

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Akademi Digital untuk Da'i Muda (ADDeM) merupakan sebuah program dari Organisasi Gerakan Islam Cinta (GIC) hadir sebagai solusi untuk menjawab tantangan dalam Pelatihan Sumber Daya Manusia di era digital. Penggunaan kurikulum yang relevan, metode pembelajaran yang inovatif, dan aksesibilitas yang tinggi, berperan penting dalam mencetak seorang da'i yang berkualitas dan siap menghadapi berbagai tantangan zaman.

Melalui program "Akademi Digital untuk Da'i Muda (ADDeM)", Da'i Muda dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam membangun dan mengelola *branding* yang kuat di dunia maya. Para da'i juga memperoleh pelatihan serta bimbingan dari tim yang berkompeten. Mereka yang lolos seleksi akan mengikuti rangkaian kegiatan intensif untuk menggali permasalahan, merancang alternatif solusi, serta mengembangkan keterampilan dalam menggunakan, mengevaluasi, dan menciptakan konten digital secara lebih efektif.

Program Akademi Digital untuk Da'i Muda (ADDeM) 2024 hadir sebagai solusi efektif bagi para da'i yang ingin mengembangkan diri serta memperluas jangkauan dakwah mereka. Pelatihan da'i yang diselenggarakan oleh Organisasi Gerakan Islam Cinta merupakan langkah strategis guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan dalam berdakwah

akan sangat bergantung pada penerapan Pelatihan sumber daya manusia yang efektif dalam program pelatihan ini.

Organisasi-organisasi keagamaan atau organisasi dakwah kini lebih selektif dalam memilih da'i. Penilaian yang dilakukan tidak terbatas pada latar belakang akademis semata, tetapi juga mencakup kemampuan da'i dalam membangun citra diri yang positif dan kuat. Da'i dengan personal branding yang menonjol kerap dipilih menjadi duta merek bagi produk atau layanan yang sejalan dengan prinsip-prinsip keagamaan.

Proses Pelatihan Sumber Daya Manusia mencakup serangkaian langkah yang dimulai dari perencanaan SDM, perekrutan, hingga penempatan dan pelatihan serta pengembangan anggota. Setiap tahapan dalam proses ini dirancang untuk menempatkan individu sesuai dengan kualifikasi dan posisi yang diperlukan, sekaligus memastikan bahwa mereka melaksanakan tanggung jawab berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. (Rozalinda 2016 : 111).

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan setiap organisasi. Pelatihan SDM berfokus pada pengoptimalan kontribusi individu dalam organisasi melalui pendekatan yang terintegrasi secara strategis, menjunjung tinggi etika, serta bertanggung jawab secara sosial. Pesatnya pertumbuhan akses dan layanan internet di Indonesia telah menciptakan berbagai peluang ekonomi, mendorong lahirnya inovasi, serta memungkinkan individu untuk belajar secara luas tanpa batasan. Namun, kemajuan ini juga membawa tantangan, di mana meningkatnya keterhubungan

digital justru turut memperparah persoalan terkait ekstremisme berbasis kekerasan. (Berger & Merger 2015).

Di zaman transformasi digital saat ini, berbagai bidang kehidupan didorong untuk menyesuaikan diri dengan penggunaan teknologi, termasuk di dalam sektor dakwah. Namun, masih ada sejumlah pihak yang ragu tentang efektivitas pelatihan digital, terutama dalam hal pengembangan kemampuan da'i. Pandangan ini timbul karena pernyataan bahwa pelatihan online atau berbasis digital sulit menghasilkan kedekatan, interaksi yang mendalam, dan pemahaman yang lebih baik, seperti halnya pelatihan secara langsung.

Selain itu, tantangan lainnya juga muncul dari aspek keterampilan digital para da'i itu sendiri. Tidak semua da'i memiliki pengetahuan atau keahlian dalam teknologi serta pemahaman tentang metode komunikasi digital yang efisien. Di sisi lain, saat ini, audiens untuk dakwah, khususnya kalangan generasi muda, semakin gencar dalam mencari informasi melalui media sosial, video singkat, podcast, dan berbagai platform digital lainnya. Apabila da'i tidak dapat mengikuti perkembangan ini, terdapat kemungkinan bahwa pesan-pesan dakwah akan kehilangan relevansi atau bahkan tidak dapat disampaikan sama sekali.

