

Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Dakwah di Madrasah Miftahul Huda Situbondo

Norfaidi Anwari¹, Yusrin², Febri Ana Nurfanisa³, M. Seneng Al Jauzi⁴, Sri Astutik⁵

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Email: norfaidia@gmail.com

Abstract: *This research aims to manage human resources that are still less effective at Miftahul Huda madrasah. Therefore, the existence of da'wah management is necessary in a da'wah activity. Human resource management is one of the determining factors for the success of da'wah to achieve madrasah goals. This paper uses a qualitative approach with the results of the analysis presented descriptively. Based on the results of this study, it can be concluded that there is a management of human resources as a pioneer in preaching by adjusting to preaching management. Good organization of human resources can support the achievement of madrasah goals, namely to spread Islam and form civil society. madrasah leaders apply several steps in HR management, such as: recruitment and selection; training and development; motivation and job satisfaction, performance management, effective communication, ethics and religious values and evaluation.*

Keywords: *Optimalization, Human Resources Management, Da'wah*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia yang masih kurang efektif di madrasah Miftahul Huda. Oleh karena itu, keberadaan manajemen dakwah sangat diperlukan dalam sebuah kegiatan dakwah. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dakwah untuk mencapai tujuan madrasah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan hasil analisis yang disajikan secara deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengelolaan sumber daya manusia sebagai pelopor dalam berdakwah dengan menyesuaikan diri dengan manajemen dakwah. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat mendukung tercapainya tujuan madrasah, yaitu menyebarkan Islam dan membentuk masyarakat madani. Pimpinan madrasah menerapkan beberapa langkah dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan madrasah dalam berdakwah, seperti: rekrutmen dan seleksi; pelatihan dan pengembangan; motivasi dan kepuasan kerja; manajemen kinerja; komunikasi yang efektif; etika dan nilai-nilai agama serta evaluasi.

Kata kunci: Optimalisasi, Pengelolaan, Sumber Daya Manusia, Dakwah

Pendahuluan

Organisasi dakwah dapat dirumuskan sebagai rangkaian aktivitas menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan usaha dakwah dengan jalan membagi dan mengelompokkan pekerjaan yang harus dilaksanakan serta menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja di antara satuan-satuan organisasi atau petugasnya. Pengorganisasian tersebut mempunyai arti penting bagi proses dakwah. Sebab dengan pengorganisasian maka rencana

menjadi lebih muda pelaksanaannya. Hal ini disebabkan oleh karena adanya pembagian kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan dakwah dalam tugas-tugas lebih terperinci serta diserahkan pelaksanaannya kepada beberapa orang akan mencegah timbulnya komulasi pekerjaan hanya pada seorang pelaksana saja, dimana kalau hal ini sampai terjadi tentulah akan sangat memberatkan dan menyulitkan (M., 2013).

Pengorganisasian adalah seluruh proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Pengorganisasian merupakan langkah pertama ke arah pelaksanaan rencana yang telah tersusun sebelumnya. Dengan demikian adalah suatu hal yang logis pula apabila pengorganisasian dalam sebuah kegiatan akan menghasilkan sebuah organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan yang kuat. Pengorganisasian atau *al-thanzim* dalam pandangan Islam bukan semata-mata merupakan wadah, akan tetapi lebih menekankan bagaimana pekerjaan dapat dilakukan secara rapi, teratur dan sistematis (Siagian, 2019).

Dengan pengorganisasian, pemerincian kegiatan-kegiatan dakwah menjadi tugas-tugas terperinci akan memudahkan pula bagi pendistribusian tugas-tugas tersebut pada para pelaksana. Pendistribusian tugas-tugas dakwah ini kepada masing-masing pelaksana, menyebabkan mereka mengetahui dengan tepat sumbangan apakah yang harus diberikannya dalam rangka penyelenggaraan dakwah itu. Kejelasan masing-masing terhadap tugas pekerjaan yang harus dilakukan, dapatlah meminimalisir timbulnya salah pengertian, kekacauan, duplikasi, kekosongan (vakum), dan lain sebagainya. Di samping itu penegasan orang-orang terhadap tugas tertentu juga akan menumbuhkan pendalaman orang tersebut terhadap tugas pekerjaan yang diserahkan kepadanya (spesialisasi). Adanya spesialisasi ini akan mendatangkan keuntungan bagi proses dakwah, yaitu jalannya pekerjaan dakwah akan lebih lancar. Oleh karena itu, setiap pekerjaan dilakukan oleh orang-orang yang mendalami akan tugas masing-masing. Selanjutnya dengan pengorganisasian, di mana kegiatan-kegiatan dakwah diperinci sedemikian rupa, akan memudahkan bagi pemilihan tenaga-tenaga yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas itu, serta sarana atau alat-alat yang dibutuhkan. Dengan demikian pemerincian tugas, merupakan petunjuk untuk menentukan tenaga pelaksana dakwah dan sarana atau alat-alat yang diperlukan (Arofah, 2020).

