

## Manajemen Pembinaan Sumber Daya Da'i Melalui Organisasi Dakwah di Kota Langsa

Mawardi Siregar<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Institut Agama Islam Negeri Langsa

Email: sipirokpbujur76@gmail.com

**Abstract:** *Studies on da'wah's management so far have a tendency to highlight the implementation of the da'wah program and its institutional management. This learning seems from an exceptional perspective, due to the fact it focuses greater on the management of the development of preacher assets which is a vital asset in attaining the goals of da'wah. This learning was designed in the form of qualitative research. The predominant records supply was once received without delay thru in-depth interviews with leaders of da'wah companies in Langsa City who were chosen purposively. Data had been additionally gathered through observation and documentation studies related to preacher development activities by using da'wah groups in Langsa City. This lookup reveals that the management of preacher useful resource improvement in Langsa City has been carried out, but it is now not optimal. As a result, the preacher nonetheless has a tendency to preach based totally on the experiences they get in the course of preaching. This learns argues that the formation of a preacher is an absolute issue to do because preachers are now not dealing with static situations. Even the dynamics of people' lives who are the target of da'wah demand mastery of da'wah management.*

**Keywords:** *Management; Preacher coaching; Da'wah organizations, Langsa City.*

**Abstrak:** Kajian tentang manajemen dakwah selama ini cenderung menyoroti pelaksanaan program dakwah maupun manajemen kelembagaannya. Kajian ini tampil dari perspektif yang berbeda, karena lebih fokus menyoroti manajemen pembinaan sumber daya da'i yang merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan dakwah. Kajian ini didesain dalam bentuk penelitian kualitatif. Sumber data utamanya diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam dengan pimpinan organisasi dakwah di Kota Langsa yang dipilih secara *purposive*. Data juga dikumpul melalui observasi dan studi dokumentasi yang berkaitan dengan kegiatan pembinaan da'i oleh organisasi dakwah di Kota Langsa. Penelitian ini mengungkap, bahwa manajemen pembinaan sumber daya da'i di Kota Langsa sudah dilakukan, namun belum optimal. Akibatnya, para da'i masih cenderung berdakwah berdasarkan pengalaman-pengalaman yang didapatkannya selama berdakwah. Penelitian ini berargumen bahwa pembinaan da'i merupakan hal yang mutlak dilakukan, sebab da'i tidak berhadapan dengan situasi yang statis. Bahkan dinamisnya kehidupan masyarakat yang menjadi sasaran dakwah menuntut penguasaan terhadap manajemen dakwah.

**Kata kunci:** Manajemen, Pembinaan da'i, Organisasi dakwah, Kota Langsa.

### Pendahuluan

Berdakwah merupakan satu upaya menampilkan wajah Islam yang penuh kerahmatan dalam memberikan solusi terbaik dalam menjawab setiap persoalan yang dihadapi oleh umat, dan kegiatan tersebut menjadi kewajiban bagi setiap Muslim. Namun demikian, menampilkan dakwah yang solutif, dakwah yang mengedukasi dan sekaligus kritik konstruktif tidak mudah dilakukan, sehingga menjadi pentinglah menerapkan manajemen dalam kegiatan dakwah, agar tujuannya tercapai secara maksimal (Munir & Wahyu, 2021). Melakukan manajemen dakwah, berarti mengatur, mengelola, dan mengarahkan secara profesional seluruh potensi

dakwah, untuk mewujudkan cita-cita ideal dakwah. Dengan demikian, wujud dari keteraturan aktivitas dakwah akan terlihat dari pencapaian tujuannya (Mahmud, 2020).

Salah satu potensi dakwah yang sangat penting dikelola secara baik, yaitu sumber daya da'i. Pengelolaan da'i tentu berupa pembinaan kualitas yang berkesinambungan dari segi penguasaan konsep teoretis maupun praktisnya. Penguasaan terhadap konsep-konsep tersebut dimaknai juga dengan istilah kompetensi atau kredibilitas, dipercayai karena akhlak, keilmuan dan kemampuan menyampaikan pesan-pesan dakwah (Hasanah, 2020). Pada prinsipnya, para pakar dakwah membagi kompetensi da'i menjadi dua macam, yaitu kompetensi inti atau substansi yang meliputi kepribadian da'i dan kompetensi metodologi meliputi kemampuan berdakwah secara praktis. Keduanya sangat penting dalam mendorong mewujudkan kerja dakwah yang profesional (Aziz, 2017). Pentingnya pembinaan da'i karena dakwah harus dilakukan secara profesional, dan setiap pendakwah harus menyadari bahwa dakwah bukan sekadar kegiatan sampingan yang dapat dilakukan sambil lalu saja (Madya, 2018).

Kondisi dakwah yang masih sekadar rutinitas dan sambil lalu inilah kemudian yang menjadi persoalan pelaksanaan dakwah di Kota Langsa. Banyak para pendakwah yang bernaung di bawah organisasi-organisasi dakwah, namun mereka kurang memperhatikan penguasaan terhadap manajemen. Fenomena ini mengemuka pada sejumlah aktivis dakwah di Kota Langsa. Berdasarkan catatan yang diperoleh dari lapangan, di Kota Langsa terdapat sejumlah organisasi yang menamakan dirinya sebagai organisasi sosial sekaligus organisasi keagamaan yang bergerak dalam bidang dakwah. Namun belum maksimal dalam memberikan pembinaan-pembinaan terhadap aktivis dakwah yang berada di bawah naungan mereka. Dampak dari kondisi tersebut, dakwah seperti bersifat rutinitas dan kurang kontributif dalam memberikan solusi bagi persoalan keumatan.

Bagi organisasi dakwah, memahami manajemen dalam kegiatan dakwah sangat penting, agar dakwah yang dilakukan tidak hanya sekadar pemenuhan rutinitas *an sich*. Bahkan dalam mewujudkan terukurnya hasil dakwah, sumber daya manusianya, yakni da'i perlu dibina, agar semakin profesional dalam melaksanakan aktivitas dakwahnya. Keprofesionalan pendakwah diindikasikan dari kemampuannya menguasai materi, pendekatan, dan juga dalam pencapaian tujuan sesuai dengan yang diharapkan (Hendra, 2018). Mewujudkan kualitas pendakwah yang profesional tidak terlepas dari pembinaan yang berkesinambungan. Meskipun para pendakwah merasa sudah berpengalaman, namun pembinaan peningkatan kualitas diri harus terus dilakukan sebagai upaya meng-*upgrade* pengalaman dan pengetahuan. Tujuannya adalah agar dakwah yang dilakukan tetap relevan dengan tuntutan perkembangan zaman, dan mampu menyakinkan masyarakat modern akan pentingnya kehadiran agama dalam kehidupan manusia (Said, 2013).

