

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam (PERSIS) Garut merupakan salah satu organisasi kader yang mewadahi para aktivis dakwah di Kabupaten Garut sebagai pelanjut dan pengemban misi *jam'iyah* Persatuan Islam. Sesuai dengan watak alamiahnya yang idealis, kreatif, inovatif, dinamis dan progresif, Pemuda Persis dituntut untuk bersikap responsif terhadap problematika umat, berwawasan masa depan dan solutif terhadap fenomena keumatan dengan tetap berpegang teguh pada nilai-nilai Islam yang berdasarkan Al-Quran dan As-Sunah (QA-QD Pemuda Persis, 2021-2026).

Dalam perjalanan sejarahnya, Pemuda Persis di Kabupaten Garut sendiri sudah resmi berdiri sejak tahun 1964 dan sampai hari ini sudah mengalami 11 kali pergantian kepemimpinan. Pada periode awal, Pemuda Persis Garut dipimpin oleh Yusuf Basyari (1964-1970); kemudian dilanjutkan masa kepemimpinan Ade Idad Burhan (1990-1996); kemudian masa kepemimpinan Dadan Munawar (1996-1999); masa kepemimpinan Hudan Mushafudin (1999-2004); Endang Dahlan (2004-2006); kepemimpinan Iwan Ridwan (2006-2009); kepemimpinan Yudi Wahyudin (2009-2013); kepemimpinan Dadang Muslim (2013-2016); kepemimpinan Daden Robi Rahman (2016-2019) kepemimpinan Mumad Nurjaman (2019-2022) dan kini masa kepemimpinan Uus Suhendrik (2022-2025). PD Pemuda Persis Garut terus mengalami

peningkatan dalam segi kualitas, terlebih dalam segi kuantitas. Hingga hari ini, jumlah anggota yang tercatat dalam sistem administrasi Pemuda Persis, *anaonline.id*, (diakses pada tanggal 19 Juli 2024) bahwa Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut sudah memiliki kurang lebih 400 anggota dengan pimpinan cabang sebanyak 23 cabang di Kabupaten Garut. Dengan jumlah sumber daya kader yang cukup banyak ini memungkinkan adanya aturan dan sistem pengelolaan organisasi yang baik di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut.

Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut sampai saat ini senantiasa menarik para pemuda Islam untuk menjadi kader dan anggota Pemuda Persis melalui kegiatan atau program kaderisasi yang disebut dengan MARUF (*Masa Ta'aruf*). Tentunya hal itu bertujuan bukan hanya untuk memperbanyak jumlah anggota, akan tetapi berupaya juga untuk meningkatkan kualitas kegiatan dakwah PD Pemuda Persis Garut di berbagai sektor kehidupan.

Selain MARUF, program kaderisasi yang sering diadakan oleh Pimpinan Daerah selanjutnya adalah TAFIQ (*Tazwiedu Fityanil Qur'an*). Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pelatihan atau pembekalan yang mendalam kepada para anggota Pemuda Persis Garut terkait masalah-masalah dakwah dan keumatan. Artinya program ini juga menjadi suatu upaya dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut.

Menurut Machendrawaty (2021: 147) bahwa kualitas organisasi sangatlah bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Maka bisa dikatakan sumber daya manusia yang ada di Pimpinan Daerah Pemuda Persis

Garut merupakan aset penting yang mesti dijaga dan dibina dalam organisasi. Organisasi itu benda mati dan yang menggerakkannya adalah orang-orang yang ada di dalamnya. Bisa saja organisasi itu berjalan dengan baik jika sumber dayanya bekerja dengan baik pula, dan bisa juga sebaliknya. Maka sumber daya manusia ini sangat memiliki pengaruh besar bagi kemajuan sebuah organisasi. Hal ini menuntut sebuah organisasi untuk mempertahankan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Hal ini didukung dari pendapat Suwatno dalam Selviana (2018: 1) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani. Begitu juga yang diungkapkan oleh Anzizhan (2004: 1) bahwa dalam suatu sistem itu terdapat komponen yang saling mempengaruhi satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan sistem, dan dalam organisasi komponen itu merupakan sumber daya manusia selaku perencana, pelaksana dan pengawas dalam menggerakkan roda organisasi mencapai tujuannya.

Mengutip firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa: 9 yang berbunyi:

وَأَيْخَانٌ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan di belakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka

bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.”

Jika dikaitkan dengan ayat di atas, suatu organisasi perlu mengadakan satu kegiatan yang dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia agar organisasi tetap diisi oleh kader-kader yang kompeten sebagai pelanjut keberlangsungan organisasi ke depannya. Pelatihan dan pengembangan SDM dapat membantu memperbarui keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan efisiensi kerja dan meningkatkan produktivitas (Sahir, *et al.*, 2023: 1).

Dengan banyaknya anggota yang ada dan berbagai kegiatan yang senantiasa diselenggarakan oleh PD Pemuda Persis Garut tentunya diharapkan bisa membuahakan sumber daya kader yang mumpuni sebagaimana tersebut di atas untuk kemudian meningkatkan kualitas kegiatan dakwah serta menjadi para penerus perjuangan dakwah yang kuat dan bisa berdampak di masyarakat. Selaras dengan firman Allah SWT dalam QS. Ali Imran: 104 yang berbunyi:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

“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.”

Dari hasil temuan penelitian tentang Pemuda Persis Garut secara khusus memang tidak banyak, namun ada beberapa kajian yang cukup relevan. Seperti tesis yang ditulis oleh Patahilah (2020) terkait dengan gerakan dakwah Pemuda

Persis dalam penggunaan media sosial di wilayah Kabupaten Garut, dan ada pula skripsi yang ditulis oleh Kamaludin (2018) terkait dengan studi kasus pada penyebaran paham keagamaan organisasi Persatuan Islam di Kabupaten Garut, serta ada juga jurnal dengan penulis yang sama, yakni Kamaludin, Sujana, dan Sholikha (2020: 105) terkait dengan implementasi dan metode pembelajaran sosial yang diberlakukan oleh organisasi Persatuan Islam di Kabupaten Garut dan bertujuan untuk menemukan dampak dari kurikulum pada kehidupan santri dalam rangka penguatan nilai puritan di masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis menambahkan pembaharuan dalam penelitian ini sebagai khazanah keilmuan terkait manajemen sumber daya manusia juga untuk menjawab bagaimana proses peningkatan kualitas kader dakwah dan juga pelaksanaan dakwah di PD Pemuda Persis Garut, maka kemudian penulis membuat skripsi ini dengan judul **“Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kegiatan Dakwah (Studi Deskriptif pada Program Kaderisasi di Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Garut).”**

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana analisis kebutuhan pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut?
2. Bagaimana perencanaan dan pelaksanaan pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut?
3. Bagaimana evaluasi pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui analisis kebutuhan pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut.
2. Untuk mengetahui perencanaan dan pelaksanaan pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut.
3. Untuk mengetahui evaluasi pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas dakwah serta juga sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini tentunya dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas khususnya mengenai SDM dan pelaksanaannya.

2) Bagi Instansi

Penelitian ini tentunya diharapkan dapat menjadi masukan untuk menentukan dasar kebijakan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia dan kualitas kegiatan dakwah.