Pengorganisasian yang mengandung koordinasi, akan mendatangkan keuntungan pula berupa terpadunya berbagai kemampuan dan keahlian dari para pelaksana dakwah dalam satu kerangka kerjasama dakwah, yang kesemuanya diarahkan pada sasaran yang telah ditentukan. Akhirnya dengan pengorganisasian, di mana masing-masing pelaksana menjalankan tugasnya pada kesatuan-kesatuan kerja yang telah ditentukan serta masing-masing dengan wewenang yang telah ditentukan pula, akan memudahkan pimpinan dalam mengendalikan dan mengevaluasi dakwah.

Pada pemaparan di atas menyatakan bahwa sebuah aktivitas dakwah bukan melulu soal pendakwah, pesan dakwah yang berupa teks mau pun disampaikan dalam bentuk suara dengan kata-kata, dan mitra dakwah. Akan tetapi, aktivitas dakwah juga dapat berupa sebuah organisasi

atau Yayasan yang menampung seluruh kegiatan yang dapat bernilai dakwah. Salah satunya sebuah madrasah, yang mana diketahui sebuah wadah yang dapat terjadi realisasikannya sebuah ilmu dakwah (Dermawan & Desiana, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia di lembaga madrasah miftahul huda seringkali menghadapi sejumlah persoalan yang perlu diperhatikan secara rinci dan mendalam, seperti Kualifikasi Guru: Kualitas guru sangat penting dalam madrasah. Persoalan muncul ketika guru tidak memiliki kualifikasi yang memadai, baik dalam pengetahuan agama maupun metode pengajaran; Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen guru yang kurang transparan dan tidak berdasarkan kualifikasi dapat mengakibatkan masuknya tenaga pengajar yang tidak sesuai dengan kebutuhan madrasah; Pelatihan Guru: Kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru dapat menghambat peningkatan kualitas pengajaran dan pemahaman agama; Kesejahteraan Guru: Kesejahteraan guru, termasuk gaji dan fasilitas, dapat menjadi masalah serius dalam madrasah desa, dan ini dapat mempengaruhi motivasi dan performa guru; Kedisiplinan dan Etika: Masalah dalam hal kedisiplinan guru dan etika mengajar dapat memengaruhi suasana belajar dan citra madrasah. Hal ini membuat tim peneliti tertarik untuk menindaklanjuti penelitian di Madrasah Miftahul Huda lebih spesifik lagi dalam segi pengelolaan sumber daya manusia dengan ditinjau dari perspektif manajemen dakwah.

Metode

Penggunaan metode pada penelitian ini ialah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah sebuah cara yang digunakan dalam sebuah penelitian dari suatu gejala, fakta, atau realita sebagai sebuah langkah awal dalam rujukan untuk merealisasikan sebuah topik yang akan diteliti (Raco, 2018). Sebagaimana diketahui, teknik proses mendapatkan datanya ialah *Data Collection* (Pengumpulan Data), *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data), *Conclusion Drawing & Verifying* (Bungin, 2012).

Adanya teknik di atas, maka tim peneliti akan melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian yakni Madrasah Miftahul Huda Situbondo. Observasi yang dilakukan meliputi melihat langsung keadaan para santri, para pendidik, mewawancari pimpinan serta para pihak terkait. Tentu tidak lupa akan melakukan wawancara pada masyarakat memandangi Madrasah Miftahul Huda sebagai data pendukung. Semua data yang terkumpul akan direduksi atau dipilah untuk menyederhanakan dan tentu yang berkaitan dengan fokus pada penelitian ini. Setelah melakukan langkah-langkah di atas, tim peneliti akan melakukan analisis data dengan perspektif pada teori manajemen dakwah. Hasil analisa tersebut akan dijabarkan dalam sajian menggunakan deskriptif.

Hasil dan Pembahasan

Organisasi

Istilah organisasi berasal dari kata organon dalam Bahasa Yunani berarti alat. Ada pun pendapat para ahli yakni, Jamaes D. Monney, bahwa organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Paul preston dan Thomas Zimmemer mengemukakan bahwa organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang tersusun dalam kelompok yang bekerja sama

untuk mencapai tujuan bersama (Djarmiko, 2015). Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal tercermin pada hubungan kelompok orang yang disebut pimpinan dan sekelompok orang disebut bawahan (Siagian, 2019).