Permasalahan lain yang berkaitan dengan mutu dan kelanjutan program pelatihan digital. Banyak program pelatihan yang hanya memperhatikan aspek teknis sementara tanpa mempertimbangkan keberlanjutan pengaruhnya. Contohnya, peserta hanya diberikan pelajaran tentang cara membuat konten

tanpa mengerti strategi komunikasi secara mendalam, atau pelatihan terhenti di sesi awal tanpa adanya bimbingan jangka panjang. Hal ini dapat mengakibatkan hasil pelatihan tidak maksimal, bahkan menjadi tidak berguna.

Dalam pandangan Pengembangan Sumber Daya Manusia, pelatihan dan pembinaan merupakan salah satu aspek yang krusial untuk meningkatkan kemampuan individu dan organisasi. Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Mondy dan Noe (1993), pelatihan merupakan proses yang terorganisir untuk mengubah tingkah laku kerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Saat pembinaan (coaching) dilakukan, tujuannya adalah memberikan pendampingan yang berkelanjutan, agar peserta dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari dengan sebaik-baiknya di lapangan. Tanpa adanya kombinasi pelatihan yang efektif dan bimbingan yang terus-menerus, usaha pengembangan sumber daya manusia sering kali hanya menjadi prosedur formal yang tidak menghasilkan perubahan yang signifikan.

Menarik untuk dicatat bahwa di tengah keraguan tersebut, Gerakan Islam Cinta (GIC) malah meluncurkan sebuah program yang dinamakan Akademi Digital untuk Da'i Muda 2024. Program ini bertujuan untuk memberikan pelatihan digital kepada para da'i agar mereka dapat meningkatkan kegiatan dakwah mereka di berbagai platform digital. Program ini menggabungkan materi dakwah, komunikasi, dan keterampilan dalam membuat konten digital, sehingga para peserta tidak hanya berfungsi sebagai penyampai pesan agama, tetapi juga dapat menyajikan pesan tersebut dengan cara yang kreatif dan sesuai di berbagai platform digital.

Fenomena ini menjadi krusial dan menarik untuk diteliti secara mendalam. Mengapa lembaga seperti GIC memilih strategi pelatihan digital meskipun terdapat banyak keraguan terkait efektivitas metode ini? Bagaimana proses pelaksanaan program tersebut, serta tantangan dan keberhasilan yang telah mereka hadapi? Dan dampak dari Akademi Digital untuk Da'i Muda ini terhadap para peserta serta tujuan dakwah secara lebih luas?

Program ADDeM 2024 memberikan kerangka kerja yang menarik untuk dieksplorasi lebih dalam, khususnya terkait dengan Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia. Salah satu tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pelatihan sumber daya manusia diterapkan dalam program ADDeM 2024. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi dampak yang dirasakan oleh Da'i Islam Cinta setelah mengikuti program ADDeM 2024.

Kesimpulannya, studi ini diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang menyeluruh tentang strategi pelatihan digital dalam konteks peningkatan kemampuan da'i, serta memberikan sumbangan pemikiran terkait inovasi metode dakwah di zaman digital.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian serta pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan program ADDeM 2024?
2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan da'i Islam cinta di program ADDeM 2024?
3. Bagaimana hasil pelatihan ADDeM 2024?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui tentang pelatihan program ADDeM 2024.
2. Untuk mengetahui tentang pelaksanaan pelatihan ADDeM 2024.
3. Untuk mengetahui factor hambatan dan penunjang program ADDeM 2024.

## D. Kegunaan Penelitian

### 1. Kegunaan Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Pelatihan sumber daya manusia, ilmu dakwah, dan strategi organisasi.
- b. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan atau memodifikasi teori-teori yang telah ada, seperti teori Pelatihan sumber daya manusia dan teori organisasi.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan dalam studi yang masih terbatas mengenai Pelatihan sumber daya manusia, Pelatihan organisasi dan strategi organisasi secara spesifik.

### 2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi para da'i dalam membangun dan mengelola *personal branding* yang efektif, sehingga dapat meningkatkan jangkauan dakwah serta pengaruhnya.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi Organisasi Dakwah dalam mengembangkan program pelatihan bagi para da'i. Selain itu, penelitian ini juga memberikan rekomendasi bagi pengelola program guna meningkatkan kualitas dan efektivitas dakwah yang disampaikan.

- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk mengadakan penelitian serupa di masa yang akan datang.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya Pelatihan sumber daya manusia dan strategi organisasi dalam kegiatan dakwah di era digital.

Studi ini memiliki signifikansi yang besar dalam menganalisis perkembangan dakwah di era digital. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berharga bagi organisasi dakwah dalam pengelolaan sumber daya manusia serta dalam upaya membangun organisasi dakwah yang efektif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan ilmu Pelatihan dan dakwah. Meskipun terdapat beberapa studi yang membahas penerapan Pelatihan sumber daya manusia, namun masih terdapat kekurangan dalam penelitian yang secara khusus mengkaji proses rekrutmen, pelatihan yang disediakan untuk membantu da'i dalam membangun dan mengelola *branding*, serta evaluasi terhadap da'i yang mengusung nilai-nilai Islam yang berbasis cinta.

## E. Tinjauan Pustaka

### 1. Penelitian Relevan

Untuk menghindari plagiasi dan kesamaan dalam data, penulis melakukan pencarian terhadap penelitian-penelitian yang serupa dan relevan yang telah dilakukan sebelumnya, dengan memperhatikan perbedaan dalam hal subjek dan metodologi penelitian. Penelitian-penelitian tersebut dijadikan sebagai referensi dalam melaksanakan penelitian ini. Berikut adalah hasilnya :

**Tabel 1.1 Penelitian Relevan**

| No | Nama Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian  | Persamaan  | Perbedaan  |
|----|--|--|--|
| 1. | <p>(Dissertasi) Firdaus,. F<br/> <i>Implementasi Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kader dakwah: Penelitian di Organisasi Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Kabupaten Bandung.</i><br/>           UIN Sunan Gunung Djati Bandung (2023)</p> | <p>Berfokus pada Pengembangan Sumber Daya Manusia.</p> | <p>Pengambilan teori,dan ruang lingkup fokus yang berbeda.</p> |

|    |  |   |   |
|----|--|---|---|
| 2. | <p>(Skripsi) Rahman, I.T<br/><i>Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kegiatan Dakwah : Studi Deskriptif pada Program Kaderisasi di Pimpinan Daerah Pemuda Persatuan Islam Garut.</i><br/><br/>UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2024.</p> | <p>Berfokus pada Pelatihan Sumber Daya Manusia</p>              | <p>Berfokus pada Pelatihan dan Pembinaan serta Pengembangan Karir.</p>          |
| 3. | <p>(Jurnal) Sudita, Eko Prayoga. <i>Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.</i><br/><br/>Jurnal Pemasaran Bisnis 7.1 (2025).</p>  | <p>Berfokus pada pengembangan kualitas sumber daya manusia.</p> | <p>Berfokus pada meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.</p>                 |
| 4. | <p>(Jurnal) Aji, Guruh Suksmono, and Iva Khoiril Mala tentang : <i>Meningkatkan kualitas SDM untuk mencapai keunggulan kompetitif</i></p>  | <p>Berfokus untuk mencetak SDM yang unggul dan kompetitif.</p>  | <p>Penelitian penulis lebih spesifik terhadap da'i yang seharusnya memiliki</p> |

|    |  |  |   |
|----|--|--|---|
|    | <p><i>perusahaan di era digital:</i></p> <p><i>Tren, inovasi, dan tantangan</i></p> <p>Jurnal Manajemen Dan<br/>Ekonomi Kreatif 2.3 (2024):<br/>01-17.</p>   |  | <p>keterampilan<br/>digital.</p>  |
| 5. | <p>(Jurnal) Zaky Muhammad,<br/>tentang : <i>Pentingnya pelatihan<br/>dan pengembangan sumber<br/>daya manusia dalam<br/>menghadapi tantangan global.</i></p> <p>Jurnal Manajemen dan<br/>Bisnis 1.2 (2022)</p> | <p>Berfokus<br/>pada<br/>Pengembangan<br/>Sumber Daya<br/>Manusia dalam<br/>menghadapi<br/>tantangan<br/>global.</p> | <p>Penulis lebih<br/>berfokus kepada<br/>pemanfaatan<br/>teknologi digital.</p> |

## 2. Landasan Teoretis

### a. Pengertian Peran Pelatihan

Peran, menurut Soekanto (2009:212-213), merupakan suatu proses yang bersifat dinamis. Posisi (status), ketika seseorang menjalankan hak dan kewajiban yang dimilikinya sesuai dengan posisinya, ia melaksanakan suatu peran. Perbedaan antara posisi dan fungsi adalah demi kepentingan penelitian ilmiah. Keduanya saling terkait dan tidak bisa dipisahkan, karena satu aspek bergantung pada yang lainnya dan sebaliknya.