3) Bagi Masyarakat dan Pemerintah

Tidak hanya untuk penulis dan instansi terkait. Penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan pembelajaran kepada khalayak yaitu dengan timbulnya kesadaran akan pentingnya menjaga SDM agar bisa memberikan nilai positif untuk keberlanjutan dan kesejahteraan bangsa.

E. Kajian Penelitian yang Relevan

Adapun hasil penelitian yang hampir serupa memuat tentang manajemen sumber daya manusia yang saya temui dari skripsi maupun jurnal di antaranya yaitu:

Skripsi Razaqin (2021) dengan hasil penelitian yang menjelaskan terkait penerapan fungsi SDM dengan membagi tugas dan melibatkan beberapa kyai dan santri dalam meningkatkan efektivitas keagamaan di Pondok Pesantren Ha Ana Dza Lampung Timur.

Relevansi dengan penelitian ini yakni menunjukkan pentingnya membangun dan mengembangkan SDM dalam kegiatan keagamaan, seperti di pondok pesantren maupun organisasi Islam.

Skripsi Firdaus (2023) dengan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung terkait manajemen sumber daya manusia dengan menitik beratkan pada pola pengkaderan yang ada di lembaga tersebut sehingga menghasilkan kader dakwah yang militan.

Relevansinya dengan penelitian ini yakni sama-sama mengidentifikasi peranan manajemen sumber daya manusia pada organisasi dakwah. Namun perbaruan dari penelitian ini yakni dari aspek kajian akan lebih melanjutkan terkait dengan peningkatan produktivitas dakwah yang dihasilkannya.

Jurnal Syamsurizal (2016) dengan hasil penelitian terkait dengan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang mendominasi dan memberikan pengaruh bagi kemajuan organisasi.

Relevansinya dengan penelitian ini yakni menekankan aspek pengembangan sumber daya manusia sebagai suatu alat ukur bagi kemajuan organisasi, terkhusus pada organisasi dakwah.

Jurnal Almasri (2016) dengan penelitian yang menjelaskan bahwa pentingnya meningkatkan kualitas pendidik dan anak didik di lembaga pendidikan Islam melalui sistem manajemen sumber daya manusia guna membangun generasi Islam yang cerdas dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Relevansinya dengan penelitian ini bahwa masalah peningkatan sumber daya manusia menjadi hal yang utama dalam mewujudkan perkembangan pada lembaga pendidikan Islam dan memunculkan minimnya produktivitas dakwah pada lembaga dakwah.

Tesis Hasanah (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan terkait beberapa upaya MSDM dalam meningkatkan kualitas pendidik, serta beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya.

Relevansinya dengan penelitian ini bahwa dalam organisasi dakwah juga diperlukan peningkatan kinerja kader sehingga produktivitas dakwah bisa dicapai dengan mempertimbangkan juga peluang dan tantangannya.

F. Landasan Pemikiran

1. Landasan Teori

a) Pelatihan SDM

SDM sering disebut sebagai *human resource* tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya juga disebut tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia, dipunyai juga oleh makhluk organisme lainnya seperti pada hewan dan tumbuh-tumbuhan, bahkan dimiliki juga oleh unsur alam (Fathoni, 2016: 8).

Sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Sumber daya manusia merujuk pada sesuatu hal yang bersifat "*instingible*" (tidak berwujud, tidak bisa disentuh) yang diperoleh dan bisa disumbangkan oleh individu-individu yang ada

dalam organisasi (Ruky, 2014: 6).

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai bentuk aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir (Said & Firman, 2021: 55). Maka pelatihan bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui proses yang dirancang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sudjana bahwa : *“Training is a process used by organization to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs”* bahwa pelatihan adalah suatu usaha pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat dan perusahaan). Hal ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga pelatihan dapat diartikan sebagai bentuk kegiatan pendidikan untuk membawa keadaan perilaku peserta pelatihan saat ini ke perilaku yang lebih baik sebagaimana diinginkan oleh organisasi.

Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga peserta dapat belajar pengetahuan dan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Tamsuri, 2022: 2724). Jelas bahwa pelatihan bisa meningkatkan keahlian, kemahiran, spesialisasi

seseorang yang nantinya bisa diarahkan dan di tempatkan sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Dalam sebuah lembaga atau organisasi, untuk memaksimalkan potensi yang ada maka diperlukan suatu pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan SDM membantu memperbarui keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan efisiensi kerja dan meningkatkan produktivitas (Sahir, *et al.*, 2023: 1). Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari *human investment*. Secara teknis, pelatihan biasanya mengacu pada pemberian pelajaran mengenai cara melakukan pekerjaan kepada karyawan- karyawan di tingkat rendah. Sedangkan pengembangan meliputi pemberian pelajaran keahlian-keahlian yang lebih luas kepada manajer dan karyawan profesional (Machendrawaty, 2019). Hasil survei yang dilakukan oleh Grant Thornton (Swa, 2002: jurnal *online*) menunjukkan bahwa nilai investasi untuk SDM di beberapa perusahaan cukup menjanjikan. Contohnya, Telkomsel. Untuk menguatkan kesiapan menjelang kehadiran teknologi baru serta meningkatkan kompetensi di bidang digital, Huawei Indonesia dan Telkomsel melakukan program kolaborasi pengembangan potensi sumber daya manusia (SDM) yang mencakup transformasi dari sisi SDM, proses, serta teknologi (Subyantoro, Mardiana, dan Hasan, 2022: 8). Sedangkan pengembangan memiliki cakupan yang lebih luas dari pelatihan dan

membutuhkan proses yang cukup panjang. Pengembangan sumber daya manusia membahas tentang penanganan masalah kesempatan pembelajaran, pengembangan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja individu, tim dan perusahaan (Armstrong, Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2021). Pengembangan adalah penerapan pengetahuan yang terorganisasi untuk membantu memecahkan masalah dalam masyarakat. Pengembangan adalah proses atau cara yang dilakukan untuk mengembangkan sesuatu menjadi baik atau sempurna (Munawaroh, TT).

Dalam buku *Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Said dan Firman, 2021: 61) ada beberapa manfaat pentingnya pelatihan bagi karyawan dalam meningkatkan mutu perusahaan, di antaranya:

1) Meningkatkan produktivitas

Dengan adanya pelatihan, seorang karyawan bisa menemukan sesuatu yang baru dan mengimplementasikannya dalam pekerjaannya. Hal ini kemudian yang bisa menunjang produktivitas perusahaan yang berkelanjutan.

2) Meningkatkan loyalitas karyawan

Bahwa dengan pelatihan, seorang karyawan bisa mendapatkan pengetahuan yang lebih dalam terkait apa yang harus dikerjakan di perusahaannya. hal ini yang kemudian bisa menjadikan karyawan lebih percaya diri dan siap bekerja dengan penuh keterampilan.

3) Meminimalkan kesalahan

Tentu ini merupakan konsep dasar dari pelatihan, karena seorang yang baru bergabung di perusahaan atau organisasi perlu dibimbing dan dilatih terkait *jobdesk* yang harus dilakukannya. Sehingga dengan pelatihan ini bisa meminimalkan sebuah kesalahan dalam bekerja.

