



TADBIR: Jurnal Manajemen Dakwah

Alamat OJS: <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/tadbir>

Email: mddakom@stainkudus.ac.id

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DA'I MELALUI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN DAKWAH ISLAM

Mubasyaroh

STAIN Kudus, Jawa Tengah Indonesia

mubasyaroh@gmail.com

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengembangan dari proses sistematis dalam fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya organisasi yang berupa manusia dalam rangka pencapaian tujuan bersama, diperlukan kemampuan dari orang-orang yang berkecimpung dan tertarik di bidang Sumber Daya Manusia, yakni Manajer SDM untuk berperan Proactive serta mampu cepat juga tanggap melihat gejala pasar tenaga kerja yang seringkali berubah tergantung kondisi eksternal sumber daya manusia, yaitu ekonomi, politik dan keamanan. Satu hal yang pasti dari perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah adanya perubahan yang nyata dari fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia. Perubahan dari spesialisasi bidang penanganan pekerja, menjadi bagian yang terintegrasi dengan bidang-bidang lain di dalam organisasi. Kebijakan yang diambil oleh bagian Manajemen Sumber Daya Manusia kini lebih erat berhubungan dengan rencana strategis perusahaan, atau kebijakan perusahaan. Bagian SDM harus mampu mewujudkan rencana strategis organisasi ke dalam bentuk tenaga kerja dan segala hal yang terkait dengannya, yang sesuai untuk organisasi. Dalam hal dakwah, manajemen sumberdaya manusia diharapkan dapat mengembangkan dakwah, dengan

melalui pendidikan maupun pelatihan-pelatihan, sehingga kualitas da'i selaku pelaksana dakwah akan meningkat.

Kata Kunci: MSDM, Da'i, Dakwah serta Pendidikan dan Pelatihan

A. Pendahuluan

Upaya peningkatan kualitas aktivitas dakwah sangat berkaitan dengan usaha meningkatkan seluruh komponen yang terlibat dalam kegiatan dakwah, yakni kualitas sumberdaya manusia (SDM), serta sumber daya yang lain. Hal penting yang perlu diperhatikan adalah sejauh mana komponen-komponen dakwah itu diakumulasikan dalam proses pelaksanaan dakwah yang sistematis yang terpadu. Dengan kata lain, bagaimana kegiatan dakwah itu dapat berhasil dengan baik dan meningkatkan kualitasnya dengan mengembangkan kualitas sumber daya manusianya.

Pengembangan sumber daya manusia Indonesia adalah bagian dari proses dan tujuan dalam pembangunan nasional Indonesia. Pengembangan mempunyai lingkup yang lebih luas. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan umum jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pengembangan juga membantu para da'i untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan medan dakwah mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, Kondisi mad'u, situasi dan kondisi serta menyesuaikan dengan materi dan metode yang dipilih.

Dalam hal dakwah, pengembangan sumberdaya dakwah diharapkan akan berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas dakwah. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan *Human Resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Berdasarkan realitas yang ada dapat dilihat, bahwa kualitas da'i di beberapa tanyang televisi mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat, dari cara mereka menyampikan dakwah ada beberapa pelaku dakwah (da'i) dengan julukan *ustadz* yang dalam dakwahnya jarang sekali menyebutkan/mengutip ayat maupun hadits sebagai penguat testimoni terhadap apa yang disampaikan. Hal ini menjadikan keprihatinan bagi kita, beda dengan da'i terdahulu yang sudah senior, dalam dakwahnya berangkat dari ayat al-Qur'an maupun hadits. Disamping ada beberapa *ustadz* yang tersandung masalah pribadi, diantaranya adalah poligami yang bermasalah. Tak pelak ini sedikit banyak akan berpengaruh terhadap keberhasilan dakwah Islam. Maka manajemen sumber daya manusia da'i menjadi sebuah kebutuhan dalam mengembangkan dakwah Islam.