Pelatihan adalah alat yang penting untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan pelatihan, perusahaan mendapatkan umpan balik yang positif dalam menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berubah dengan memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan masalah-masalah yang ada.

Istilah pelatihan diambil dari kata "training" dalam bahasa Inggris. Pelatihan terdiri dari berbagai program yang telah disiapkan. Direncanakan untuk meningkatkan kinerja di tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Meningkatkan kinerja yang dapat diukur dengan perubahan yang terjadi pada pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sosial anggota tersebut” (Wayne F. Cascio, 1995:245).

Berdasarkan definisi tersebut, pelatihan merupakan suatu perubahan yang terencana dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang terus-menerus meningkat pada setiap karyawan, sehingga dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam memenuhi standar sumber daya manusia yang diharapkan.

#### b. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dilengkapi dengan akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kemampuan, dan hasil kerja (rasio, rasa, dan karsa).

Untuk perusahaan, terdapat tiga sumber daya strategis lainnya yang sangat penting mereka miliki agar dapat menjadi perusahaan yang terkemuka. Tiga sumber daya yang sangat penting tersebut menurut Ruki (2003) adalah :

- 1) *Financial resource*, yaitu sumber daya berbentuk dana/ modal financial yang dimiliki
- 2) *Human resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani.
- 3) *Informational resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis.

c. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Pembahasan mengenai sumber daya manusia adalah sebuah permasalahan yang sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia, baik positif maupun negatif. Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi kehidupan manusia. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi masalah utama untuk keberlangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya yang baik, organisasi dapat berkembang secara optimal untuk meningkatkan kualitas kehidupan saat ini dan di masa depan. Semua ini sejalan dengan peran dan tanggung jawab manusia sebagai khalifah di dunia, yang

memiliki tugas untuk merawat dan mengembangkan lingkungan ini dengan cara yang optimal.

Berdasarkan pandangan Soekidjo Notoatmodjo dalam karya tulisnya yang berjudul "Pengembangan Tenaga Kerja", beliau menyatakan. Kualitas sumber daya manusia mencakup dua aspek. Aspek yang dimaksud adalah aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non-fisik (kualitas). Kemampuan yang berkaitan dengan bekerja, berpikir, dan merasa (non-fisik). "Keterampilan" Menurut beliau, peningkatan kualitas fisik dapat dicapai melalui program-program kesehatan dan gizi.

Sementara itu, untuk memperbaiki kualitas atau kemampuan non fisik dapat dilakukan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa Kualitas sumber daya manusia merujuk pada manusia yang memenuhi standar kualitas fisik (kesehatan) serta kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan).

#### 4) Pengertian Organisasi

Secara sederhana, organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang berfungsi sebagai wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran tertentu. Organisasi terdiri dari berbagai komponen yang mendasarinya, di antaranya terdapat sejumlah individu, tata hubungan kerja, spesialisasi pekerjaan, serta kesadaran rasional dari para anggota yang sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi masing-masing.

Menurut Robbins (1994:4), "*Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sengaja, memiliki batasan yang jelas, serta beroperasi secara berkelanjutan dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama atau sejumlah tujuan tertentu.*"

Selanjutnya, Hasibuan (2011:120) mendefinisikan organisasi sebagai berikut: "*Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal yang terstruktur dan terkoordinasi, terdiri dari sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.*"

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu wadah yang terdiri dari elemen-elemen manusia yang bekerja sama dan saling menguntungkan demi kepentingan bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi tidak hanya dipandang sebagai tempat untuk melaksanakan kegiatan individu, tetapi juga sebagai suatu proses yang menekankan interaksi antara individu-individu yang merupakan anggota organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang yang diharapkan dapat memberikan manfaat signifikan bagi Gerakan Islam Cinta (GIC).