4) Karyawan lebih bertanggung jawab

Pelatihan yang diberikan terhadap karyawan seharusnya bisa menjadikan dirinya lebih bertanggung jawab akan pekerjaannya, karena ia akan menerima suatu pengetahuan tentang hal yang harus dilakukan dan yang tidak boleh dilakukannya selama berada di perusahaan tersebut, sehingga ia bisa bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

5) Membantu kesuksesan perusahaan

Ini menjadi puncak harapan yang diinginkan perusahaan ketika mengadakan sebuah pelatihan bagi sumber daya yang ada di dalamnya. Tentu dengan mengeluarkan modal untuk mengadakan pelatihan, setidaknya bisa meningkatkan kesuksesan perusahaan dengan peningkatan kualitas SDM di berbagai bidang pekerjaannya.

Adapun tahapan dalam pelaksanaan pelatihan menurut Widodo (2021: 11) ada tiga tahapan dalam proses pelatihan, yakni:

1) Analisis kebutuhan

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan kajian atas pelatihan yang akan dilaksanakan, apakah sesuai atau tidak dengan pengendalian masalah personalia atau produksi atau kapabilitas yang ada (Widodo, 2021). Artinya dengan analisis kebutuhan ini nantinya pelatihan akan terarah dan fokus pada satu permasalahan yang akan diselesaikan.

2) Perencanaan dan pelaksanaan pelatihan

Dalam hal ini, pelatihan harus sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja (SKK) dengan menentukan rancangannya mulai dari metode, sasaran sampai kepada prinsip yang harus berdasarkan peningkatan keterampilan, partisipasi aktif para peserta pelatihan dan sampai juga kepada tujuan agar pelatihan itu efektif dan efisien serta berdampak terhadap perusahaan (Nadeak, 2019).

Maka dalam tahapan perancangan pelatihan yang disusun dengan Standar Kompetensi Kerja (SKK) menurut Widodo (2021: 25) dalam bukunya "*Perencanaan dan Evaluasi Pelatihan*" ada tiga tahapan, yakni:

1) Analisis kebutuhan

Analisis kebutuhan ini pada prinsipnya untuk mencari kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang yang dibutuhkan organisasi yang dapat ditingkatkan dengan pelatihan (Subyantoro, Mardiana, &

Hasan, 2022: 93). Maka dalam implementasinya, analisis kebutuhan ini: Pertama, dimulai dari persiapan analisis jabatan atau pekerjaan. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan data kebutuhan, menyusun standar kompetensi kerja, kemudian divalidasi dan disosialisasikan. Kedua, harus mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Identifikasi ini terkait dengan adanya kekurangan kompetensi kerja yang dimiliki karyawan dengan mencari datanya terlebih dahulu, yang kemudian akan menghasilkan kebutuhan pelatihan (Widodo, 2021: 25).

Selain itu, Said dan Firman (2021: 85) mengemukakan beberapa jenis analisis pelatihan yang bisa diimplementasikan, di antaranya: 1) analisis konteks, maksudnya analisis kebutuhan terhadap konteks pelatihannya ditujukan untuk apa, bisnis atau lembaga atau dakwah dan yang lainnya. Pertanyaan-pertanyaan penting yang dijawab oleh analisis ini adalah yang memutuskan bahwa pelatihan harus dilakukan, mengapa suatu bentuk program pelatihan yang disarankan dilihat sebagai solusi untuk masalah bisnis, apa yang sejarah organisasi telah berkaitan dengan pelatihan karyawan dan intervensi manajemen lainnya. 2) analisis *user*, yakni terkait dengan potensi peserta dan instruktur pelatihan yang terlibat dalam

proses pelatihan. Analisis ini akan mengemukakan terkait siapa saja peserta pelatihan yang diikutsertakan, keterampilan apa yang dimiliki, dan siapa saja instruktur yang akan melatih sesuai dengan kompetensinya. 3) analisis kerja, terkait dengan penentuan tugas pokok dan tingkat keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Maka analisis kerja ini akan membantu dalam menyesuaikan pelatihan yang akan dilaksanakan. 4) analisis konten, analisis dokumen, hukum, prosedur yang digunakan pada pekerjaan. Analisis ini menjawab pertanyaan tentang pengetahuan atau informasi apa yang akan digunakan pada pekerjaan ini. Informasi ini berasal dari manual, dokumen, atau peraturan. Adalah penting bahwa isi dari pelatihan tidak bertentangan dengan persyaratan pekerjaan. Pekerja yang berpengalaman dapat membantu (sebagai ahli materi subjek) dalam menentukan konten yang sesuai. 5) analisis kesesuaian, mengemukakan terkait apakah pelatihan merupakan solusi, apakah pelatihan bisa efektif dan membantu kinerja perusahaan atau organisasi. 6) analisis biaya-manfaat.

2) Perumusan kebutuhan pelatihan

Setelah mendapat data kekurangan kompetensi kerja dari para karyawan atau anggota organisasi, atau dalam hal ini

kebutuhan pelatihan, maka kemudian harus dirumuskan kebutuhan pelatihan yang akan diselenggarakan. Hal ini meliputi: 1) penyusunan kurikulum, yakni dengan menyusun secara rinci hasil pembelajaran, pokok bahasan, sub pokok bahasan, metode, media, alat bantu, dan waktu. 2) penentuan metode pelatihan, disesuaikan dengan jenis dan jenjang pelatihan menggunakan pendekatan pendidikan orang dewasa (*andragogy*) atau *Eksperiential Learning Cycle* (ELC) atau AKOSA (Alami, Kemukakan, Olah, Simpulkan, Aplikasikan). 3) membuat bahan ajar, seperti modul, unit kompetensi, petunjuk lapangan, bahan serahan, bahan tayang. 4) menentukan jadwal pelatihan, seperti lamanya proses berlatih, jumlah jam berlatih, dan lamanya pelatihan. 5) tahapan evaluasi pelatihan, meliputi evaluasi awal, pertengahan dan akhir untuk mengukur tingkat pencapaian di setiap sesinya. 6) membuat pola pelatihan, meliputi pembekalan, pendalaman dan pemantapan. 7) menyiapkan tenaga ke pelatihan (instruktur), berdasarkan pada kesesuaian dengan materi yang dilatihkan, penguasaan terhadap metodologi yang disampaikan, dan kemampuan lainnya dalam melatih. 8) menyiapkan sarana dan prasarana pelatihan, disesuaikan dengan kebutuhan dalam setiap jenjang dan jenis pelatihannya.

3) Pelaksanaan pelatihan

Pertama, persiapan pelatihan. Hal ini berkaitan dengan memastikan calon peserta pelatihan dan hal-hal lain yang telah dirumuskan sebelumnya dalam perumusan analisis kebutuhan pelatihan. *Kedua*, rekrutmen peserta pelatihan. Hal ini disesuaikan dengan jenis dan jenjang pelatihan yang akan diikuti oleh peserta pelatihan yang telah dianalisis sebelumnya melalui kekurangan kompetensi kerja. *Ketiga*, kepanitiaan pelatihan. *Keempat*, tempat pelaksanaan pelatihan. *Kelima*, sertifikasi pelatihan. *Keenam*, evaluasi penyelenggaraan pelatihan. *Terakhir*, membuat laporan pelatihan yang telah diselenggarakan (Widodo, 2021).