B. Pembahasan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Da'i

Da'i atau sering disebut sebagai pendakwah, merupakan orang yang melakukan dakwah. Dalam ilmu komunikasi pendakwah adalah komunikator sebagai orang yang menyampaikan pesan komunikasi (*message*) kepada orang lain. Karena dakwah bisa melalui tulisan, lisan, perbuatan, maka penulis keislaman, penceramah Islam, muballigh, guru mengaji, pengelola panti asuhan Islam dan sejenisnya termasuk pendakwah. Pendakwah bisa bersifat individu ketika dakwah yang dilakukan secara perorangan dan bisa juga kelompok atau organisasi. Tasmara (1977:41-42)

Secara ideal pendakwah (da'i) merupakan orang mukmin yang mendikan Islam sebagai agamanya, Al-qur'an sebagai epdomannya, serta menjadikan Nabi Muhammad sebagai sebagai pemimpin dan teladan baginya, ia benar-benar mengamalkan dalam tingkah laku dan perjalanan hidupnya, kemudian menyampaikan Islam meliputi akidah, syari'ah dan akhlak kepada seluruh manusia. (al-Shabagh, tt. 97).

Dalam hal ini Azis (2009: 217) da'i adalah ulama yang telah mengamalkan ajaran Islam secara benar pengetahuannya tentang ajaran Islam. Meskipun ulama, jika belum mengamalkan ajaran Islam dengan baik, maka ia belum memenuhi syarat sebagai pendakwah. Lebih lanjut Ali Abdul Halim Mahmud (1995: 184) secara panjang lebar menjelaskan persyaratan bagi seorang pendakwah:

“syarat dan etika (adab) da'i ini bermacam-macam. Ada syarat etika yang memang telah ditetapkan Allah SWT. untuknya; ada syarat mengenai kegamaan, akhlak, dan komitmennya pada etika Islam; ilmu dan pengetahuannya terhadap agama dan dakwah; pengetahuannya mekasanakan gerakan dakwah; kemampuannya melaksanakan setiap perbuatan yang dituntut oleh dakwah individual dalam semua tingkatannya; kesabaran dan ketabahannya dalam melaksanakan dakwah”.

Secara lebih detail Al-Bayuni (1993:155-167) memberikan persyaratan bagi da'i adalah:

1. Memiliki keyakinan yang mendalam terhadap apa yang akan didakwahkan
2. Menjalin hubungan yang erat dengan mitra dakwah (mad'u)
3. Memiliki pengetahuan dan wawasan tentang apa yang didakwahkan
4. Ilmunya sesuai dengan perbuatannya dan konsisten (*istiqomah*) dalam pelaksanaannya
5. Memiliki kepekaan yang tajam
6. Bijak dalam mengambil metode
7. Perilakunya terpuji
8. Berbaik sangka dengan umat Islam
9. Menutupi cela orang lain
10. Berbaur dengan masyarakat jika dipandang baik untuk dakwah dan menjauh jika tidak menguntungkan
11. Menempatkan orang lain sesuai dengan kedudukannya dan mngetahui kelebihan masing-amsing individu

12. Saling membantu, bermusyawarah, dan saling menasehati sesama pendakwah.

Terkait dengan beberapa persyaratan yang diberlakukan bagi da'i, maka seorang da'i harus memiliki kualifikasi tertentu untuk dapat melaksanakan dakwahnya, diantaranya dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) agar da'i dapat memenuhi standar kualifikasi sebagaimana disebutkan di atas.

Secara sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholders*. (Kasmir, 2015: 6)

Dari pengertian ini diketahui bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba maupun aset. Untuk mencapai target tersebut, seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Adapun menurut Dessler dalam Kasmir (2015: 7) *human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern*. Artinya” bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM.

Manajemen sumber daya manusia muncul begitu manusia berkumpul untuk sebuah tujuan yang sama. Aktivitas MSDM berawal dari tahun 1915 ketika militer Amerika Serikat mengembangkan suatu korps pengujian psikologi, suatu tim penguji serikat buruh dan suatu tim semangat kerja (Suharyanto:2005). Beberapa orang yang terlatih dalam praktek-praktek di ketiga tim tersebut kemudian menjadi manajer-manajer personalia di bidang industri.

Kesadaran akan pentingnya peran manusia dalam organisasi berkembang ketika produktivitas karyawan ternyata mempengaruhi daya saing perusahaan. Faktor manusia menjadi bagian penting dalam perusahaan karena pengelolaan karyawan yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas di satu sisi dan daya saing perusahaan di sisi lain. Hal inilah yang kemudian mendorong manajemen personalia/kepegawaian berubah menjadi kajian Manajemen SDM (Gomes:1995).

Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing barang dan jasa yang dihasilkan. Para ahli pada abad ke-20 mengembangkan MSDM menjadi suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan MSDM didorong oleh masalah-masalah ekonomi, politik dan sosial. MSDM akan terus berkembang sesuai dengan kemajuan peradaban, teknologi, dan perundang-undangan negara di dunia.