Pembinaan sumber daya manusia da'i sangat penting karena tidak semua pendakwah dapat bertindak profesional dalam melaksanakan tugas dakwah. Salah satu fakta ketidakprofesionalan da'i di tengah perkembangan zaman, yaitu tidak terampilnya pendakwah dalam mengelola dan memanfaatkan media-media baru sebagai upaya penyiaran dakwah Islam, padahal yang demikian sangat dituntut (Risidiana, Ramadhan, & Nawawi, 2020). Pengalaman tentang pentingnya keterampilan berdakwah digambarkan melalui penelitian terhadap pendakwah pada komunitas Mualaf Karomba Kabupaten Pinrang. Para

pendakwah dituntut tidak hanya terampil dalam mengemas pesan dakwah, tetapi sekaligus terampil dalam membangun ikatan emosional ataupun interaksi dengan para muallaf (Arianto, 2021). Pentingnya penguasaan manajemen dakwah, digambarkan juga pada kegiatan dakwah di Masjid Raya Darussalam Palangkaraya. Kondisi pandemi Covid-19 mendorong semakin terampilnya para pendakwah untuk mengorientasikan tujuan dakwah, tidak hanya membicarakan persoalan agama *an sich*, tetapi sekaligus mendorong tumbuhnya literasi jamaah terhadap Covid-19 (Prakoso, Anwar, & Mualimin, 2021).

Dari dua pengalaman kegiatan dakwah di Karomba dan Palangkaraya, semakin menegaskan pentingnya mempersiapkan sumber daya pendakwah yang berkualitas, agar dakwah yang dilakukan berhasil. Mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting, sebagaimana yang digambarkan oleh pengalaman beberapa negara, seperti Jepang, Korea dan Singapura. Meskipun negara-negara kurang memiliki sumber daya alam, namun perkembangannya sangat pesat, karena mereka pada prinsipnya berinvestasi dalam mempersiapkan sumber daya manusia terlatih dan terdidik secara profesional (Ahmad & Mir, 2012). Itulah sebabnya, pembinaan sumber daya manusia pendakwah harus dilakukan secara berkesinambungan, agar para pendakwah semakin terampil mengintegrasikan dirinya dalam menghadapi kondisi yang terus berubah.

Kajian tentang pembinaan da'i tentu bukanlah tema yang baru. Beberapa kajian terkait dalam konteks yang berbeda pula sudah pernah ditampilkan oleh para sarjana. Misalnya, kajian yang menggambarkan pentingnya membina sumber daya manusia yang menjalankan organisasi dakwah, karena tidak semua pengurus yang direkrut memahami visi misi dakwah organisasi yang dimasukinya (Madya, 2018). Profesionalisme da'i disyaratkan menjadi tuntutan mendesak dalam menghadapi semakin kompleksnya persoalan masyarakat, sehingga pembinaan da'i menjadi fokus perhatian organisasi Persatuan Muballigh Dumai (PMD) (Hartono, Masduki, Rosidi, & Romadi, 2020). Kajian lainnya menggambarkan upaya pesantren di Barumun Tengah dalam membina sumber daya da'i melalui rancangan kurikulum terpadu dan kegiatan ekstrakurikuler (Daulay, 2015). Dalam konteks masyarakat yang berhadapan dengan kemajuan teknologi canggih, menguasai manajemen dakwah digambarkan sangat penting untuk melanggengkan eksistensi dakwah (Wastiyah, 2020). Pengembangan sumber daya manusia dalam kegiatan dakwah dapat dilakukan dengan cara mendidik dan melatih para da'i (Mubasyaroh, 2016). Pada penelitian lainnya digambarkan model pengembangan kompetensi da'i yang mengkolaborasikan antara pendekatan psikologis dan manajemen. Argumen penelitian menguatkan bahwa pembinaan kader da'i melalui pendekatan psikologis dan manajemen dapat memunculkan da'i-da'i yang kompeten (Hasanah, Hadjar, & Bukhori, 2018).

Mayoritas kajian yang sudah disebutkan cenderung melihat pembinaan da'i. Kajian ini fokus melihat manajemen pembinaan da'i yang dilakukan oleh organisasi dakwah di Kota Langsa, dan juga kemampuan da'i dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen secara praksis dalam kegiatan dakwah. Hal ini menjadi fokus kajian, karena keberhasilan da'i menjalankan misi dakwahnya mengindikasikan kemampuannya menguasai konsep manajemen dakwah (Mahmud, 2020). Itulah pentingnya tulisan ini ditampilkan sebagai sumbangsih terhadap pengembangan dakwah secara teoritis maupun praktis. Pada bagian awal tulisan ini terlebih dahulu dibahas tentang pelaksanaan program dakwah di Kota Langsa.

Pada bagian berikutnya memaparkan manajemen kelembagaan pembinaan da'i di Kota Langsa.

### **Metode**

Penelitian ini didesain dalam bentuk penelitian kualitatif karena tujuannya menggambarkan fenomena riil sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan (Creswell, 2011; Erickson, 2018). Dengan kata lain, penelitian kualitatif memfokuskan perhatian pada pemahaman terhadap realita objek penelitian (Kriyantono, 2014). Dalam penelitian ini, objek yang dikaji adalah manajemen pembinaan da'i di Kota Langsa. Sumber datanya dibagi menjadi dua macam, yaitu sumber data primer dan sumber data skunder yang dikumpulkan langsung oleh peneliti sebagai instrumen utama penelitian. Sumber data utama penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci yang diambil secara *purposive* dari pengurus organisasi dakwah yang aktif di Kota Langsa.