3) Evaluasi

Pelatihan sama dengan investasi perusahaan untuk mencetak karyawan-karyawan terbaiknya, begitu juga yang dilakukan di organisasi. Tentunya investasi ini membutuhkan modal dan harapannya tentu modal yang dikeluarkan itu bisa kembali lagi dengan berhasilnya para peserta pelatihan mendapatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk dipraktikkan dalam perusahaan atau organisasinya tersebut. Maka fungsi evaluasi itu untuk pengawasan dan bahan pertimbangan dalam melakukan pelatihan. Menurut Widodo (2021), ada beberapa metode yang bisa dijadikan pedoman untuk menilai apakah pelatihan yang

telah diselenggarakan telah membuahkan hasil seperti yang telah diharapkan:

- 1) Evaluasi Pelatihan, dilakukan segera setelah pelatihan selesai dilaksanakan. Biasanya dilakukan untuk mengevaluasi penyelenggaraan pelatihan, atau pelaksanaan pelatihan.
- 2) Evaluasi yang dilakukan beberapa minggu setelah pelatihan dilakukan. Biasanya dilakukan untuk pelatihan yang bersifat pemahaman. Metode yang biasa dilakukan adalah dalam media tanya jawab, atau presentasi.
- 3) Evaluasi pengembangan ketrampilan, dilakukan beberapa bulan setelah pelatihan dilakukan. Contohnya, melakukan inspeksi terhadap pekerjaannya dan hasil kerja personil

Sedangkan Fetrianto (t,t) dan Mardiyah dan Syarifuddin (t,t) menjelaskan terkait model evaluasi yang bisa digunakan dalam program pelatihan, yaitu:

- 1) Evaluasi formatif

Pada dasarnya, evaluasi formatif ini adalah evaluasi yang dilakukan ketika kegiatan sedang berlangsung. Tujuannya tentu untuk memperbaiki kinerja yang ada dan program pelatihan yang sedang berlangsung agar lebih maksimal lagi. Ketika ada evaluasi, berarti ada hambatan. Evaluasi formatif berusaha memperbaikinya sejak awal agar berakhir sesuai

dengan tujuan. Evaluasi formatif dapat menanggapi program dalam konteks yang dinamis, dan berusaha untuk memperbaiki keadaan yang berantakan dari kerumitan yang merupakan bagian yang tidak dapat dihindarkan dari berbagai bentuk program dalam lingkungan kebijakan yang berubah-ubah (Fetrianto, t.t).

2) Evaluasi sumatif

Adapun evaluasi sumatif, ini dilakukan ketika suatu kegiatan atau program pelatihan telah selesai dilaksanakan. Tujuan evaluasi ini untuk mengukur ketercapaian program. Fungsi evaluasi sumatif dalam evaluasi program pembelajaran dimaksudkan sebagai sarana untuk mengetahui posisi atau kedudukan individu di dalam kelompoknya (Mardiah dan Syarifuddin, 2018: 45-46). Artinya evaluasi ini untuk mengukur tingkat efektivitas program pelatihan secara keseluruhan dari awal sampai akhir. Bisa juga melihat *feedback* yang diberikan oleh peserta pelatihan setelah mengikuti kegiatan, sehingga program pelatihan selanjutnya bisa lebih baik lagi.

Selain itu, ada beberapa model evaluasi lainnya dikuti dari (Widyoko, 2017: 5) yang bisa digunakan dalam mengukur tingkat efektivitas pelaksanaan pelatihan, di antaranya:

1) Model evaluasi CIPP

Model ini ditawarkan pertama kali oleh Stufflebeam pada tahun 1965. CIPP merupakan singkatan dari *Context, Input, Proses and Product*. Dengan konsep ini, Stufflebeam berpandangan bahwa tujuan penting dari evaluasi bukan untuk membuktikan tetapi untuk memperbaiki (Widyoko, 2017: 5). Dalam implementasinya, Rama *et al.*, (2023: 84) memberikan penjelasan dari masing-masing definisi tersebut: 1) *Context*, adalah ruang lingkup di mana program dijalankan yang mencakup tujuan, kondisi dan kebijakan program. Tujuannya untuk memahami faktor-faktor tersebut dan pengaruhnya terhadap program pelatihan yang dijalankan. Evaluasi *context* ini diukur melalui perencanaan persyaratan program, dan tujuan program untuk menilai masalah, kebutuhan, sumber daya dan peluang pelatihan yang akan dijalankan. 2) *Input*, yakni sumber daya yang digunakan dalam program pelatihan, meliputi anggaran, personel, dan fasilitas. Tujuannya untuk mengetahui tingkat efektivitas sumber daya yang digunakan. 3) *Process*, yakni terkait cara pelatihan dijalankan, termasuk strategi, aktivitas, dan interaksi antara penyelenggara dan peserta pelatihan. Tujuannya untuk mengetahui tingkat efektivitas strategi dan aktivitas yang dijalankan serta mengidentifikasi masalah-

masalahnya selama pelatihan dilaksanakan. 4) *Produk*, yakni hasil yang dicapai oleh program pelatihan. Hal ini meliputi tingkat pengetahuan atau keterampilan peserta pelatihan. Tujuannya untuk mengukur tingkat efektivitas capaian tujuan dan dampak pelatihan yang dirasakan oleh peserta pelatihan.

2) Model evaluasi Kirkpatrick

Model ini dikembangkan pertama kali oleh Daniel L. Kirkpatrick pada tahun 1959 (Utomo & Tehupeiory, 2014: 38). Model Kirkpatrick ini merupakan model evaluasi pelatihan yang memiliki kelebihan karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan (Rukmi, Novirani, & Sahrul, t.t). Dalam evaluasi ini, lebih lanjut Utomo & Tehupeiory (2014: 38) memberikan empat gambaran level yang berbeda untuk melakukan evaluasi, yakni:

Level 1 – Reaksi, untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan dengan pelatihan yang dilaksanakan. Indikator yang dijadikan acuan yakni terkait dengan materi, fasilitas, konsumsi, dan instruktur saat pelatihan.

Level 2 – Pembelajaran, untuk mengukur tingkat pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang disampaikan, dengan membandingkan data hasil *pre-test* dan

post-test yang diberikan pada awal dan akhir sesi pelatihan.

Level 3 – Perilaku, untuk mengukur terkait pengamalan atau implementasi pelatihan dalam perilaku kerja peserta pelatihan sehari-hari dan berimplikasi pada peningkatan kinerja di bidangnya masing-masing.

Level 4 – Hasil, untuk mengukur tingkat manfaat pelatihan secara menyeluruh, baik untuk peserta maupun organisasinya.

Adapun langkah-langkah yang mesti ditempuh dalam evaluasi program pelatihan menurut Widyoko (2017: 10-11) ada 4 langkah:

- 1) Menyusun desain evaluasi, meliputi persiapan segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi, seperti menentukan tujuan evaluasi, model yang akan digunakan, informasi yang akan dicari serta metode pengumpulan dan analisis data. Apabila langkah pertama dapat menghasilkan desain evaluasi yang cukup komprehensif dan rinci, maka sudah dapat dijadikan sebagai acuan kegiatan evaluasi yang akan dilaksanakan.
- 2) Mengembangkan instrumen pengumpulan data, jenis-jenis instrumen yang paling sering digunakan untuk mengumpulkan data dalam evaluasi program pelatihan adalah dalam bentuk tes, angket, ceklis pengamatan,

wawancara atau evaluator sendiri sebagai instrument.