Guna mencapai tujuan yang diinginkan, maka seluruh SDM perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan tersebut pensiun. Sedangkan tujuan lainnya adalah memberikan kesejahteraan *stakeholder*, melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif, kesehatan, pendidikan, hiburan dan kesejahteraan lainnya.

Dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) tidaklah mudah, sehingga diperlukan seni tersendiri, karena sumber daya manusia terdiri dari beragam latar belakang yang berbeda. Mulai dari latar belakang suku, bangsa, agama, pendidikan yang membentuk perilaku dan bakat masing-masing karyawan, sekalipun banyak perusahaan yang memilih karyawan yang memiliki latar belakang yang hampir sama.

Fungsi manajemen tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa didukung oleh seluruh aktivitas SDM (Sumber Daya Manusia) yang dimiliki, sarana prasarana serta kebijakan

yang mendukung lainnya. Tanpa adanya dukungan berbagai pihak, maka akan sulit untuk merealisasikan fungsi manajemen tersebut.

Adapun pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000:249).

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keuangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan *turnover* karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keuangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko, 2008:117).

Pengembangan (*development*) adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi (Simamora, 2006:273). Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksud dengan pengembangan karyawan.

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Agar semua kegiatan

pengelolaan MSDM dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan penegloaannya. Disamping itu, dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah pula dicapai.

Menurut Kasmir (2015: 14-15), dalam prakteknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: 1) Analisis jabatan (*job analysys*); 2) Perencanaan Sumber Daya Manusia (*human Resources Planning*); 3) Penarikan pegawai (*recruitment*); 4) Seleksi (*selection*); 5) Pelatihan dan pengembangan (*training and development*); 6) Evaluasi kinerja (*perfoemance evaluation*); 7) Kompensasi (*compensation*); 8) Jenjang karier (*career path*); 9) Kesehatan dan keselamatan (*safety ang health*); 10) Hubungan industrial (*industrial relation*); 11) Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Kegiatan dari *job analysis* adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. *Job analysis* disusun sesuai dengan jabatan yang ada di dalam struktur organisasi. Penyusunan *job analysis* dilakukan secara sungguh-sunggu agar apa yang seharusnya dikerjakan terakomodasi seluruhnya.

Analisis jabatan merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, memberikan wewenang dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Artinya, setiap karyawan harus memiliki uraian tugas yang akan dikerjakannya. Dalam hal ini setiap personal yang terlibat dalam kegiatan dakwah harus juga menguraikan uraian apa yang harus dilakukannya atau dikerjakannya.

Kegiatan utama dalam manajemen sumber daya manusia melakukan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara tepat dan benar. Tepat adalah setiap fungsi yang dilakukan sesuai yang diinginkan oleh manajemen, sedangkan benar adalah cara untuk menjalankan fungsi MSDM tersebut. Salah satu fungsi MSDM adalah analisis jabatan.

Tugas manajemen yang pertama sekali adalah merumuskan dan menyusun jabatan-jabatan yang ada di suatu perusahaan.

Artinya jabatan-jabatan apa saja dibutuhkan oleh suatu organisasi (Kasmir, 2015: 22).

Upaya pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini da'i berkaitan dengan upaya pembinaan dan peningkatan kualitas sumber daya da'i yang meliputi pemberdayaan da'i dalam pola pikir, wawasan, dan ketrampilan sebagai berikut:

1. Peningkatan wawasan intelektual dan kreativitas da'i dalam keilmuan dan ketrampilan yang relevan.
2. Peningkatan wawasan dan pengalaman spiritual da'i yang direfleksikan dalam kematangan sikap mental, kewibawaan, dan *akhlakul karimah*.
3. Peningkatan wawasan tentang ajaran Islam secara *kaffah* dan integral
4. Peningkatan wawasan tentang kebangsaan, kemasyarakatan, dan hubungan intern serta ekstern umat beragama serta tercermin sikap toleran
5. Peningkatan wawasan global dan *ukhuwah islamiyah*
6. Peningkatan wawasan integritas, persatuan, dan kesatuan (*umaatan wahidah*)
7. Peningkatan wawasan tentang peningkatan wilayah dakwah regional, nasional dan internasional
8. Peningkatan tentang kepemimpinan dalam membangun masyarakat (Muhyiddin, 2002: 137-138)

Pada sisi lain manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan pengembangan kualitas atau kapasitas seseorang (individu).