Wawancara pada penelitian ini dilakukan kepada 6 organisasi dakwah secara berkelanjutan di Kota Langsa selama bulan Juli 2017, sampai data yang dibutuhkan menemukan titik jenuh. Artinya, pada wawancara yang dilakukan tidak lagi ditemukan data baru terkait penelitian. Selanjutnya observasi secara berulang-ulang di lokasi penelitian juga dilakukan untuk mengumpulkan data, sehingga terlihat dengan jelas kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh organisasi dakwah di Kota Langsa. Selain itu, studi dokumen dan juga analisis terhadap literatur terkait digunakan untuk mengayakan data penelitian ini. Seluruh data yang sudah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan model interaktif (*interactive model of analysis*) (Miles, A, & Saldana, 2014). Analisis dimulai dari reduksi data agar data yang dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah direduksi, selanjutnya dinarasikan dan kemudian ditarik kesimpulannya. Validitas data pada penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik triangulasi sumber. Pada akhirnya, keseluruhan data yang sudah teruji validitasnya, dideskripsi secara utuh, terperinci, mendalam dan sistematis (Manzilati, 2017).

### **Hasil dan Pembahasan**

#### *Pelaksanaan Program Dakwah di Kota Langsa*

Mayoritas masyarakat Kota Langsa menganut agama Islam dan hidup dalam kekerabatan yang diikat oleh aturan adat dan agama. Meskipun hidup dalam ikatan adat dan agama, masyarakat Kota Langsa merupakan masyarakat modern yang dicirikan dengan keterbukaan, dinamis, berkemajuan, memiliki semangat yang tinggi untuk melakukan pengembangan kualitas hidup. Betapapun modernisnya masyarakat Kota Langsa, mereka tetap butuh terhadap ajaran agama. Fakta butuhnya masyarakat terhadap ajaran agama terlihat dari semakin tingginya keinginan untuk menyelesaikan seluruh persoalan hidup dengan pendekatan agama. Bahkan Kota Langsa merupakan kota percontohan dalam penerapan syariat Islam di Aceh. Ini artinya, bahwa keseluruhan perilaku hidup masyarakat didasarkan pada nilai-nilai keislaman.

Berdasarkan amatan yang dilakukan, masjid-masjid di Kota Langsa menjadi pusat pengkajian Islam yang diisi setiap waktu oleh para da'i dan didatangi oleh masyarakat sebagai upaya peningkatan spritualitas. Naim (2013) mencatat, bahwa tingginya gairah

masyarakat dalam memenuhi kebutuhan spritualitasnya adalah bahagian dari jawaban atas ketidakmampuan modernitas dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Turner (2014) juga memberikan catatan terhadap bukti-bukti bahwa pentingnya agama bagi masyarakat modern. Terutama pada masyarakat di luar kerangka Eropa, tingkat kesalehan masyarakatnya semakin meningkat dan peran agama semakin penting, baik dalam aspek budaya, politik dan sebagainya. Kondisi tersebut kata Turner sebagai fakta bahwa masyarakat modern tetap membutuhkan agama.

Partisipasi masyarakat Kota Langsa mengikuti kajian-kajian keagamaan yang diisi oleh da'i di masjid-masjid, tidak hanya sekedar kegairahan beragama tetapi sekaligus fakta butuhnya masyarakat terhadap agama. Sama misalnya seperti yang digambarkan pada jamaah zikir al Mujahadah di Yogyakarta, meskipun mereka hidup di tengah-tengah modernismen, namun kepentingan untuk berzikir tetap menjadi bagian hidup yang tidak dapat mereka tinggalkan. Zikir berjamaah secara rutin sudah menjadi seperti kebutuhan yang harus dipenuhi (Wendry, 2019). Namun hal paling penting dicatat, bahwa realitas yang terjadi pada masyarakat muslim Kota Langsa tidak boleh serta-merta menjadikan da'i berpuas diri dengan dakwah-dakwah yang sudah dilakukan selama ini. Justru dalam kondisi yang demikian, kegiatan dakwah harus dilakukan dengan cara-cara yang lebih kreatif, kemasan yang menarik dan manajemen yang terarah. Sebagaimana digambarkan pada gerakan organisasi Teras Dakwah di Yogyakarta, yang mengambil posisi dakwahnya melalui basis amal nyata, ketika kebanyakan organisasi memfokuskan dakwahnya pada lisan dan tulisan (Masduki, Triantoro, & Rosidi, 2022).

Pengalaman organisasi Teras Dakwah tentu menjadi fakta bahwa mengemas dakwah dengan cara-cara yang lebih kreatif dan manajemen yang rapi sangat penting dilakukan. Menciptakan dakwah kreatif tidak terlepas dari konsep manajemen dakwah yang membincangkan banyak aspek, mulai dari perencanaan, pengorganisasi, pengawasan sampai pada pengevaluasian. Untuk menciptakan dakwah kreatif, da'i harus merencanakannya sesuai dengan sasaran dakwah dan tujuan yang diinginkan. Semua kerja-kerja manajemen dakwah tentu harus dioperasionalkan terhadap seluruh unsur-unsur dakwah. Misalnya, da'i harus mampu memetakan kondisi *mad'u* yang menjadi sasaran dakwah agar dapat menyesuaikan materi dan metodenya. *Mad'u* yang berada di kawasan perkotaan tentu berbeda karakternya dengan *mad'u* yang tinggal di pedesaan. Perbedaan tersebut tentu memunculkan disparitas kebutuhan terhadap dakwah Islam dan juga pendekatan yang akan dilakukan.

Kemampuan manajerial yang bagus, tentu dibutuhkan dalam membaca situasi *mad'u* yang berbeda-beda tersebut. Dalam kaitannya dengan kondisi Kota Langsa, umumnya da'i sangat mengetahui situasi dan kondisi masyarakat yang menjadi sasaran dakwahnya, karena Kota Langsa merupakan kota kecil yang dihuni oleh mayoritas Muslim. Selain itu, sebahagian besar da'i yang mengisi dakwah di Kota Langsa memiliki kemampuan retorika yang bagus dan penguasaan materi keagamaan yang mumpuni. Namun demikian, program dakwah yang kreatif masih sangat jarang dipraktikkan oleh da'i di Kota Langsa. Tidak munculnya dakwah-dakwah yang kreatif mengindikasikan lemahnya penguasaan da'i dalam menerapkan konsep manajemen dakwah. Indikasi tersebut diperkuat pula dengan realitas program dakwah yang selama ini dilakukan para da'i di masjid-masjid, di perwiridan kaum ibu dan pengajian-pengajian masyarakat. Umumnya dakwah cenderung dilakukan dengan

cara-cara konvensional atau dakwah yang berlaku secara umum. Metode dakwahnya berkuat mengandalkan ceramah dengan materi yang sangat monoton, mulai dari sekedar membicarakan hal-hal yang bersifat eskatologis (keakhiratan) *an sich*, membaca kitab kuning, membahas cara berwudu, mandi wajib, hukum air, dan sebagainya.