- 3) Mengumpulkan data, analisis dan *judgement*, langkah ini merupakan proses esensial dari kegiatan evaluasi program pelatihan di mana terjadi dialog antara evaluator dengan objek evaluasi, karena evaluator terjun ke lapangan untuk mengimplementasikan desain yang telah dibuat, mulai dari mengumpulkan dan menganalisis data, menginterpretasikan, dan menyajikan dalam bentuk yang mudah untuk dipahami dan komunikatif. Berdasarkan data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dan dibuat *judgment* berdasarkan kriteria maupun standar yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 4) Menyusun laporan hasil evaluasi, yang disusun berdasarkan kesepakatan dengan sasaran atau penerima laporan, apakah disampaikan tertulis atau dipresentasikan.

b) Kualitas Kegiatan Dakwah

Secara umum, kualitas sangat identik dengan produk, barang atau jasa yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam pengertiannya, kualitas adalah standar dari kebutuhan dan keinginan konsumen, bahkan melebihi harapan dari konsumen (Wibowati, t.t). Lebih rinci, Ariani (2021) memberikan definisi bahwa kualitas adalah segala sesuatu yang mampu memenuhi kebutuhan konsumen dan harapan pelanggan, atau kesesuaian antara kebutuhan pelanggan dan penawaran pihak perusahaan.

Sedangkan Garvis dan Davis dalam (Wibowati, t.t) memberikan pengertian bahwa kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/tenaga kerja, proses dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau konsumen. Dari beberapa definisi tersebut dapat diketahui bahwa kualitas itu dinilai dari seberapa besar produk, barang atau jasa yang dihasilkan bermanfaat dan dirasakan kegunaannya sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen.

Ada beberapa dimensi yang menjadi cakupan dari tingkat kualitas suatu barang atau jasa, seperti yang dikemukakan oleh Garvin dalam (Ramlawati, 2020) sebagai berikut:

- 1) Performa (*performance*), yang menitikberatkan pada aspek fungsional dari suatu produk, dan biasanya itu menjadi suatu karakteristik utama yang dinilai dan dipertimbangkan oleh calon konsumen. Performa produk ini diidentifikasi dari aspek kemanfaatan dasar dari produk tersebut yang sesuai dengan harapan orang yang menggunakannya atau memanfaatkannya (Wibowo & Mulyadi, 2022). Maka suatu barang atau produk itu dinilai memiliki performa tinggi berarti ialah yang sanggup memenuhi permintaan atau persyaratan pelanggan, sedikit yang mengembalikan produk setelah dibeli konsumen, sedikit mengalami kegagalan atau cacat, sedikit menerima aduan atau keluhan pelanggan dan kepuasan konsumen meningkat

(Wibowo & Mulyadi, 2022: 21).

- 2) Keistimewaan (*features*), yakni aspek yang menambah menarik dari fungsi suatu produk, menyempurnakan dan mengembangkannya. Seperti jual beli *online* yang menawarkan sistem *pay later* atau *Cash On Delivery* (COD), atau ojek *online* atau jasa antar jemput yang dipesan lewat jaringan dan kemudian dikembangkan juga menjadi jasa pengantar makanan *online*.
- 3) Keandalan (*reliability*), yakni memberikan satu fungsi produk yang bisa bertahan dan dimanfaatkan dalam waktu dan kondisi tertentu. Dengan demikian, keandalan merupakan karakteristik tertentu yang bisa merefleksikan tingkat keberhasilan dalam penggunaan suatu produk, misalnya keandalan mobil adalah kecepatan, dan itu bisa digunakan dalam setiap periode waktu tertentu.
- 4) Konformansi (*conformance*), yakni tingkat kesesuaian produk terhadap spesifikasi yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan keinginan pelanggan, atau menurut Kotler dan Armstrong dalam (Kartika, Natassia, & Sari, t.t) bahwa konformansi menunjukkan seberapa jauh suatu produk dapat menyamai standar atau spesifikasi tertentu.
- 5) Daya tahan (*durability*), yakni berkaitan dengan tingkat keawetan produk atau ukuran masa produk itu bisa bertahan

setelah beberapa kali digunakan. Daya tahan ini menjadi ukuran kualitas suatu barang sehingga dapat menarik minat pelanggan.

- 6) Kemampuan pelayanan (*service ability*), berkaitan dengan kecakapan, keahlian, kemudahan serta akurasi dalam perbaikan produk sehingga dapat meningkatkan tingkat kepercayaan pelanggan kualitas yang diberikan, baik produknya maupun dalam pelayanannya.
- 7) Estetika (*aesthetic*), berkaitan dengan kualitas produk yang disesuaikan dengan nilai-nilai keindahan yang diinginkan konsumen dari segi pandangan, bentuk, rasa, ataupun yang lainnya.
- 8) Kualitas yang dipersepsikan, yakni bersifat subjektif, kurang memahami produknya tetapi menilainya berdasarkan pandangan yang lain. Misalnya dari segi harga, merek, iklan dan reputasi barang tersebut di masyarakat.

Menurut Syeikh Ali Mahfuzh dalam Zain (2009: 171), dakwah adalah mendorong manusia agar melakukan kebaikan dan mengikuti petunjuk, menyuruh mereka berbuat *ma'ruf* dan mencegah dari berbuat munkar agar memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Maka kebahagiaan itu bisa diraih ketika proses dakwah telah berhasil dilakukan dengan baik. Sedangkan menurut Muhammad Natsir dalam (Abdullah M. Q., 2019) mengungkapkan

bahwa dakwah adalah usaha-usaha menyerukan dan menyampaikan kepada individu dan seluruh umat konsepsi Islam tentang pandangan dan tujuan hidup manusia di dunia ini, yang meliputi *amar ma'ruf nahi mungkar*, dengan berbagai macam media dan cara yang diperbolehkan akhlak dan membimbing pengamalannya dalam peri kehidupan masyarakat dan peri kehidupan bernegara.

Adapun tujuan dari dakwah, Jamaluddin Kafie dalam Jafar (2010: 287) mengklasifikasi tujuan dakwah ke dalam beberapa tujuan. *Pertama*. Tujuan hakiki yaitu mengajak manusia untuk mengenal Tuhannya dan mempercayai-Nya sekaligus mengikuti jalan petunjuk-Nya. *Kedua*. Tujuan umum, yaitu menyeru manusia untuk mengindahkan dan memenuhi seruan Allah dan Rasul-Nya. *Ketiga*. Tujuan khusus, yaitu bagaimana membentuk suatu tatanan masyarakat Islam yang utuh (*kâffah*). Dakwah secara *materil* (fungsional) mempunyai fungsi kognitif, fungsi *attitude*, dan fungsi *behavioral*. Fungsi kognitif, yaitu berfungsi membangun ilmu pengetahuan seluas-luasnya ke tengah-tengah masyarakat. Fungsi *attitude*, yaitu berfungsi membangun penghayatan masyarakat untuk mengaktualisasikan nilai-nilai sebuah ilmu pengetahuan. Fungsi *behavioral*, yaitu berfungsi membangun masyarakat untuk memiliki kepribadian yang berilmu amaliah dan beramal ilmiah (Najed, 2016: 1).