Sebagaimana diketahui bahwa pengembangan kapasitas adalah proses yang dialami oleh individu, kelompok dan organisasi untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam melaksanakan fungsi mereka dan mencapai hasil yang diinginkan (Morgan, 2004: 42). Dari pengertian ini kita dapat memberi penekanan pada dua hal penting: 1) pengembangan kapasitas sebagian besar berupa proses pertumbuhan dan pengembangan internal, dan 2) upaya-upaya pengembangan kapasitas haruslah berorientasi pada hasil. Pengembangan kapasitas umumnya dipahami sebagai upaya membantu pemerintah, masyarakat

ataupun individu dalam rangka meningkatkan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan mereka. Tujuan program pengembangan kapasitas seringkali didesain untuk memperkuat kemampuan dalam mengevaluasi pilihan-pilihan kebijakan mereka dan menjalankan keputusan-keputusannya secara efektif.

Dalam hal ini, *Capacity Building* yang berarti pengembangan kapasitas untuk melakukan sebuah perubahan secara keseluruhan dalam kinerja dai. *Capacity* atau kapasitas itu sendiri adalah kemampuan individu, organisasi, atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif dan terus menerus (Milen, 2004:12).

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (MSDM) Bagi Da'i Melalui Pelatihan Bagi Pengembangan Dakwah Islam

Salah satu komitmen seorang muslim terhadap keislamannya adalah upaya menyerukan, menyebarkan, dan menyampaikan (mendakwahkan) Islam kepada orang lain. Kegiatan menyerukan dan mengajarkan kepada Islam mempunyai *khiththah* khusus yang menjadi garis landasannya, serta arah dan tujuannya yang hendak dicapai. Dalam hal ini, al-Qur'an sebagai rujukan dakwah mempunyai watak atau karakteristik yang khas. Kekhasannya dapat dilihat dari beberapa isyarat pernyataan-pernyataan yang diekspresikan al-Qur'an.¹

Adapun filosofi dakwah adalah usaha perubahan ke arah yang lebih baik. Jadi, erat kaitannya dengan perbaikan (*islah*), pembaharuan (*tajdid*) dan pembangunan. Perbaikan, pemahaman, cara berpikir, sikap dan tindakan (aktifitas). Dari pemahaman yang negatif, sempit, dan kaku, berubah menjadi positif dan berwawasan luas. Dari sikap menolak (*kafir*) ragu (*munafik*), berubah menjadi sikap menerima (iman) dengan jalan

¹ Banyak ayat al-Qur'an yang mengekspresikan cara dakwah itu harus dilakukan yang dapat dijadikan prinsip-prinsip umum tentang watak atau karakteristik kegiatan dakwah Islam. Antara lain; QS. At-Taubah;128, QS. Ar-Ra'd:22, QS. al-Mukminun;96, SQ. Fushilat; 34-35, SQ. Al-Furqon;63, QS. Al-Baqarah; 109, 195, 237, QS. Ali-Imron; 159, dan sebagainya.

ilm al-yaqin, haqqu al yaqin, menuju al-ain al-ayqin. Dari sikap iman emosional, statis, dan apatis, berubah menjadi iman rasional, kreatif, dan inovatif. Dari aktifitas *lahwun, laib, laghwun,* yang tidak bermanfaat, berubah menjadi aktivitas efektif, bermakna, bernilai ibadah, dan bermanfaat, baik secara individual dan atau secara kolektif. (Muhyidin, 2002 : 71).

Upaya tersebut di atas sangat berkaitan dengan metode pengembangan dakwah, guna mewujudkan kegiatan dakwah yang kreatif dinamis dan relevan. Disamping itu upaya pengembangan dakwah hendaknya dilakukan melalui beberapa cara diantaranya dengan MSDM (manajemen Sumber Daya Manusia).

Hal tersebut di atas didasarkan pada kondisi mad'u yang senantiasa berubah dan berkembang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan yang dihadapinya, searah dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih.