Menurut Sutarto bahwa organisasi adalah sistem yang saling berpengaruh antara orang dalam kelompok yang bekerja sama untuk tujuan-tujuan tertentu (Sutarto, 2021). Demikian halnya Hadari Nawawi bahwa organisasi adalah sistem kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama (Tewu, 2022). Sementara S.P. Siagian memandang bahwa organisasi dapat ditinjau dari dua sudut yaitu organisasi sebagai wadah dan organisasi sebagai proses (Siagian, 2019). Organisasi sebagai wadah adalah tempat dimana kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen dijalankan dan sifatnya adalah relatif statis (Burhanuddin, 2016). Dalam arti statis, organisasi sebagai wadah kerja sama sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu (BAKRI Universitas Medan Area, 2022). Sebagai proses untuk selalu bergerak menuju tercapainya tujuan organisasi, sebagai proses dinamis karena harus mengadakan pembagian tugas kepada anggotanya juga harus membagikan tanggung jawab, wewenang dan mengadakan hubungan, baik internal maupun eksternal dalam rangka mencari keberhasilan organisasi (Thahir, 2019) atau dinamis karena organisasi sebagai suatu sistem atau kegiatan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari berbagai pandangan sebagaimana disimpulkan oleh Sutarto bahwa sesungguhnya tidak berbeda di mana organisasi sebagai kumpulan orang tidak lain organisasi sebagai wadah, organisasi sebagai wadah berarti: Pertama, Organisasi merupakan penggambaran jaringan hubungan kerja dan pekerjaan yang sifatnya formal atas dasar kedudukan atau jabatan yang diperuntukkan setiap organisasi. Kedua, Organisasi merupakan susunan hirarki yang secara jelas menggambarkan garis wewenang dan tanggung jawab. Ketiga, Organisasi merupakan alat yang berstruktur permanent yang fleksibel (dimungkinkan dilakukan perubahan), sehingga apa yang terjadi dan akan terjadi dalam organisasi relatif tetap sifatnya dan karenanya dapat diperkirakan. Sedangkan organisasi sebagai proses pembagian kerja dan sistem kerja sama, sistem hubungan atau sistem sosial, tidak lain adalah organisasi sebagai proses yang lebih bermakna sebagai aktivitas pengorganisasian (*organizing*).

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat dipahami bahwa organisasi adalah hubungan kerjasama sejumlah orang untuk mencapai suatu tujuan. Dalam organisasi terdapat sejumlah orang, adanya tujuan bersama, interaksi setiap orang dalam organisasi mempunyai tujuan pribadi dan interaksi itu selalu diarahkan untuk tujuan bersama. Madrasah Miftahul Huda juga merupakan organisasi yang memiliki sejumlah orang seperti kyai, ustadz, dan santri yang saling berinteraksi setiap hari serta memiliki tujuan bersama untuk mendapatkan ridho Allah SWT dalam pembelajaran.

Manajemen

Kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu *management* yang berarti tata laksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Kata *management* dari kata kerja *to manage* yang sinonimnya

antara lain *to hand* berarti mengurus, *to control* berarti memeriksa, *to guide* berarti memimpin. Jadi dilihat dari asal katanya manajemen berarti penguasa, pengendalian, memimpin dan membimbing (Saripuddin, 2018).

Para ahli manajemen sepakat bahwa pengertian manajemen berpangkal dari istilah Bahasa Latin Manag “*managerial*” terdiri dari dua penggalan kata yakni “*manus*” yang berarti tangan dan “*agree*” yang berarti melakukan atau melaksanakan (Habib, 2020). Dari segi istilah, banyak rumusan yang telah dikemukakan oleh para ahli di bidang ilmu manajemen. Rumusannya berbeda-beda, hal ini didasarkan pada sudut pandang dan latar belakang pengetahuan yang berbeda, walaupun pada hakekatnya pengertiannya adalah sama. Menurut Simamora, bahwa manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Syafuruddin, 2022). Buchari Zainun, bahwa manajemen dalam konsep populernya berarti suatu upaya atau proses upaya seorang pimpinan dengan satu kewenangan tertentu untuk mewujudkan sesuatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dan yang sudah dikuasai pimpinan itu, terutama sumber daya manusia yang berada di bawah kekuasaannya (Saepi, 2023). Demikian halnya Hasibuan, bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Khoirudin et al., 2023).

Pernyataan lain dikemukakan oleh Wahjosumidjo, bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2011). Susilo Martoyo, bahwa pada hakekatnya manajemen adalah suatu kerja sama orang-orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati bersama dengan sistematis, efisien, dan efektif (Chaerunnisa A.R. & Yuniar, 2023). Menurut Manullang, bahwa istilah manajemen mengandung tiga pengertian yakni: Pertama, manajemen sebagai suatu proses. Kedua, manajemen sebagai suatu kolektivitas. Dan ketiga, manajemen sebagai suatu seni dan sebagai suatu ilmu (Arifin, 2023). Manajemen sebagai proses, G.R.Terry memandang bahwa kegiatan atau fungsi-fungsi dasar dari manajemen membentuk suatu proses yang disebut proses manajemen yang bersifat operasional (George, 2003).

Sedangkan manajemen sebagai suatu kolektivitas, menurut S.P. Siagian bahwa kelompok manajerial dan kelompok pelaksana, mempunyai bidang tanggung jawab masing-masing secara konseptual dan teoritikal dapat dipisahkan, akan tetapi secara operasional menyatu dalam berbagai tindakan nyata dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2019). Sebagai suatu seni dan sebagai suatu ilmu menurut G.R. Terry, bahwa seni manajemen menuntut suatu kreativitas yang didasarkan pada kondisi pemahaman ilmu manajemen. Dengan demikian, ilmu dan seni manajemen saling mengisi, jika salah satu meningkat, maka yang lain harus meningkat pula, diperlukan suatu keseimbangan diantara kedua aspek tersebut.