Program-program dakwah pemberdayaan, berpartisipasi langsung memberikan advokasi bagi masyarakat miskin, turut dalam pemberdayaan ekonomi maupun memberikan pelatihan-pelatihan pengembangan kreativitas remaja, masih sangat jarang dijumpai. Program-program dakwah yang dilakukan para da'i juga belum termanajemen dengan rapi. Indikasi ini diperlihatkan dari kemasan pesan yang disampaikan, hampir seluruhnya sama, meskipun sasaran dakwahnya berbeda-beda. Ada beberapa masjid yang sasaran dakwahnya adalah remaja, namun program dakwah yang dilakukan tetap saja berbicara tentang tauhid, fikih, dan akhlak. Metode penyampaiannya pun cenderung menggunakan ceramah. Padahal, remaja sebagai generasi yang dihadapkan pada banyak persoalan, perlu mendapatkan sentuhan dakwah dengan metode berbeda yang lebih menarik, agar mereka lebih bergairah dalam membicarakan ajaran Islam.

Program-program dakwah yang lebih kreatif dengan manajemen yang terarah dalam konteks masyarakat modern, sangat penting dilakukan oleh para da'i agar dakwah semakin diminati. Materi-materi dakwah harus dikembangkan kepada persoalan-persoalan yang melekat pada masyarakat modern. Misalnya, da'i harus membicarakan kondisi politik bangsa, persoalan moderasi beragama, kerukunan, persoalan ekonomi, keterbelakangan kualitas pendidikan dan juga pengentasan kemiskinan. Itulah sebabnya, sangat penting membina sumber daya manusia da'i agar da'i lebih berkompeten. Seperti yang digambarkan pada kader-kader da'i muda yang dilatih dan dibina pada organisasi dakwah kampus. Mereka semakin berkompeten setelah mendapatkan pelatihan yang rutin. Spritualitas dan gairah berdakwahnya semakin bagus, dapat memahamai manajemen pelaksanaan dakwah, dan dapat menerapkan pendekatan dakwah dengan berbagai macam bentuk metodenya (Hasanah et al., 2018).

#### *Manajemen Kelembagaan Pembinaan Da'i di Kota Langsa*

Salah satu unsur penting dan sekaligus sebagai sumber daya yang cukup potensial dalam menentukan keberhasilan kegiatan dakwah adalah da'i. Merujuk kepada beberapa pendapat pakar, pada prinsipnya da'i disebut sebagai orang yang menyampaikan ajaran Islam, mengajarkan dan juga mengamalkannya (Al-Bayanuni, 2021; Munir & Wahyu, 2021). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang sangat menentukan keberhasilan tujuan organisasi. Itulah sebabnya, organisasi yang menyadari sumber daya sebagai aset berharga, mereka akan melakukan pembinaan yang berkesinambungan dengan cara-cara profesional (Fulmer & Ployhart, 2013). Pembinaan yang berkesinambungan sebagaimana dilaporkan oleh Pich dan Fendi (2021), berpengaruh kuat terhadap peningkatan karir dan kualitas kerja. Pada lembaga-lembaga yang berkembang pesat sekalipun, mereka selalu mempersiapkan sumber daya manusia dan menjadikannya sebagai salah satu tema yang paling sering dibicarakan. Sumber daya manusia pun menjadi area penelitian bagi satu lembaga, yang hasilnya kemudian dikembangkan kearah yang lebih maju (Baluch & Ridder, 2020).

Dalam kaitan itu pula, manajemen pembinaan da'i menjadi perhatian serius bagi sejumlah organisasi dakwah di Kota Langsa. Pembinaan da'i bertujuan meningkatkan kualitas da'i, sehingga pelaksanaan dakwahpun semakin berkualitas dan semakin diminati masyarakat. Sebagaimana dijelaskan oleh seorang informan;

Sebagai organisasi dakwah, setiap tahun kami melakukan pembinaan da'i yang disebut dengan program pelatihan da'i muda. Meskipun belum optimal karena sifatnya masih tahunan, tapi tujuan kegiatan diarahkan untuk mempersiapkan estapet pelaksana dakwah kepada generasi muda, sehingga suatu saat ada yang menggantikan generasi-generasi da'i yang sudah tua. Selain itu, pembinaan yang dilakukan bertujuan untuk melahirkan da'i-da'i yang profesional, mereka bisa berdakwah ke masyarakat yang terus berkembang, mereka juga dapat menguasai teknologi, mereka lebih memiliki wawasan yang luas. sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat (*Hasil Wawancara, Juli, 2017*).

Dari analisis yang dilakukan, pembinaan da'i sebagai ujung tombak penyiaran dakwah Islam di Kota Langsa merupakan hal yang sangat penting dilakukan. Pembinaan da'i tidak hanya pada penguasaan ilmu agama, tetapi termasuk penguasaan teknologi dan juga penguasaan terhadap manajemen dakwah. Argumen ini dilandasi alasan, yaitu:

*Pertama*, jumlah masjid dan musala sebagai tempat kaum Muslim melakukan aktivitas keagamaan di Kota Langsa sangat banyak. Berdasarkan data statistik, jumlah masjid di Kota Langsa sebanyak 56 unit dan mushalla sebanyak 140 unit ([aceh.kemenag.go.id](http://aceh.kemenag.go.id), 2016). Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, tempat ibadah ini menjadi sentral kegiatan jamaah, mulai dari shalat lima waktu, ceramah agama rutin, kajian Al Quran, PHBI, bahkan kegiatan-kegiatan sosial lainnya. Untuk memberdayakan jamaah masjid dan musala harus didukung oleh da'i-da'i profesional yang menguasai manajemen dakwah. Seperti yang digambarkan pada jamaah Masjid Raya at-Taqwa Cirebon. Selain pengurusnya memiliki aset sumber daya yang memadai, semakin berdayanya pengelolaan jamaah, karena da'inya memiliki kemampuan manajerial dan komunikasi yang efektif dengan jamaah (Ridwanullah & Herdiana, 2018).