Dewasa ini upaya pengembangan kapasitas atau kemampuan merupakan bagian yang penting di dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam kehidupan sehari-hari pengembangan kapasitas misalnya dilaksanakan dengan pendidikan, baik secara formal maupun informal. Di dalam perusahaan misalnya melalui pelatihan-pelatihan sumberdaya manusia, pengembangan sistem manajerial. Dalam konteks dakwahnya pengembangan kemampuan menjadi sesuatu yang tak terpisahkan, dalam rangka meningkatk dan mengembangkan dakwah. Dengan kata lain tidak mungkin terjadi suatu proses pembangunan/pengembangan dalam hal apapun tanpa upaya pengembangan kapasitas bagi pelaku maupun juga sistem dakwah yang mengaturnya.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pelaku dakwah (da'i) sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dalam hal ini yang dapat dilakukan adalah upaya meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan da'i, workshoop bagi

da'i dapat meningkatkan pengetahuan lebih lagi di dalam kegiatan dakwahnya.

Pengertian pengembangan kapasitas memang secara terminologi masih ada perbedaan pendapat, sebagian orang merujuk kepada pengertian dalam konteks kemampuan (pengetahuan, keterampilan) sebagian lagi mengartikan kapasitas dalam konteks yang lebih luas termasuk di dalamnya soal sikap dan perilaku. Sebagian ilmuwan juga melihat pengembangan kapasitas sebagai *capacity development* atau *capacity strengthening*, mengisyaratkan suatu prakarsa pada pengembangan kemampuan yang sudah ada (*existing capacity*). Sementara yang lain lebih merujuk pada *constructing capacity* sebagai proses kreatif membangun kapasitas yang belum nampak (*not yet exist*) (Soeprapto: 2010)

Dalam hal ini, guna mengembangkan kegiatan dakwah, maka dapat dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya melalui pelatihan, meskipun pelatihan bukan merupakan tujuan utama.

Kemampuan penyelenggaraan suatu program pelatihan dakwah antara lain terletak pada kemampuan pengelola (manajer) latihan dakwah dalam mengelola setiap program kegiatan. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka setiap pengelolaan pelatihan diperlukan paling tidak tiga tahapan. *Pertama*, tahap persiapan; hal ini merupakan kesempatan semua pihak terutama penyelenggara, pelatih, calon peserta dan lembaga yang mengutus, untuk mempersiapkan diri. Hal ini dilakukan agar berbagai pihak dapat berangkat dari titik yang sama. *Kedua*, tahap pelaksanaan; pada tahap ini berbagai pihak (penyelenggara, pelatih, peserta dan lembaga yang mengutus) melaksanakan tugas yang berkaitan dengan proses belajar. *Ketiga*, tahapan pasca pelatihan. Pada tahap ini, kegiatan pelatihan dievaluasi hasilnya. Berbagai komponen mendapat perhatian yang sama, peserta, pelatih, penyelenggara, keuangan dan sebagainya. (Kusnawan, 2009: 30)

Dalam hal ini pelatihan dakwah menjadi sebuah keniscayaan, sehingga pelatihan hendaknya mencakup beberapa syarat:

1. Pelatihan harus membantu seseorang (sumber daya insani) menambah kemampuannya. Apabila seseorang menjadi lebih efektif dalam semua pekerjaannya melalui usaha-usahanya sendiri untuk memperbaiki dirinya sendiri, maka hal itu tidak disebut latihan
2. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja seseorang, dalam sikapnya terhadap suatu pekerjaan, dalam informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari
3. Latihan harus berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Seseorang dapat ikut mengambil bagian dalam berbagai program pelatihan yang berbeda, karena spesifikasi yang berbeda pula. (kusnawan, 2009: 10).

Adapun tujuan diadakannya pelatihan dakwah diantaranya adalah; *pertama*, terkelolanya upaya menbingkatkan ketrampilan para peserta sehubungan dengan tugas yang harus diselesaikan. *Kedua*, terkelolanya upaya meningkatkan sikap. Pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk menghasilkan perubahan sikap pada diri peserta. *Ketiga*, terkelolanya upaya meningkatkan pengetahuan. Pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan para peserta. (Moekijat, 1991: 2)

Adapun tahapan pelaksanaan pelatihann dakwah bagi da'i dapat dimulai dengan :

1. Pembukaan; mengawali pelaksanaan

Pembukaan diadakan sebagai peresmian dimulainya kegiatan pelatihan dakwah. Ia dilakukan setelah sebelumnya dilakukan *check in* peserta dan penempatan mereka di penginapan.

2. Proses belajar dalam pelatihan

Kegiatan belajar dimulai setelah pembukaan selesai. Kegiatan ini diawali dengan penjelasan program pelatihan dakwah oleh menajer pelatihan. Penjelasan mencakup: tujuan, struktur program (kurikulum dan silabi, jadwal, pelatih, tempat yang akan digunakan, proses bimbingan, penugasan serta hal lainnya),

aturan-turan selama pelatihan, sangsi, sistem penilaian, kriteria kelulusan, kewajiban dan hak peserta selama pelatihan.