Setelah mengemukakan berbagai definisi tentang manajemen, maka dikemukakan komponen-komponen yang menjadi landasan ilmu manajemen itu sendiri. Secara garis besar terdapat tujuh komponen dasar yang melandasi ilmu manajemen yakni: Manajemen memiliki tujuan yang ingin dicapai; Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni; manajemen

merupakan proses yang sistematik, terkoordinasi, komperatif dan integrasi dalam pemanfaatan ilmu-ilmu manajemen; manajemen dapat diterapkan jika ada dua orang atau lebih dalam melakukan kerja sama pada suatu organisasi; manajemen harus didasarkan pada pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab; manajemen terdiri dari beberapa fungsi *planning, organizing, staffing directing, controlling*; dan manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Sunindia dan Ninik Widiarti, bahwa seorang yang bekerja dalam arti modern sudah harus mulai dengan merumuskan terlebih dahulu secara obyektif tujuan kerja yang hendak dicapai, melakukan *planning* yakni memperkirakan dan menentukan jalan yang akan dilintasi, memperhitungkan serta menentukan secara kualitatif dan kuantitatif uang, sarana, bahan, teknologi, ruang, tenaga penggerak dan waktu (Firmansyah & Mahardhika, 2018). Dengan demikian, menurut Admosudirdjo bahwa orang yang tidak bisa bekerja (dalam arti modern) juga tidak akan bisa manajemen (Admosudirdjo, 1982). Berdasarkan beberapa pengertian tentang manajemen yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dipahami bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan agar efisien dan efektif pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dibutuhkan.

Dakwah

Dakwah secara etimologi berasal dari bahasa arab dari kata: *da'a-yad'u-da'watan* yang berarti memanggil, menyeru, mengajak menjamu (Fathurrahman, 2023). Dakwah secara etimologi tersebut dapat ditemukan dalam Q.S Ali Imran (3) : 104. Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung H.S.M. Nasaruddin Latif mendefinisikan dakwah sebagai: setiap usaha atau aktifitas dengan lisan atau tulisan dan lainnya, yang bersifat menyeru, mengajak, memanggil manusia lainnya untuk beriman dan mentaati Allah swt, sesuai dengan garis-garis aqidah dan syari'at akhlak Islamiya (Fitria, 2020).

H.M Arifin, mengemukakan bahwa, dakwah ialah suatu kegiatan ajakan, baik dalam bentuk lisan, tulisan, tingkah laku dan sebagainya yang dilakukan secara sadar dan berencana dalam usaha mempengaruhi orang lain, baik secara individual mau pun secara kelompok agar supaya timbul dalam dirinya suatu pengertian, kesadaran, sikap. Penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama sebagai message yang disampaikan kepadanya tanpa unsur-unsur paksaan (Choiriyah, 2020). H. Quraish Shihab, menyatakan bahwa, dakwah adalah seruan atau ajakan kepada keinsyafan atau usaha mengubah situasi yang lebih baik dan sempurna, baik terhadap pribadi maupun masyarakat (Husein, 2020). Menurut Asmuni Syukur, bahwa istilah dakwah dapat diartikan dari dua segi atau dua sudut pandang, yakni istilah dakwah yang bersifat pembinaan dan istilah dakwah yang bersifat pembangunan. Pembinaan artinya suatu kegiatan untuk mempertahankan dan menyempurnakan sesuatu hal yang telah ada sebelumnya. Sedangkan pengembangan berarti suatu kegiatan yang mengarah kepada pembaharuan atau mengadakan sesuatu hal yang belum ada (Mauliza, n.d.).

Penulis mengemukakan beberapa macam rumusan oleh para ahli dengan penekanannya masing-masing, sehingga akan lebih muda memberikan pemahaman, diantaranya sebagai berikut:

Pertama, Definisi dakwah yang menekankan proses pemberian motivasi untuk melakukan pesan dakwah (ajaran Islam). Tokoh penggagasnya adalah Syekh Ali Mahfudz. Mengungkapkan bahwa dakwah adalah “menodorong manusia pada kebaikan dan petunjuk, memerintahkan perbuatan yang diketahui kebenarannya, melarang perbuatan yang merusak individu dan orang banyak agar mereka memperoleh kebahagiaan di dunia dan di akhirat.”

Kedua, Definisi dakwah (ajaran Islam) dengan mempertimbangkan penggunaan metode, media, dan pesan yang sesuai dengan situasi dan kondisi mad'u (khalayak dakwah). Penggagasnya adalah Ahmad Ghalwusy. Dia mengemukakan, dakwah dapat didefinisikan sebagai berikut: “menyampaikan pesan Islam kepada manusia di setiap waktu dan tempat dengan berbagai kondisi para penerima pesan dakwah (khalayak dakwah).