Adapun hasil dakwah dapat dilihat dari adanya perbedaan yang tegas antara kualitas kehidupan (*quality of life*) mereka, sesat dari jalan Tuhan (di luar petunjuk) dan yang mendapat petunjuk. Kualitas tersebut berkaitan dengan tingkat manfaat seseorang dalam suatu interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Semakin terganggu lingkungan alam dan sosial akibat perilaku seseorang, menunjukkan semakin jauh dari jalan Tuhan. Semakin baik lingkungan alam dan sosial akibat perilaku seseorang menunjukkan ia berada di jalan Tuhan (Saefullah, 2017: 2).

Di era hari ini, praktik dakwah sangat bervariasi dari satu daerah ke daerah lain, dari kelompok ke kelompok berbeda. Sebagai contoh, beberapa cabang Islam yang lebih militan menganggap dakwah, terutama sebagai cara meyakinkan atau memaksa muslim lain untuk kembali ke bentuk agama murni dan konservatif. Pada beberapa negara Islam yang sudah mapan, dakwah melekat dalam praktik politik dan berfungsi sebagai dasar untuk mempromosikan kegiatan sosial, ekonomi dan budaya negara. Dakwah bahkan bisa menjadi pertimbangan bagaimana keputusan kebijakan luar negeri dibuat (Aripudin & Mukarom, 2021: 3). Oleh karena itu, dalam dakwah kontemporer hari ini problematika besar yang mesti dihadapi yakni terkait dengan pemahaman masyarakat yang umumnya masih menganggap bahwa dakwah hanya bersifat *oral communications* (tabligh) sehingga

kegiatan-kegiatannya hanya berfokus pada ceramah. Dakwah juga dalam konteks hari ini tidak bisa dijadikan sebatas rutinitas, temporal dan instan, namun harus berdasarkan pada paradigma keilmuan sehingga lebih menjangkau pada aspek-aspek strategis dan teknis yang dirujuk melalui teori-teori dakwah. Dan yang terakhir, munculnya sumber daya manusia atau para da'i yang kurang profesional dalam mengemas kegiatan dakwah dan menjadikan dakwah sebagai pekerjaan sampingan (Mannan, 2021).

Adapun yang menjadi faktor munculnya problematika di atas salah satunya dikarenakan kurangnya kualitas dakwah yang terkait pada fungsi dan metode yang tidak dijalankan dengan baik. Maka, untuk mengoptimalkannya perlu meningkatkan kualitas kegiatan dakwah yang sangat berkaitan dengan meningkatkan seluruh komponen yang terlibat dalam kegiatan dakwah, mulai dari perencanaan dakwah (takhthith), pengorganisasian dakwah (thanzim), penggerakan dakwah (tawjih) dan pengendalian serta evaluasi dakwah (riqabah).

Perencanaan dakwah merupakan tindakan yang utama dan strategis dalam mewujudkan kelangsungan dari sebuah proses dakwah. Perencanaan dakwah didefinisikan sebagai suatu pemikiran dan pengambilan keputusan yang matang dan sistematis, mengenai tindakan-tindakan yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dalam rangka penyelenggaraan dakwah (Abdullah,

2020: 133). Perencanaan dakwah dapat memberikan arah dan tujuan dalam penyelenggaraan kegiatan dakwah agar lebih tepat dan sesuai dalam memilih prioritas kegiatan berdasarkan apa yang dibutuhkan (Alfian, 2018: 71).

Urgensi dari perencanaan dakwah yakni dapat membantu mengidentifikasi cara-cara yang lebih baik untuk mencapai sasaran dakwah. Rencana aktivitas cenderung menghasilkan pikiran-pikiran yang lebih akurat mengenai waktu yang telah dibutuhkan untuk menjalankan sebuah strategi, dengan demikian menghasilkan *deadline* yang lebih realistis untuk melaksanakan proyek-proyek dan mencapai sasaran (Abdullah, 2020: 133).

Adapun proses dalam perencanaan kegiatan dakwah sebagaimana yang diungkapkan oleh Susatyo Herlambang dalam (Alfian, 2018: 71) bahwa ada 5 langkah strategis, yakni:

- 1) Analisa situasi, yang berkaitan dengan kondisi dalam ruang lingkup internal maupun eksternal untuk mendapatkan masukan mengenai program dan cara-cara strategis ke depan dalam pelaksanaannya.
- 2) Mengidentifikasi masalah dan prioritasnya, sebagai alat ukur untuk melihat faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kejadian suatu masalah dari berbagai aspek yaitu lingkungan, perilaku, pelayanan program dan kependudukan. Sedangkan penetapan

prioritas di dasarkan pada masalah yang paling penting sampai dengan yang kurang penting.

- 3) Menentukan tujuan program, yakni membuat ketetapan-ketetapan tertentu yang ingin dicapai oleh perencanaan tersebut melalui perumusan tujuan yang bersifat SMART atau Spesifik (jelas sasarannya dan mudah dipahami staf pelaksana), *Measurable* (dapat diukur kemajuannya), *Appropriate* (sesuai dengan strategi nasional, tujuan program dan visi/misi institusi, dan sebagainya), *Realistis* (dapat dilaksanakan sesuai dengan fasilitas dan kapasitas yang ada), dan *Time bound* (sumber daya dapat dialokasikan dan kegiatan dapat direncanakan untuk mencapai tujuan program sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan) (Susanti, t.t).
- 4) Mengkaji hambatan dan kelemahan program, yang bisa berasal dari kemampuan organisasi (seperti, motivasi kerja yang rendah, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, sarana dan prasarana yang belum tersedia, kurangnya dana, dan lain sebagainya), atau pun yang berasal dari lingkungan (seperti, hambatan geografi, iklim, perilaku masyarakat, budaya, dan lain sebagainya) (Susanti, t.t).
- 5) Menyusun rencana kerja operasional, terkait dengan rangkaian kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Pengorganisasian 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 kerja di antara satuan-satuan organisasi atau petugasnya (Mannan, 2021). Menurut M. Munir dan Wahyu Ilahi dalam (Latifah, 2008) bahwa pengorganisasian dakwah 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. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Putri, Maharani, dan Nisrina, 2022: 289), pengorganisasian merupakan proses penentuan, pengelompokan serta pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang pada setiap aktivitas, menyediakan alat yang dibutuhkan, menetapkan wewenang yang secara relatif kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas tersebut

Pengorganisasian dalam kegiatan dakwah sangat penting sebab pada proses pengorganisasian ini akan menghasilkan sebuah rumusan struktur organisasi dakwah dan pendelegasian wewenang serta tanggung jawab (Hamriani, 2013: 239). Oleh sebab itu, pengorganisasian dakwah dapat memberikan tugas yang terukur

dan teratur agar kegiatan dakwah bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

Adapun proses dari pengorganisasian dakwah menurut Umi Safangatun (2020) dalam skripsinya, yakni:

- 1) Penentuan sumber daya manusia (spesialis kerja), yakni berkaitan dengan jabatan dan wewenang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah direncanakan.
- 2) Penentuan aktivitas dakwah (departementalisasi dakwah), berkaitan dengan pembagian kegiatan dengan skala prioritas yang telah diidentifikasi sebelumnya dan menetapkan tanggung jawab pelaksana kegiatan serta saling berkoordinasi dalam pelaksanaannya.