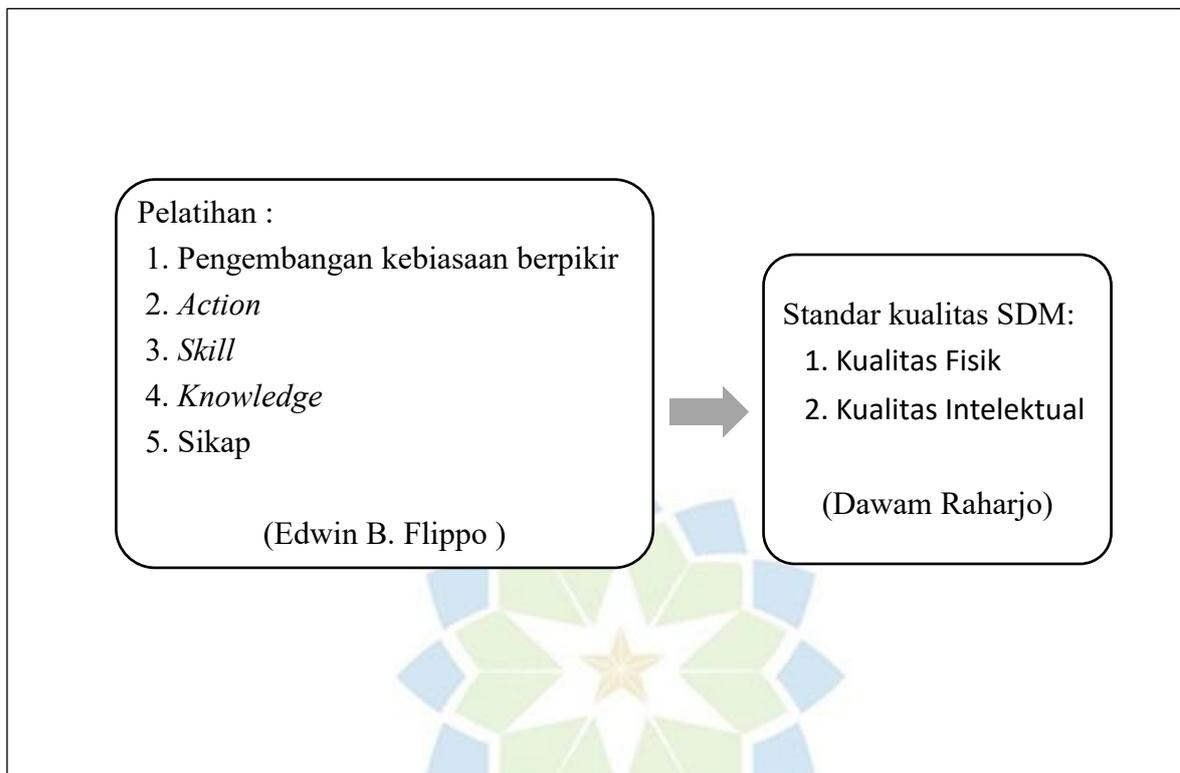
Memaksimalkan potensi para da'i dalam suatu organisasi tidak hanya akan menghasilkan peningkatan, tetapi juga berkontribusi pada

penciptaan lingkungan dakwah yang lebih baik dan berkelanjutan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia, sebuah organisasi perlu mengoptimalkan kinerja pegawai dengan cara memberdayakan potensi yang tersedia.

#### **F. Kerangka Konsep**

Kerangka konsep ini berlandaskan pada penerapan Pelatihan Sumber Daya Manusia di Organisasi Gerakan Islam Cinta, yang berkaitan dengan Program Akademi Digital untuk Da'i Muda. Dalam pelaksanaan program tersebut, terdapat berbagai faktor serta mekanisme pelatihan yang diperlukan oleh organisasi guna menciptakan kader dakwah yang profesional dan memiliki daya saing.





**Gambar 1.1 : Kerangka Konseptual**

(Diadopsi dari teori Edwin B. Flippo dan Dawam Raharjo)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya organisasi Gerakan Islam Cinta (GIC), khususnya melalui studi kasus Program Akademi Digital untuk Da'i Muda 2024.

Kerangka pemikiran penelitian ini dibangun berdasarkan hubungan antara variabel utama, yaitu pelatihan (variabel X) sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan kualitas SDM organisasi (variabel Y) sebagai hasil dari pelaksanaan pelatihan tersebut.