Ketiga, Definisi dakwah yang menekankan pengorganisasian dan pemberdayaan sumber daya manusia (khalayak dakwah) dalam melakukan berbagai petunjuk ajaran Islam (pesan dakwah), menegakkan norma sosial budaya (ma'ruf), dan membebaskan kehidupan manusia dari berbagai penyakit sosial (munkar). Definisi ini antara lain diungkapkan oleh Sayyid Mutawakkil yang dikemukakan Ali Ibn Shalih Al-Mursyid sebagai berikut: “mengorganisasikan kehidupan manusia dalam menjalankan kebaikan, menunjukkannya ke jalan yang benar dengan menegakkan norma sosial budaya dan menghindarkannya dari penyakit sosial.

Keempat, definisi dakwah yang menekankan sistem dalam menjelaskan kebenaran, kebaikan, petunjuk ajaran, menganalisis tantangan problema kebatilan dengan berbagai pendekatan, metode, dan media agar mad'u (sasaran dakwah) mendapatkan keselamatan dan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Definisi macam ini dikemukakan oleh Al-Mursyid sebagai berikut “sistem dalam menegakkan penjelasan kebenaran, kebaikan, petunjuk ajaran, memerintahkan perbuatan ma'ruf mengungkapkan media-media kebatilan dan metode-metodenya dengan macam-macam pendekatan dan metode serta media dakwah”.

Kelima, Definisi dakwah yang menekankan urgensi pengalaman aspek pesan dakwah (ajaran Islam) sebagai tatanan hidup manusia sebagai hamba Allah dan khalifa-Nya di muka bumi. Definisi dakwah seperti ini dikemukakan oleh Ibnu Taimiyah. Menurutnya dakwah adalah penyampaian pesan Islam berupa: mengimani Allah, mengimani segala ajaran yang dibawa oleh semua utusan Allah, dengan membenarkannya dan menaati segala yang diperintahkan, menegakkan pengikraran syahdatain, menegakkan shalat, mengeluarkan zakat, melaksanakan shaum bulan ramadan, menunaikan ibadah haji, mengimani malaikat, kitab- kitab Allah, para Rasul Allah, kebangkitan setelah wafat, kepastian baik-buruk yang datang dari Allah, Menyerukan agar hamba Allah hanya beribadah kepada-Nya seakan-akan melihat- Nya.

Keenam, definisi dakwah yang menekankan pada profesionalisme dakwah. Dalam pengertian, dakwah dipandang sebagai kegiatan yang memerlukan keahlian, sedangkan keahlian memerlukan penguasaan pengetahuan. Dengan demikian da'i-nya adalah ulama dan sarjana yang memiliki kualitas dan persyaratan akademik dan empirik dalam melaksanakan kewajiban dakwah. Definisi ini diajukan oleh zakaria sebagai berikut: “Aktivitas para ulama dan orang-orang yang memiliki pengetahuan agama Islam dalam memberi pengajaran kepada orang banyak (khalayak

dakwah) hal-hal yang berkenaan dengan urusan-urusan agama dan kehidupannya, sesuai dengan realitas dan kemampuannya (Rahayu, 2023).

Berbagai defenisi tentang dakwah sebagaimana yang telah dikemukakan, kelihatannya beraneka ragam (ada kesamaan dan perbedaan) meskipun demikian, apabila dibandingkan satu sama lain, maka dapat dipahami sebagai berikut: Sesungguhnya dakwah adalah proses dan aktivitas yang terselenggara atas kesadaran, kesengajaan dan terencana. Aktivitas tersebut dilaksanakan untuk mengajak manusia ke jalan Allah SWT, memperbaiki situasi ke arah yang lebih baik (sifatnya pembinaan dan pengembangan). Proses usaha/kegiatan tersebut dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu, yaitu kebahagiaan dan kesejahteraan hidup yang mendapat ridha dari Allah SWT. Apa yang menjadi tujuan dakwah, hanya akan terwujud apabila seluruh proses kegiatan terselenggara secara terencana teratur. Dengan demikian, Munir dan Wahyu Ilahi, bahwa inti dari manajemen dakwah adalah sebuah pengaturan secara sistematis dan kordinatif dalam kegiatan suatu aktivitas yang dimulai dari sebelum pelaksanaan sampai akhir dari kegiatan dakwah (Khairan et al., 2022).

Optimalisasi pengelolaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Miftahul Huda Situbondo

Adapun tujuan dari organisasi dakwah adalah: membagi kegiatan-kegiatan dakwah menjadi departemen-departemen atau devisi-devisi dan tugas-tugas yang terperinci dan spesifik; membagi kegiatan dakwah serta tanggung jawab yang berkaitan dengan masing-masing jabatan atau tugas dakwah; mengoordinasikan berbagai tugas organisasi dakwah; mengelompokkan pekerjaan-pekerjaan dakwah ke dalam unit-unit; membangun hubungan di kalangan da'i baik secara individual, kelompok dan departemen; mengalokasikan dan memberikan sumber daya organisasi dakwah; dapat menyalurkan kegiatan-kegiatan dakwah secara logis dan sistematis setelah mengemukakan gambaran tentang organisasi, manajemen dan dakwah, maka dapat ditarik suatu pemahaman bahwa antara organisasi, manajemen dan dakwah itu sendiri. Masing masing merupakan suatu proses kegiatan bersama dan terencana, serta mempunyai cita-cita dan tujuan.