Penggerakan dakwah (*tawjih*) adalah melakukan semua aktivitas dakwah yang telah direncanakan dengan menggerakkan seluruh elemen organisasi, maka semua kegiatan dakwah akan terealisasi dan fungsi-fungsi manajemen akan bersentuhan langsung dengan para pelaku dakwah (Mannan, 2021). Syeikh Mahmud Hawari dalam (Sa'diyah, 2017) menyebutkan bahwa penggerakan (*actuating*) dengan *tawjih* yakni pimpinan senantiasa memberikan jalan, arah dan wawasan serta memberi teguran terhadap anggota yang menyimpang guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Tujuan dari pergerakan dakwah tentunya mengimplementasikan kegiatan dan menggerakkan seluruh elemen yang terlibat supaya kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien (Sa'diyah, 2017). Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan dalam pergerakan dakwah menurut Rasyad Shaleh dalam Sa'diyah (2017: 22) yaitu:

- 1) Memberikan motivasi, berkaitan dengan pemberian semangat, gairah kerja para anggota/pelaksana agar lebih mengerahkan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi, dalam hal ini kegiatan dakwah.
- 2) Melakukan bimbingan, berkaitan dengan *monitoring* para pelaksana agar kegiatan bisa berjalan sesuai dengan rencana.
- 3) Menjalin hubungan, untuk mendapatkan kerja sama dan hubungan yang harmonis di antara para pelaksana kegiatan dakwah dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Penyelenggaraan komunikasi, yang juga berkaitan dengan hubungan antar sesama penggerak dakwah dalam mencapai tujuan dakwah supaya tidak ada kesalahpahaman dan akhirnya bisa menimbulkan perpecahan sehingga kegiatan dakwah tidak bisa berjalan dengan optimal.
- 5) Pengembangan dan peningkatan pelaksana, berkaitan dengan mengembangkan kemampuan, kesadaran dan keterampilan para pelaksana dan penggerak dakwah sesuai dengan kondisi

zaman agar kegiatan dakwah bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

Pengendalian dakwah dikemukakan secara spesifik untuk menciptakan mutu dakwah yang lebih baik. Pengendalian merupakan proses untuk membandingkan antara pelaksanaan kegiatan dan standarnya, mengidentifikasi dan mengadakan analisis terhadap kemungkinan penyimpangan, menemukan penyebabnya kemudian membetulkannya. Pengendalian menjadi aspek yang dibutuhkan dalam menjamin mutu agar semua keputusan, rencana dan pelaksanaan kegiatan mencapai tujuan dengan hasil yang efektif dan efisien (Mannan, 2021). Sedangkan evaluasi dakwah merupakan proses untuk menjamin tujuan dakwah yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Evaluasi dakwah merupakan alat untuk menakar sejauh mana suatu program atau kegiatan dakwah bisa berjalan sesuai dengan jalur yang telah direncanakan dan sesuai dengan target serta tujuan yang diinginkan oleh para dai (Arsam, 2013: 161).

Rasyad Shaleh dalam Hayati (2018: 226) mengatakan bahwa fungsi pengendalian dan evaluasi digunakan untuk mengetahui apakah tugas-tugas dakwah dilaksanakan oleh pelaksana, bagaimana tugas-tugas itu dilaksanakan sudah sampai sejauh mana pelaksanaannya, apakah tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dan sebagainya, perlu pimpinan dakwah senantiasa

melakukan pengendalian dan evaluasi. Sedangkan dalam penelitiannya, Hayati (2018: 226) menyebutkan fungsi dari evaluasi itu ada empat poin, yakni menetapkan standarisasi, mengadakan pemeriksaan dan penelitian terhadap pelaksanaan dakwah, membandingkan pelaksanaan tugas dengan standarisasi, dan menentukan tindakan perbaikan program kerja.

2. Kerangka Konseptual

Upaya meningkatkan kualitas kegiatan dakwah merupakan keharusan dan menjadi program utama bagi sebuah organisasi dakwah. Tanpa disadari prosesnya pasti melibatkan seluruh komponen yang ada di dalamnya, termasuk peningkatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Artinya bahwa kualitas kegiatan bergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dilatih dan dikembangkan oleh institusi atau organisasinya.

Maka sumber daya manusia ini sangat memiliki pengaruh besar bagi kemajuan sebuah organisasi. Organisasi itu benda mati dan yang menggerakkannya adalah orang-orang yang ada di dalamnya. Kualitas organisasi sangat bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya (Machendrawaty, 2019: 147).

Era disrupsi menuntut sebuah bangsa melakukan berbagai percepatan dan keluar dari zona nyaman. Presiden Joko Widodo (Fitriana, 2019) menyampaikan gagasan betapa pentingnya dilakukan revolusi mental, karena perubahan harus ke arah lebih baik bukan hanya

pada institusi tapi juga perubahan pada manusianya. Dampaknya terhadap kehidupan di era modern ini, informasi dan teknologi mempengaruhi aktivitas di berbagai sektor kehidupan dengan sangat masif. Informasi dan pengetahuan baru menyebar dengan mudah dan *aksesibel* bagi siapa saja yang membutuhkannya. Namun dampak negatifnya juga di antaranya yakni turunnya nilai-nilai moral sebagian kalangan umat Islam, yang cenderung mengadopsi dan menggunakan tradisi budaya barat yang tidak disertai penyaringan dahulu (Pimay & Savitri, 2021).

Pada dasarnya perubahan itu akan terjadi dan merupakan suatu hal yang normal. Organisasi atau institusi hanyalah bagian dari manusia itu sendiri, termaksud perubahan yang terjadi dalam organisasi. Perubahan yang dihadirkan bukan hanya sekedar menerapkan teknologi, metode ataupun struktur baru namun mengubah cara manusia dalam berpikir dan berperilaku (Putri, 2021).

Dalam konteks hari ini, menurut Ahmad Atian (2019) banyak sekali masalah yang dihadapi oleh organisasi dakwah dan ketika semakin dewasa serta medannya semakin matang maka pastinya akan menghadapi masalah yang lebih besar. Di antara masalahnya yang mesti cepat ditanggulangi adalah meredupnya cahaya dakwah dan *tarbiyah*, hilangnya kontribusi aktivis dakwah, terjebak pada seremonial atau formalitas belaka, disorientasi sampai trauma persepsi. Maka dari mulai organisasi sampai sumber daya insaninya mesti sama-

sama dibenahi.

Maka dalam hal ini, organisasi dakwah juga perlu melakukan transformasi dan menyesuaikan diri dengan situasi yang ada saat ini agar bisa lebih berdampak dan eksistensinya semakin tinggi dengan tidak sama sekali meninggalkan jati diri organisasi.

Pemuda Persatuan Islam Garut merupakan salah satu organisasi kader yang mewadahi para aktivis dakwah di kabupaten Garut sebagai pelanjut dan pengemban misi Persatuan Islam. Sesuai dengan watak alamiahnya yang idealis, kreatif, inovatif, dinamis dan progresif, Pemuda Persis dituntut untuk bersikap responsif terhadap problematika umat, berwawasan masa depan dan solutif terhadap fenomena keumatan dengan tetap berpegang teguh pada nilai-nilai Islam yang berdasarkan Al-Quran dan As-Sunah (Persis, 2021-2026).