*Kedua*, masyarakat Kota Langsa sangat dinamis dan bergerak berubah sesuai dengan arah perkembangan zaman. Menyikapi dinamisnya perubahan yang terjadi di masyarakat dan juga teknologi yang terus berkembang pesat, tentu dakwah tidak lagi mengandalkan praktik dakwah yang sifatnya konvensional seperti ceramah *an sich*. Dakwah juga sudah mulai berubah kepenggunaan teknologi sehingga capaiannya lebih cepat dan sasaran dakwahnya lebih luas. Namun dari pengamatan yang dilakukan, tidak semua da'i mampu menggunakan peralatan teknologi canggih. Di sinilah perlu meng-*upgrade* kemampuan da'i. Dalam konteks masyarakat modern dan serba digital, da'i dituntut agar mampu menggunakan teknologi agar dakwahnya lebih cepat menyebar dan jangkauannya lebih luas (Pirol, 2018). Paralel dengan pandangan tersebut, para da'i sangat penting didorong untuk mampu berinovasi dalam kegiatan dakwahnya, baik dari metode, medianya dan juga materinya agar eksistensi dakwah tetap relevan. Lebih dari itu, da'i juga dituntut agar meningkatkan literasi onlinenya (Setyaningsih, 2019).

*Ketiga*, organisasi keagamaan di Kota Langsa sangat banyak. Berdasarkan temuan di lapangan, terdapat beberapa organisasi di Kota Langsa yang menyatakan diri sebagai

organisasi dakwah dan terorganisir. Indikasi terorganisirnya organisasi yang dimaksud dilihat dari ketersediaan kantor resmi, kepengurusan yang definitif, AD ART, dan programnya antara lain organisasi yang dimaksud, yaitu: NU, Muhammadiyah, Al Washliyah, ICMI, Majelis Permusyawaratan Ulama (MPU), IKADI, BKPRMI. Organisasi ini memiliki hirarki yang jelas mulai dari pusat sampai ke daerah, dan menjadi bagian ormas Islam. Selainnya, terdapat juga organisasi yang muncul karena sifat kedaerahan ataupun emosional pemahaman aliran keagamaan, seperti Majelis Al Maidah, Assuni, Tasawuf Tauhid dan Fiqh (TASTAFI), Himpunan Ulama Dayah (HUDA), Majelis Pengkajian Tauhid Tasawuf (MPTT), dan Azzabidi.

Banyaknya organisasi yang mengidentikkan diri sebagai organisasi dakwah mendorong semakin banyak pula pendakwah yang berbondong-bondong memasukinya untuk menjadi pengurus. Selain itu, masyarakat umum pun banyak yang menyatakan diri masuk sebagai anggota tetap maupun simpatisan. Fenomena berbondong-bondongnya orang masuk organisasi, atau bersedia menjadi pengurus karena ada faedah yang diharapkan. Faedah tersebut bisa berupa faedah ekonomi, faedah sosial dan sebagainya. Sebagaimana dijelaskan, bahwa ada beberapa faktor yang mendorong seseorang berorganisasi, selain ingin belajar dan mendapatkan suasana baru, hal terpenting bagi seorang masuk organisasi adalah ingin mengembangkan kepribadian dan memperoleh manfaat dari organisasi tersebut (Duha, 2018).

Harapan yang digambarkan di atas belum terwujud pada organisasi-organisasi dakwah yang ada di Kota Langsa. Pembinaan dan pelatihan da'i melalui organisasi masih sangat minim dilakukan, sehingga menyebabkan lemahnya penguasaan da'i terhadap konsep manajemen dakwah. Akibatnya, sebahagian da'i menganggap kegiatan dakwah hanya sebatas pemenuhan rutinitas. Untuk mewujudkan dakwah yang berkualitas, pembinaan da'i secara perorangan maupun organisatoris harus dilakukan secara rutin. Tanpa adanya pembinaan dan pelatihan, maka ketercapaian tujuan dakwah tidak akan terukur hasilnya. Jika dakwah berjalan apa adanya, maka dakwah akan terus dipahami secara sempit sebatas ceramah menyampaikan ajaran Islam. Pemahaman seperti inilah yang akhirnya menyebabkan dakwah stagnan, kurang diminati, bahkan akan kehilangan elan vitalnya. Dengan demikian, pembinaan SDM da'i yang paham manajemen dakwah harus ditingkatkan, agar pelayanan dakwah semakin berkualitas, da'i lebih terlatih dan semakin terampil.

Tidak terbinanya secara optimal potensi da'i yang bergabung di masing-masing organisasi disebabkan oleh pembinaan yang belum berkesinambungan dan sebahagian masih memahami organisasi hanya sekedar sambilan. Dari pengamatan yang dilakukan, sikap tersebut muncul disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: 1) kurangnya keterampilan pengurus untuk menghadirkan kegiatan-kegiatan yang dapat memelihara semangat berorganisasi; 2) fungsi organisasi tidak dipahami dengan baik, 3) kualitas SDM pengurus yang direkrut lemah, dan 4) pembinaan tidak dirutinkan. Dampak dari sikap tersebut memunculkan apatisme terhadap organisasi, sehingga eksistensi organisasi hanya sekedar nama. Padahal fungsi organisasi adalah untuk mengatur, mengontrol dan juga mengarahkan seluruh potensi yang dimiliki sehingga tercapai tujuan bersama yang diinginkan (Silviani, 2020). Keteraturan mendorong setiap orang untuk bertindak seragama, sehingga tercipta satu budaya yang disebut dengan istilah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah satu budaya



ataupu sistem nilai yang dapat menggerakkan seluruh potensi pada satu organisasi, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat (Sutrisno, 2018).

Ketidaksadaran akan pentingnya fungsi dan kehadiran organisasi dakwah dan juga pembinaan yang tidak rutin menyebabkan kemampuan manajerial da'i masih lemah. Indikasi lemahnya penguasaan da'i terhadap manajemen dakwah terlihat dari praktik dakwah yang sifatnya berkelindan pada ceramah, dan materi yang disampaikanpun kurang menarik. Hal tersebut sesuai dengan yang dijelaskan oleh salah seorang pengurus organisasi;

Sebenarnya ada komitmen yang kita ingin wujudkan bersama dari keberadaan organisasi ini. Kita berharap dapat melakukan pembinaan da'i secara rutin agar kegiatan-kegiatan dakwah yang dilakukan selama ini termanajemen rapi. Namun yang demikian belum terwujud karena pembinaan yang dilakukan selama ini belum termanajemen secara baik. Kita masih mengandalkan manajemen konvensional yang didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi (*Hasil Wawancara, Juli, 2017*).