Pengorganisasian dalam proses dakwah sangatlah penting sebab pada proses pengorganisasian ini akan menghasilkan sebuah rumusan struktur organisasi dakwah dan pendelegasian wewenang serta tanggung jawab. Dengan empat langkah yang telah dikemukakan sebelumnya dalam rangka pengorganisasian tersebut, maka tersusunlah suatu pola atau bentuk kerjasama dakwah, dimana masing-masing orang yang mendukung usaha kerjasama itu mengetahui pekerjaan apa yang harus dilaksanakan, sampai sejauh mana wewenang masing-masing serta jalinan hubungan antara satu dengan yang lain dalam rangka usaha kerjasama itu. Pola atau bentuk kerjasama sebagai hasil dari proses pengorganisasian tersebut disebut organisasi.

Organisasi adalah hubungan kerjasama sejumlah orang untuk mencapai suatu tujuan, dan interaksinya diarahkan untuk tujuan bersama. Manajemen dalam pelaksanaan berbagai kegiatan mengarahkan pada pola kerja yang terpadu, efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara dakwah adalah suatu proses yang dilaksanakan dengan sadar dan terencana untuk membangun situasi kearah yang lebih baik, untuk mendapatkan kebahagiaan dan kesejahteraan hidup yang diridhai oleh Allah Swt. Untuk maksud tersebut,

kegiatan dakwah harus diarahkan pada pola dan proses kerja sama terpadu. Dengan demikian dapat dipahami bahwa manajemen dakwah adalah pelaksanaan dakwah yang diatur secara sistematis, dengan arah pola kerja sama secara terpadu untuk mencapai tujuan dakwah.

Pembagian tugas atau pengorganisasian berkaitan dengan proses penentuan dan pembagian tugas serta bagaimana tugas itu dikoordinasikan. Dalam proses ini, kita harus memperhatikan dan mempertimbangkan perubahan budaya, perkembangan teknologi, dan sumberdaya yang dimiliki. Sehingga organisasi yang kita kelola bisa beradaptasi dengan setiap perubahan yang terjadi di dalam atau di luar.

Dalam buku-buku sirah Rasulullah SAW., dikisahkan bahwa beliau mengordinasikan dan mendelegasikan berbagai tugas kepada beberapa orang sahabat sebelum pelaksanaan hijrah diantaranya: Pertama, Ali ditugaskan untuk tidur di kamar Rasulullah. Kedua, Asma' binti Abu Bakar ditugaskan untuk membawa bekal makanan saat beliau dan Abu Bakar berada di gua Thur. Ketiga, Golongan Anshar juga ditugaskan untuk menyambut dan menjaga keselamatan golongan Muhajirin yang ikut berhijrah ke Madinah.

Dari penjelasan diatas maka dapat kita simpulkan bahwa, Rasulullah SAW tidak mengambil semua pekerjaan akan tetapi mendelegasikan seseorang untuk menggantikan dirinya. Dalam sebuah perusahaan yang baik apabila ada tugas yang mengarah pada pengembangan keterampilan, tidak selalu yang disasar adalah pimpinan, akan tetapi wakil pimpinan dan bawahan yang lain yang dilihat memiliki kompetensi dapat diajukan guna menggantikan pimpinan. Oleh karena itu, ketika bawahan yang mengganti pimpinan dalam pendelegasian juga dapat melatih bawahan dan meningkatkan loyalitas dari seorang bawahan.

Dari hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka Pengelolaan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang dilakukan oleh Madrasah Miftahul Huda, lebih fokus pada aktivitas keagamaan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dalam upaya mencapai tujuan dakwah dan misi keagamaan mereka. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini dilakukan oleh Madrasah Miftahul Huda memiliki langkah-langkah sebagai berikut.

Pertama: Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen dan seleksi adalah langkah awal dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang keislaman maka perlu mencari individu yang memiliki pemahaman mendalam tentang agama, nilai-nilai moral, dan komitmen terhadap misi dakwah. Proses seleksi harus mempertimbangkan aspek-aspek keagamaan, karakter, dan kualifikasi yang sesuai. Rekrutmen merupakan suatu proses pencarian calon karyawan atau pelamar kerja yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan serta mempunyai keahlian, kemampuan dan pengetahuan (Andriani, 2014). Dengan demikian, pimpinan lembaga telah melakukan rekrutmen untuk mengisi kekurangan yang ada di lembaga Miftahul Huda. Hal ini bertujuan agar tidak ada guru yang mengajar lebih dari satu mata pelajaran.