Sesi berikutnya, masuk kepada materi utama, sesuai yang tertera pada jadwal pelatihan dakwah. Materi awal yang disajikan merupakan materi dasar, sedikit lebih umum, dan lebih mudah untuk dipahami. Materi tersebut disusul kemudian dengan materi yang semakin spesifik dan lebih teknis. Berikutnya materi yang sarat dengan berbagai praktek. Dalam penyampaian materi tersebut, tentu saja terlibat berbagai unsur pelatihan. Mulai dari pelatih, materi, metode, media, dan sebagainya. Semua unsur tersebut saling menunjang dan saling berkaitan. Masing-masing akan dibahas kemudian. (Muhyidin, 2009: 119).

Dalam prinsip *andragogy*, peserta merupakan peran utama dalam suatu pelatihan. Semua hal selain peserta, pada dasarnya sebagai penunjang saja. Termasuk, pelatih, ia hanyalah fasilitator yang memfasilitasi, membimbing dan mengarahkan potensi yang dimiliki peserta, agar bisa mencapai tujuan dari diadakannya pelatihan dakwah.

Oleh karena itu, sesuai dengan prinsip, *andragogy* tersebut, setiap peserta pelatihan seharusnya memiliki perasaan sebagai anggota pelatihan. Perasaan tersebut akan membangkitkan rasa tanggungjawab dan rasa memiliki. Hal ini mungkin muncul jika dalam pelatihan dilakukan: 1) Setiap peserta dilibatkan dalam proses perencanaan pelatihan; 2) Setiap peserta dilibatkan dalam pembagian tugas-tugas untuk kepentingan pelatihannya; 3) Dalam diskusi tidak dimonopoli ketua kelompok, melainkan melibatkan semua anggota kelompok; 4) Kegiatan ekstra dan kurikulumnya diserahkan kepada peserta yang mengaturnya.

Program pelatihan yang diselenggarakan terhadap para pelaku dakwah (da'i) tersebut diharapkan dapat mengembangkan kegiatan dakwah. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) da'i dalam rangka mengembangkan dakwah, Secara umum dilakukan dengan pendidikan, pengajaran dan pembelajaran secara luas kepada individu itu sendiri dengan berbagai macam metode baik metode pendidikan dengan pendekatan pedagogi maupun dengan

pendekatan andragogi. Tidak hanya dilakukan melalui pendidikan formal tapi juga melalui nonformal seperti kursus-kursus, pelatihan, magang, sosialisasi dll. Adapun pada tingkatan organisasi secara umum dilakukan dengan pengembangan aturan main organisasi, sistem kepemimpinan, sistem manajemen, pengembangan sumberdaya manusia, serta pengembangan jaringan organisasi.

C. Simpulan

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Daftar Pustaka

- Aziz, Moh. Ali. 2009. *Ilmu Dakwah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) edisi kesembilan jilid 2*. edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Djayanegara, Siti Oemijati dan Aris Ananta. 1986. *Mutu Modal Manusia: Suatu Pemikiran Mengenai Kualitas Penduduk*. Jakarta: Pt RajaGrafindo Persada.
- Handoko, T.H. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke-2*. Yogyakarta: PBF (Universitas Gadjah Mada).
- Hariandja. Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan. Pengembangan. Pengkompensasian. dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Cetakan ke-3 . PT Grasindo. Jakarta.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: RajaGrafindi Persada
- Kusnawan, Aep. 2009. *Manajemen Pelatihan Dakwah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mahmud, 'Ali 'Abd al-Halim. 1995. *Fiqh al-Mas'uliyah fi al-Islam*. Kairo: Dar al-Tawzi' wa al-Nashr al-Islamiyah.
- Moekijat. 1991. *Latihan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Muhyidin, Asep. dan Agus Ahmad Safei. 2002. *Metode Pengembangan Dakwah*. Bandung. Pustaka Setia.
- S, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan kedua. Jakarta: Djambatan
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara

Zaidan, Abdul Karim. 1993. *ushul al-Da'wah*. Beirut: Muasasah al-Risalah

Zurnali, Cut. 2010 *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Penerbit Unpad Press.

<http://e-course.usu.ac.id/content/manajemen/manajemen0/textbook.pdf>

https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sumber_daya_manusia