Pengetahuan dan penguasaan terhadap manajemen dakwah bagi seorang da'i sangat penting. Performa da'i pada saat menyampaikan dakwah akan lebih terampil dan hasilnya akan lebih maksimal jika dilandasi oleh manajemen yang rapi. Pengalaman tersebut digambarkan melalui hasil penelitian yang dilakukan terhadap 225 pekerja teknologi informasi di wilayah Jakarta. Hasil penelitian merekomendasi bahwa pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Upaya meningkatkan pengetahuan tersebut harus terus dilakukan melalui program-program pelatihan yang berkesinambungan (Angelica, Mantow, & Medina Nilasari, 2022). Pengalaman ini tentu menjadi kontribusi yang sangat penting bagi para da'i, agar tidak cepat puas dengan pengalaman lapangan yang dimilikinya, meskipun jam tayang bedakwahnya sudah tinggi.

Da'i profesional dituntut untuk meng-*upgrade* pengetahuan dan kemampuannya secara terus-menerus sehingga tetap relevan dengan perkembangan. Sebagaimana pelaksanaan dakwah inklusif di Kota Parepare yang menuntut da'i agar meng-*upgrade* keilmuannya agar dakwah yang dilakukan relevan dengan situasi masyarakat setempat, baik dari segi materi, metode dan pendekatannya (Iskandar, Mahmud, Syamsuddin, & Jasad, 2018). Da'i yang puas dari pengalaman-pengalaman yang diperolehnya, lantas tidak meng-*upgrade* keilmuan dan juga metodologi dakwahnya, akan ditinggalkan oleh masyarakat, Masyarakat digital merupakan kemestian yang tidak dapat ditolak, sehingga da'i pun dituntut agar lebih membuka diri dalam menghadapi situasi tersebut, agar dakwahnya tetap diminati (Basit, 2017).

Pengalaman yang dipaparkan di Parepare tidak jauh berbeda dengan yang terjadi di Kota Langsa. Dari pengamatan yang dilakukan, masyarakat Kota Langsa sangat dinamis, terbuka dengan perubahan dan memiliki pengamalan agama yang sangat variatif. Inilah kemudian yang menguatkan argumen, bahwa masyarakat Kota Langsa yang menjadi sasaran dakwah tidak vakum. Tidak vakumnya masyarakat dengan seluruh dinamika persoalannya, menuntut pendekatan dakwah yang digunakanpun harus lebih kreatif, agar terlaksana dengan baik (Masduki & Anwar, 2018). Bahkan perkembangan teknologi menuntut setiap da'i, untuk menyelaraskan pendekatan dakwah yang lebih relevan dan menarik agar dakwah tidak membosankan. Paling tidak, da'i dituntut agar mampu menguasai manajemen pesan agar dakwah yang disampaikan sesuai dengan sasaran dakwah. Demikian juga dengan

pendekatannya, tidak lagi ceramah *an sich*. Kemampuan yang demikian tidak akan dikuasai oleh da'i tanpa pembinaan yang berkesinambungan. Sebagaimana misalnya yang digambarkan pada pengkhotbah di Amerika Utara, mereka dilatih, dibina dan dididik agar tidak hanya sekedar menguasai retorika saja. Justru pembinaan diarahkan untuk meningkatkan spritualitas dan juga kemampuan menafsirkan teks-teks khotbah sehingga dapat lebih menarik perhatian jamaah (Yang, 2017).

Pembinaan bagi da'i yang bergabung dalam satu organisasi sangat penting dilakukan untuk merubah paradigma mereka selama ini tentang eksistensi organisasi dakwah. Kesadaran da'i terhadap pentingnya eksistensi organisasi dalam kegiatan dakwah harus ditanamkan sejak awal masuk organisasi. Tujuannya, agar komitmen da'i terhadap visi kedakwaan organisasi berjalan dengan baik. Langkah yang dapat ditempuh adalah melakukan pembinaan sumber daya da'i dengan manajemen yang tertata rapi dan berkesinambungan. Pembinaan da'i dengan manajemen yang baik, bertujuan untuk mempersiapkan da'i profesional. Seperti yang dilakukan di pesantren Safinatussalamah, sebelum da'i maupun da'iyahnya diterjunkan ke masyarakat di kawasan perbatasan Aceh - Sumatra, mereka terlebih dahulu dibekali, dibina, dan dilatih dengan berbagai kemampuan, sehingga dakwah yang dilakukan dapat berkontribusi bagi sasaran dakwah (Hasan & Sarkawi, 2022).

Pengalaman pada pesantren Safinatussalamah pernah dilakukan oleh beberapa organisasi dakwah di Kota Langsa, namun belum termanajemen dengan baik. Programnya tidak berkesinambungan dan pelatihannya bersifat sporadis. Sebagaimana hasil wawancara;

Kami pernah melakukan pembinaan kader-kader da'i yang bergabung dalam organisasi ini. Sudah dibuat program rutin pelatihannya. Namun belum bisa terlaksana secara berkesinambungan. Selain terhambat dengan dana, sebahagian anggota belum menyadari pentingnya organisasi ini. Ada yang menjadikan organisasi hanya sekedar sambil-sambilan saja. Jadi belum termanajemen dengan baik (*Hasil Wawancara, Juli, 2017*).

Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan aset yang sangat penting dipersiapkan bagi setiap organisasi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, diantara beberapa organisasi dakwah yang aktif melakukan pembinaan da'i di Kota Langsa, yaitu Majelis Permusyawaratan Ulama (MPU) dan organisasi Muhammadiyah. Salah satu program MPU adalah melakukan pembinaan bagi masyarakat. Pembinaan yang dimaksud mencakup pembinaan para da'i agar lebih berpartisipasi dalam mewujudkan tujuan dakwah. Pembinaan bertujuan untuk mendorong semakin profesionalnya da'i dalam berdakwah. Kontinuitas pembinaan da'i yang dilaksanakan MPU, karena lembaga tersebut mendapatkan support dana dari pemerintah daerah. Organisasi lain yang rutin memberikan pembinaan da'i adalah organisasi Muhammadiyah. Manajemen pembinaan da'i tidak hanya dilakukan oleh bidang kaderisasi organisasi, tetapi dilaksanakan juga di sekolah-sekolah Muhammadiyah Kota Langsa.