Kedua: Pelatihan dan Pengembangan: Memastikan bahwa karyawan atau anggota organisasi dakwah terus meningkatkan pengetahuan mereka tentang agama, kemampuan komunikasi, dan keterampilan sosial sangat penting. Pelatihan dan pengembangan membantu mereka menjadi lebih efektif dalam memberikan pesan keagamaan kepada masyarakat. Pimpinan melanjutkan proses kedua dengan melakukan pelatihan untuk mengembangkan bakat para guru

untuk lebih mendalami keilmuan yang ia tekuni serta menambah pengalaman mereka di bidang lainnya. Hal ini bertujuan untuk mengisi kekosongan guru yang tidak bisa hadir, sehingga bisa diwakilkan oleh guru yang cukup paham tentang keilmuan yang diisi.

Ketiga: Motivasi dan Kepuasan Kerja: Memotivasi dan menjaga kepuasan kerja karyawan atau anggota organisasi sangat penting. Ini dapat dilakukan melalui pengakuan atas pencapaian mereka dalam dakwah, memberikan dukungan dalam upaya mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pimpinan akan memberikan motivasi kepada para guru agar lebih aktif dalam mengajar, karena guru yang mengajar sesuai target akan mendapatkan reward dari pimpinan atas kinerjanya. Sebaliknya guru yang tidak aktif akan mendapatkan punishment sesuai dengan aturan yang ditetapkan di lembaga Miftahul Huda, yaitu pengurangan gaji dari pelajaran yang ia tinggalkan perpekan.

Keempat: Pengelolaan Kinerja: Organisasi dakwah harus memiliki sistem penilaian kinerja yang jelas dan objektif untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi. Hal ini akan membantu dalam identifikasi area peningkatan dan pengembangan. Pimpinan madrasah memberikan absen kepada guru yang mengajar sesuai dengan jadwal. Serta menerapkan kedisiplinan berupa. Guru wajib hadir di kantor lima menit sebelum mengajar. Hal ini bertujuan untuk memberikan contoh kepada para murid untuk tidak telat. Proses ini akan memberikan efek kepada madrasah serta peningkatan dalam mencapai tujuan madrasah.

Kelima: Komunikasi Efektif: Komunikasi yang baik antara anggota organisasi dakwah, terutama dalam hal penyampaian pesan keagamaan, sangat penting. Organisasi harus memastikan bahwa pesan-pesan tersebut disampaikan dengan jelas dan akurat. Para guru di Miftahul Huda mempunyai keunikan dalam mengajar serta komunikasi daerah yang mudah dipahami oleh para murid. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dalam berkomunikasi yang efektif terhadap kemampuan nalar murid ketika dalam pembelajaran.

Keenam: Etika dan Nilai-nilai Keagamaan: Pengelolaan sumber daya manusia dalam manajemen dakwah harus selaras dengan nilai-nilai keagamaan yang dianut oleh organisasi. Etika, moralitas, dan integritas harus ditekankan dalam setiap aspek manajemen sumber daya manusia. Pimpinan mewajibkan kepada para guru untuk mendahulukan adab daripada ilmu. Hal ini bertujuan agar ilmu yang mereka dapat dari guru akan bermanfaat serta mudah diamalkan ketika dipraktekkan di rumah.

Ketujuh: Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan: Pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks dakwah juga memerlukan evaluasi berkala terhadap program dan upaya dakwah. Perbaikan terus-menerus harus menjadi fokus untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam penyebaran pesan keagamaan. Setiap sebulan sekali pimpinan mengadakan rapat bersama guru untuk mengevaluasi beberapa kegiatan mengajar yang kurang efektif serta guru yang tidak aktif. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keefektifan belajar santri di Madrasah Miftahul Huda serta memberikan gambaran tentang program apa yang perlu dikedepankan atau dijadikan aktivitas utama dalam mencapai tujuan madrasah.

Simpulan

Dari pemahaman diatas dapat disimpulkan, bahwa madrasah Miftahul Huda merupakan organisasi non formal dalam pendidikan Islam. Madrasah Miftahul Huda juga perlu memanager dengan perencanaan yang baik, pengorganisasian sumber daya manusia yang terstruktur, oleh sebab itulah pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah memegang peran kunci dalam mencapai tujuan dan misi keagamaan. Proses ini dimulai dari rekrutmen dan seleksi individu yang memiliki pemahaman agama yang mendalam, karakter moral yang kuat, dan komitmen tinggi terhadap misi dakwah. Kemudian, melalui pelatihan dan pengembangan, anggota organisasi dakwah diberikan pengetahuan, keterampilan komunikasi, dan pemahaman agama yang lebih mendalam, yang penting untuk efektivitas dalam menyampaikan pesan agama kepada masyarakat.