Maka, sebagai organisasi dakwah, Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut harus segera memikirkan langkah-langkah strategis ke depan untuk menghadapi tantangan dakwah yang saat ini sedang terjadi sebagai mana yang telah diurai di atas.

Jika dilihat dari problemnya, dalam konteks Islam di era modern (Pimay & Savitri, 2021) bahwa yang menjadi penghambat dakwah yang utama itu adalah kualitas sumber daya manusianya, kemudian dilanjutkan kurangnya penguasaan terhadap teknologi dan juga keterbatasan modal, serta rendahnya solidaritas umat Islam dikarenakan arus informasi dan perang teknologi. Oleh karena itu, yang dibutuhkan

adalah pelatihan sumber daya manusia yang merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia.

Dengan pelatihan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah diharapkan terciptanya para dai yang senantiasa mempersiapkan diri menghadapi perubahan medan dakwah yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, kondisi *mad'u*, situasi dan kondisi serta menyesuaikan dengan metode dan materi yang dipilih. Dalam hal dakwah, pengembangan sumber daya dakwah diharapkan akan berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas dakwah (Mubasyaroh, 2016).

Berdasarkan analisis tersebut, penulis mencoba untuk meneliti lebih dalam dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kegiatan Dakwah

G. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Tempat lokasi adalah tempat di mana seorang mengadakan penelitian atau objek penelitian yang benar-benar tepat lokasi sudah daerah penelitian, sebagai bahan untuk dikaji dengan menunjukkan tempat yang jelas atas pertimbangan yang akurat (Sadiah, 2015). Lokasi yang menjadi objek dari penelitian ini adalah Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam (PERSIS) Garut yang terletak di Jl. Guntur Melati No.13, Haurpanggung, Kec. Tarogong Kidul, Kabupaten Garut, Jawa Barat 44151. Penulis memilih lokasi ini karena pertimbangan akademis sehingga bisa dijadikan sebagai bahan rujukan dan tambahan khazanah keilmuan terkait dengan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah khususnya di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut sendiri. Adapun secara praktis, lokasi ini dekat dan penulis mempunyai relasi yang dekat sehingga bisa meminimalkan risiko yang ditimbulkan dalam melakukan penelitian.

2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah konstruktivisme dengan pendekatan kualitatif. Paradigma konstruktivisme menurut asumsi dasarnya ialah bahwa realitas itu tidak dibentuk secara ilmiah, namun tidak juga turun karena campur tangan Tuhan. Tapi sebaliknya, ia dibentuk dan dikonstruksi (Butsi, 2019). Melalui paradigma ini, penulis mencoba menelaah bagaimana efek yang ditimbulkan terkait dengan pelatihan sumber daya manusia yang ada di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut.

Adapun pendekatan kualitatif merupakan suatu prosedur pengambilan data yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari fenomena dan perilaku tertentu (David Hizkia Tobing, 2017). Penelitian kualitatif juga disebut sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sadiah, 2015). Maka dengan pendekatan ini penulis bisa mendapatkan hasil yang maksimal dalam proses penelitian terkait dengan penerapan sistem pelatihan sumber daya manusia yang ada di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut.

3. Metode Penelitian

Metodologi penelitian adalah upaya menyelidiki dan menelusuri sesuatu masalah dengan menggunakan cara kerja ilmiah secara cermat dan teliti untuk mengumpulkan, mengolah, melakukan analisis data dan mengambil kesimpulan secara sistematis dan objektif guna memecahkan suatu masalah atau menguji hipotesis untuk memperoleh suatu pengetahuan yang berguna bagi kehidupan manusia (Abubakar, 2021).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian dasar/deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik

fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena yang lainnya (Rusandi & Rusli, t.t).

Dengan metode ini, penulis mencoba untuk meneliti lebih dalam segala kejadian dan gejala yang ada di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut dari segi pelatihan sumber daya manusia sehingga bisa meningkatkan kualitas kegiatan dakwah yang dihasilkan.

4. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang didapatkan dalam proses pengumpulan guna memecahkan permasalahan di lapangan terkait dengan analisis kebutuhan pelatihan, perancangan dan pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut.

Sumber data penelitian yang dikumpulkan yaitu dari data primer dan data sekunder yaitu :

a) Data primer

Data primer ialah data yang didapatkan dari sumber hasil informasi tertentu atau dari seseorang mengenai masalah yang akan diteliti oleh peneliti (Sadiah, 2015). Dalam pengaplikasiannya yaitu catatan hasil wawancara dan observasi di lokasi penelitian, maka dari itu penulis menggunakan data primer dalam penelitian ini yaitu terkait pelatihan SDM yang digunakan Pemuda Persis Garut dalam meningkatkan

kualitas kegiatan dakwah, yang terdiri dari: Ketua Pemuda dan jajarannya yang akan menjadi narasumber dalam proses wawancara dan observasi dalam penelitian ini.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah ragam kasus baik berupa orang, barang ataupun binatang dan lain-lain yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi penunjang (*second hand*) yang masih ada kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti di lapangan (Sadiah, 2015). Dalam hal ini penulis menggunakan sumber *litelatur* melalui catatan, artikel, buku, jurnal dan sejenisnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti (Sadiah, 2015). Teknik ini merupakan upaya dalam memperoleh data dengan langsung diamati dan dilihat serta melakukan pencatatan ketika observasi berlangsung guna memperoleh data untuk bahan penelitian. Observasi yang dilakukan yakni di lingkungan Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut meliputi kegiatan dan program yang berkaitan dengan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah dakwah.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung (Sadiah, 2015). Metode yang dilakukan ialah tanya jawab secara lisan mengenai masalah-masalah yang terjadi dalam proses pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut dengan berpedoman pada rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Tujuan dari wawancara ini agar penulis mengetahui bagaimana pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah yang ada di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen berupa buku, catatan, arsip, surat-surat, majalah, surat kabar, jurnal, laporan penelitian, dan lain-lain (Sadiah, 2015). Dokumen-dokumen yang ada dan berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas maka dipelajari lebih dalam guna membantu proses penelitian.

Maka penulis mencari segala sumber yang berkaitan dengan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut.

6. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Teknik penentuan keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi. Teknik *triangulation* pada hakikatnya merupakan pendekatan *multimetode* yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data

hasil riset kualitatif (Haryoko, Bahartiar, & Arwadi, 2020). Dengan teknik ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan proses wawancara yang mendalam terhadap objek yang diteliti melalui berbagai sudut pandang terkait dengan pelatihan sumber daya manusia dalam kualitas kegiatan dakwah di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut sehingga dapat diperoleh satu kebenaran serta dipahami secara baik dan datanya valid.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiono dalam Sadiyah (2015) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Dalam penelitian ini setelah semua data terkumpul mulai dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah semua data terkumpul langkah selanjutnya adalah mengadakan analisis terhadap data yang penulis sebutkan tadi di atas. Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis kualitatif dengan cara mereduksi data, mengategorikan data (*display*) dan membuat kesimpulan dan verifikasi data yang mendeskripsikan terkait pelatihan SDM dalam meningkatkan kualitas kegiatan dakwah di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Garut.