Manajemen kelembagaan yang diterapkan dua organisasi ini dimulai dari perencanaan kader da'i dengan cara rekrutmen, kemudian mengorganisir kegiatan pelatihan sampai kepada evaluasi. Untuk melihat keberhasilan pelatihan, kader-kader da'i yang sudah dilatih dan dibina diterjunkan ke masyarakat untuk memberikan ceramah-ceramah agama. Hal

tersebut dijadikan sebagai salah satu bentuk aksi dan sekaligus bahan evaluasi dari keberhasilan kegiatan pelatihan da'i yang dilakukan. Manajemen kelembagaan dakwah merupakan upaya pengembangan potensi da'i yang lebih berkualitas, menguasai konsep dakwah secara teoritis maupun praksis, sehingga dakwah lebih kreatif dan dinamis (Mubasyaroh, 2016).

Rutinintas pembinaan da'i dengan manajemen yang teratur, seperti yang dilakukan oleh MPU dan organisasi Muhammadiyah merupakan langkah strategis dalam mempersiapkan kader-kader da'i yang mapan dalam membaca arah perkembangan masyarakat. Perencanaan sumber daya da'i dan termasuk perkaderan yang dilakukan tentu akan berdampak positif dalam peningkatan dakwah, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pengkaderan da'i inilah salah satu yang membuat organisasi Muhammadiyah terus melakukan modernisasi organisasi. Seperti yang disebutkan Koswara (2020), bahwa organisasi Muhammadiyah berkembang sejak awal sebagai organisasi dakwah dan konsisten melahirkan da'i-da'i yang profesional. Hal tersebut dilakukan melalui penguatan budaya organisasi, dimana setiap anggota dituntut komitmennya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

## Simpulan

Berdasarkan kajian yang dilakukan, kegiatan da'i dalam menyampaikan dakwah di Kota Langsa belum terprogram dan termanajemen dengan baik, sehingga dakwah-dakwah yang kreatif belum dapat ditampilkan oleh para da'i. Program dakwah masih bersifat rutinitas dengan metode dan materi yang sangat monoton, mengandalkan ceramah serta pembahasan yang berkaitan dengan persoalan eskatologis (keakhiratan) *an sich*. Kondisi tersebut terjadi karena da'i belum mampu menguasai dan menerapkan manajemen dakwah, karena pembinaan dan pelatihan yang diperoleh merekapun dari organisasi-organisasi dakwah yang ada, belum optimal. Manajemen kelembagaan pembinaan da'i melalui organisasi dakwah di Kota Langsa, belum semua diterapkan oleh organisasi dakwah yang ada di Kota Langsa. Beberapa organisasi yang merutinkandan pembinaan da'i adalah MPU dan organisasi Muhammadiyah. Manajemen pembinaan dilakukan lembaga mulai dari perencanaan kader da'i, bentuk kegiatan perkaderan yang dilakukan sampai kepada tujuan yang akan dicapai dari pembinaan tersebut. Pembinaan-pembinaan da'i dengan manajemen kelembagaan yang teratur, sangat penting dirutinkan dalam mempersiapkan da'i yang terampil berdakwah, memiliki kompetensi, menguasai konsep-konsep manajemen, menguasai teknologi, dan cepat membaca situasi, agar dakwah tetap diminati masyarakat. Kajian ini tentu memiliki banyak keterbatasan. Antara lain keterbatasannya dilakukan dengan teknik wawancara terbatas dengan 6 orang pengurus organisasi, sehingga datanya terasa belum terdeskripsikan situasi dan kondisir dari keseluruhan organisasi dakwah yang ada di Kota Langsa. Namun sangat penting ditegaskan, bahwa hasil kajian ini tidak bermaksud mengeneralisasi bagi keseluruhan organisasi yang mengindentikkan diri sebagai organisasi dakwah. Paling tidak kajian ini dapat memberikan kontribusi bagi para pengkaji yang berfokus dalam bidang manajemen dakwah, untuk dapat melakukan penelitian dalam bentuk metodologi yang lain.

## Referensi

- aceh.kemenag.go.id. (2016). Keberadaan Jumlah Rumah Ibadah. Retrieved April 9, 2022, from [https://aceh.kemenag.go.id/file/file/Data Pembinaan Syariah 2017/jumlah\\_rumah\\_ibadah.htm](https://aceh.kemenag.go.id/file/file/Data%20Pembinaan%20Syariah%202017/jumlah_rumah_ibadah.htm)
- Ahmad, S. M., & Mir, A. A. (2012). Need for Human Resource Development (HRD) Practices in Indian Universities: A Key for Educational Excellence. *Journal of Human Values*, 18(2), 113–132. <https://doi.org/10.1177/0971685812454481>
- Al-Bayanuni, M. A. A.-F. (2021). *Pengantar Studi Ilmu Dakwah* (M. Irham & M. M. Supar, Trans.). Jakarta Timur: Pustaka Al Kautsar.
- Angelica, H., Mantow, D., & Medina Nilasari, B. (2022). The Effect Of Knowledge Management And Talent Management On Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 51–66. <https://doi.org/10.24912/JM.V26I1.837>
- Arianto, A. (2021). Analysis Of Da'i Communication Skills Towards The Muslim Converted Karomba Community. *Al-Balagh : Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 6(1), 35–66. <https://doi.org/10.22515/AL-BALAGH.V6I1.3019>
- Aziz, M. A. (2017). *Ilmu Dakwah* (Edisi 6th). Jakarta: Prenada Media Group.
- Baluch, A. M., & Ridder, H. G. (2020). Mapping the Research Landscape of Strategic Human Resource Management in Nonprofit Organizations: A Systematic Review and Avenues for Future Research: *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 50(3), 598–625. <https://doi.org/10.1177/0899764020939653>
- Basit, A. (2017). *Konseling Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Creswell, J. W. (2011). *Research Design: Qualitative & Quantitative Approach*. California: Sage Publication.
- Daulay, M. (2015). Upaya Pondok Pesantren Dalam Pembinaan Santri Sebagai Da'i di Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Padang Lawas. *Tazkir : Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, 1(2), 33–54. <https://doi.org/10.24952/TAZKIR.V1I2.360>
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Erickson, F. (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (Fifth Edit; N. K. Denzin & Y. S. Lincoln, Eds.). Los Angeles: Sage Publications.
- Fulmer, I. S., & Ployhart, R. E. (2013). “Our Most Important Asset”: A Multidisciplinary/Multilevel Review of Human Capital Valuation for Research and Practice. *Journal of Management*, 40(1), 161–192. <https://doi.org/10.1177/0149206313511271>
- Hartono, T., Masduki, M., Rosidi, I., & Romadi, P. (2020). The Da'i (Muslim Preachers) and Social Change Challenges: a Study of Da'i Professionalism in Dumai, Riau. *Jurnal AFKARUNA*, 16(1), 58–81. <https://doi.org/10.18196/AIJIS.2020.0113.58-81>
- Hasan, A., & Sarkawi, S. (2022). Strategi Kaderisasi Da'i Dayah Perbatasan Safinatussalamah Aceh Singkil. *Al-I'lam: Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 5(2), 39–47. <https://doi.org/10.31764/JAIL.V5I2.8208>
- Hasanah, H., Hadjar, I., & Bukhori, B. (2018). Development of Da'i Competency Model in Campus Using Psychological and Management Approach. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 12(2), 229–246. <https://doi.org/10.15575/IDAJHS.V12I2.4536>
- Hasanah, U. (2020). Kualifikasi Da'i: Komparasi Konseptual Retorika Dakwah dan Retorika Aristoteles. *Jurnal Komunikasi Islam*, 10(2), 256–275. <https://doi.org/10.15642/JKI.2020.10.2.256-275>
- Hasil Wawancara, Juli. (2017). Langsa.
- Hendra, T. (2018). Profesionalisme Dakwah Dalam Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal At-*