Selanjutnya, motivasi dan kepuasan kerja adalah faktor penting dalam menjaga semangat anggota organisasi. Ini mencakup pengakuan atas pencapaian mereka, dukungan, dan lingkungan kerja yang positif. Pengelolaan kinerja dengan sistem penilaian yang objektif membantu dalam mengukur kontribusi individu terhadap misi organisasi dan mengidentifikasi area-area perbaikan. Komunikasi efektif dalam penyampaian pesan agama menjadi kunci kesuksesan. Pesan harus disampaikan dengan jelas dan akurat agar dapat mencapai dampak yang diinginkan di tengah masyarakat. Selaras dengan semua langkah ini, nilai-nilai etika, moralitas, dan integritas harus menjadi dasar yang ditekankan dalam manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang memadai adalah pondasi untuk mencapai tujuan dakwah yang berkelanjutan.

Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks dakwah melalui evaluasi program dan upaya dakwah secara berkala, organisasi dapat mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam penyebaran pesan keagamaan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia dalam manajemen dakwah harus mencakup upaya yang berkesinambungan untuk memastikan bahwa anggota organisasi dakwah memiliki pemahaman agama yang mendalam, moralitas yang tinggi, motivasi yang kuat, dan kualifikasi yang sesuai. Semua ini akan mendukung pencapaian tujuan dakwah yang diinginkan dan memberikan dampak yang positif dalam masyarakat.

Referensi

- Admosudirdjo, S. P. (1982). *Administrasi dan Manejemen Umum*. Ghalia Indonesia
- Andriani, T. (2014). *Manajemen SDM dalam Pendidikan*. Educationmattersmost
- Arifin, M. Z. (2023). Implementasi Manajemen Strategik di Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di Sman 1 Boyolangu). *Jurnal Inovatif*, 9(2).
- Arofah, N. F. (2020). *Penerapan Fungsi Pengorganisasian Dakwah Yayasan Masjid Menara dan Makam Sunan Kudus*. UIN Wali Songo Semarang.
- BAKRI Universitas Medan Area. (2022). *Konsep Organisasi*. <https://bakri.uma.ac.id/organisasi-memiliki-dua-konsep-yaitu-konsep-statis-dan-konsep-dinamis/>
- Bungin, B. (2012). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers
- Burhanuddin. (2016). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi

Aksara.

- Chaerunnisa A.R., & Yuniar, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Kesehatan*. Deepublish CV
- Choiriyah, C. (2020). Peranan Kepemimpinan Dakwah dalam Melaksanakan Amar Ma'ruf Nahi Munkar. *Yonetim: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(1).
- Dermawan, A., & Desiana, R. (2020). *Praktik Dakwah Teori dan Aplikasinya*. Ar-Raniry Press
- Djarmiko, Y. H. (2015). *Perilaku Organisasi* (V). Alfabeta
- Fathurrahman, M. (2023). Bagaimana Para Da'i Berkomunikasi Dalam Mengatasi Kenakalan Remaja. *Jurnal Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 1(5).
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Deepublish CV.
- Fitria, R. (2020). Urgensi Komunikasi Dakwah Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Dawuh*, 1(1).
- George, R. T. (2003). *Guide to Management*, diterjemahkan oleh J. Smith D.E.M. dengan judul *Prinsip-Prinsip Manajemen* (V).
- Habib, M. S. (2020). *Manajemen Sarana dan Prasarana dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran (Studi Komparatif pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Mukomuko Dengan Madrasah Aliyah Miftahul Ulum Mukomuko)*. IAIN Bengkulu.
- Husein, A. (2020). *Perencanaan Dan Pengorganisasian Dakwah Ikatan Keluarga Nasution (IKANAS) Dohot Anak Boruna Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Khairan, Arif, M., Luthfi, A., & Suja'i, A. (2022). Urgensi Manajemen Dalam Dakwah. *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1).
- Khoirudin, A., Khoiri, N., Fahreza, R. B., & Nisa', I. F. (2023). Manajemen Sekolah di Era Society 5.0 Dalam Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Sumber Daya Manusia. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 222–240.
- M., Hamriani. H. (2013). Organisasi dalam Manajmene Dakwah. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(2).
- M. Thahir. (2019). *Implementasi Manajemen Dakwah pada MUI*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mauliza, F. (n.d.). Dakwah Persuasif Menurut Dai Alumni Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry (Studi di Kota Banda Aceh. In 2020. UIN AR-RANIRY.
- Raco, J. R. (2001). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Grasindo.
- Rahayu, E. D. (2023). *Analisis Semiotika Dalam Webtoon (Komik Online) Berjudul "WEE" Karya Amoeba Uwu*. Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Saepi, R. (2023). *Manajemen Dakwah Masjid Agung Kalianda Kabupaten Lampung Selatan*. UIN Raden Intan Lampung.
- Saripuddin. (2018). *Peran Manajemen Dakwah Dalam Meningkatkan Aktivitas Dakwah di MAN 2 Soppeng*. Universitas Alauddin.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (27th ed.). Bumi Aksara.
- Sutarto. (2021). *Dasar-Dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Syafruddin. (2022). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21*. Universitas Mulawarman.
- Tewu, N. (2022). Penataan Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa. *JAP*, 8(113).
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (1 Cet. 8). Rajawali Press