- Taghyir: Jurnal Dakwah Dan Pengembangan Masyarakat Desa*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.24952/TAGHYIR.V1I1.957>
- Iskandar, I., Mahmud, N., Syamsuddin, D., & Jasad, U. (2018). Dakwah Inklusif di Kota Parepare. *KOMUNIDA: Media Komunikasi Dan Dakwah*, 8(2), 168–182. Retrieved from <https://almayyah.iainpare.ac.id/index.php/komunida/article/view/632>
- Koswara, I. (2020). Da'wah Organization Development Strategy Through Organizational Culture. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 14(1). <https://doi.org/10.15575/idajhs.v14i1.8830>
- Kriyantono, R. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi* (7th ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Madya, E. B. M. E. B. (2018). Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5(6), 1–12. <https://doi.org/10.37064/AI.V5I6.4828>
- Mahmud, A. (2020). Hakikat Manajemen Dakwah. *Palita: Journal of Social Religion Research*, 5(1), 65–76. <https://doi.org/10.24256/PAL.V5I1.1329>
- Manzilati, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode dan Aplikasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Masduki, M., & Anwar, S. S. (2018). *Filosofi Dakwah Kontemporer*. Tembilahan - Riau: PT. Indragiri Dot Com.
- Masduki, M., Triantoro, D. A., & Rosidi, I. (2022). The “Teras Dakwah” (Dakwah Terrace) Movement Program: the Philosophy and Dakwah Activism Charity-Based in Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 10(1), 65–86. <https://doi.org/10.26811/PEURADEUN.V10I1.624>
- Miles, M. B., A. M. H., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis; A Methode Sourcebook* (Third Edit). United States of America: Arizona State University.
- Mubasyaroh, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Da'i Melalui Pelatihan Dalam Pengembangan Dakwah Islam. *TADBIR: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1), 41–57. Retrieved from <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/tadbir/article/view/2383>
- Munir, M., & Wahyu, I. (2021). *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Naim, N. (2013). Kebangkitan Spritualitas Masyarakat Modern. *KALAM*, 7(2), 237–258. <https://doi.org/10.24042/KLM.V7I2.457>
- Pich, K., & Fendy, S. (2021). The Correlation between Training, Career Development and Employee Performance with Moderating Variable of Job Satisfaction : A Case Study in Cambodia. *Journal of Theory and Applied Management*, 14(2), 194–212. <https://doi.org/10.20473/JMTT.V14I2.27229>
- Pirol, A. (2018). *Komunikasi Dan Dakwah Islam* (S. Jajuli, Ed.). Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Prakoso, B., Anwar, H., & Mualimin, M. (2021). Merespon Covid-19: Manajemen Dakwah Masjid Raya Darussalam Palangkaraya Masa Pandemi. *Anida (Aktualisasi Nuansa Ilmu Dakwah)*, 21(1), 1–21. <https://doi.org/10.15575/ANIDA.V21I1.11576>
- Ridwanullah, A. I., & Herdiana, D. (2018). Optimalisasi Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Masjid. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 12(1), 82–98. <https://doi.org/10.15575/IDAJHS.V12I1.2396>
- Risdiana, A., Ramadhan, R. B., & Nawawi, I. (2020). Transformasi Dakwah Berbasis “Kitab Kuning” Ke Platform Digital. *Jurnal Lektur Keagamaan*, 18(1), 1–28. <https://doi.org/10.31291/JLK.V18I1.682>
- Said, N. M. (2013). Dakwah Dan Problematika Umat Islam. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), 1–23. <https://doi.org/10.24252/JDT.V14I1.311>
- Setyaningsih, R. (2019). Model Penguatan E-dakwah Di Era Disruptif Melalui Standar Literasi Media Islam Online. *TSAQAFAH*, 15(1), 67–82.

<https://doi.org/10.21111/TSAQAFAH.V15I1.2947>

- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi (Kelima)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Turner, B. S. (2014). Religion and contemporary sociological theories: *Current Sociology*, 62(6), 771–788. <https://doi.org/10.1177/0011392114533214>
- Wastiyah, L. J. (2020). Peran Manajemen Dakwah di Era Globalisasi (Sebuah Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan). *Idarotuna*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.24014/IDAROTUNA.V3I1.10904>
- Wendry, N. (2019). Majelis Zikir Al-Mujahadah Demangan Yogyakarta (Studi Kebutuhan Masyarakat Kota Terhadap Agama). *Studi Multidisipliner: Jurnal Kajian Keislaman*, 6(1), 1–25. <https://doi.org/10.24952/MULTIDISIPLINER.V6I1.1756>
- Yang, S. (2017). Homiletical Aesthetics: A Paradigmatic Proposal For a Holistic Experience of Preaching. *Theology Today*, 73(4), 364–377. <https://doi.org/10.1177/0040573616669563>