## 1. Organisasi Gerakan Islam Cinta (GIC)

GIC merupakan organisasi yang membawa misi Islam penuh kasih, cinta, dan perdamaian. Dalam menghadapi tantangan era digital, organisasi ini memandang penting untuk mempersiapkan kader-kader da'i muda yang tidak hanya memiliki pemahaman agama yang kuat, tetapi juga kompetensi digital dan komunikasi yang relevan dengan kebutuhan dakwah masa kini.

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan SDM adalah proses terencana untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap individu agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. Salah satu teori yang mendasari penelitian ini adalah teori pengembangan SDM menurut Werner & DeSimone (2011), yang mencakup beberapa aspek utama:

- a. Analisis Kebutuhan, yaitu menilai kebutuhan organisasi dan individu untuk merancang program pengembangan yang sesuai.
- b. Desain dan Implementasi, yaitu merancang program pengembangan (seperti pelatihan) yang terstruktur dan aplikatif.
- c. Evaluasi, yaitu Mengukur efektivitas program untuk memastikan adanya peningkatan kompetensi dan kontribusi nyata terhadap organisasi.

Berdasarkan pendekatan ini, pelatihan bukan hanya transfer pengetahuan, tetapi juga alat strategis untuk memperkuat kualitas SDM dalam mendukung tujuan organisasi.

### 3. Pelatihan

Edwin B. Flippo mendefinisikan latihan sebagai suatu proses yang membantu karyawan mencapai efektivitas dalam pekerjaan mereka, baik saat ini maupun di masa mendatang, melalui pengembangan kebiasaan berpikir, tindakan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Pelatihan menjadi salah satu instrumen penting dalam pengembangan SDM. Akademi Digital untuk Da'i Muda 2024 dirancang sebagai program pelatihan komprehensif yang tidak hanya fokus pada penyampaian materi teoritis, tetapi juga memberikan kesempatan praktik langsung bagi para peserta.

### 3. Indikator Pelatihan

Menurut Edwin B. Flippo ada beberapa indikator untuk mencapai efektivitas dalam pelatihan antara lain :

- a. Pengembangan kebiasaan berpikir
- b. Tindakan (*Action*)
- c. Keterampilan (*Skill*)
- d. Pengetahuan (*Knowledge*)
- e. Sikap

### 4. Komponen Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan mencakup beberapa komponen utama menurut Wiliandari (2014), yaitu:

- a. Perencanaan Materi
- b. Metode Pelatihan
- c. Fasilitator

- d. Peserta Pelatihan
- e. Media & Sumber Data
- f. Waktu & Tempat
- g. Evaluasi

Komponen ini saling terkait untuk memastikan pelatihan berjalan efektif dan mencapai sasaran pengembangan SDM.

### **5. Kualitas SDM**

Menurut Dawam Raharjo kualitas SDM adalah sumber daya manusia yang memenuhi standar antara lain:

- a. Standar kualitas fisik (Kesehatan)
- b. Standar kualitas intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)

Kunci utama dalam Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) terletak pada cara memperoleh individu yang tepat untuk organisasi serta upaya untuk memelihara dan mempertahankannya..

### **6. Hubungan Antarvariabel**

Kerangka pemikiran penelitian ini menggambarkan bahwa pelatihan (X), yang dirancang dengan memperhatikan teori Edwin B. Flippo dan Kualitas SDM memperhatikan teori Dawam Raharjo, berperan penting dalam meningkatkan kualitas SDM organisasi (Y). Dengan adanya peningkatan kualitas SDM, organisasi GIC dapat mewujudkan tujuan utamanya, yaitu membentuk da'i muda yang sesuai dengan visi Islam cinta.

## **G. Langkah-langkah Penelitian**

### **1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode observasi partisipatif aktif, di mana peneliti tidak hanya mengamati fenomena yang sedang berlangsung, tetapi juga terlibat secara aktif dalam aktivitas yang diamati. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha untuk membangun hubungan yang lebih baik dengan para da'i, sehingga memudahkan dilakukan wawancara mendalam pada tahap berikutnya.

Menurut Bogdan dan Biklen, penelitian kualitatif memiliki karakteristik yang dilakukan dalam kondisi alami, di mana penelitian tersebut ditujukan secara langsung kepada sumber data, dengan peneliti berperan sebagai instrumen penelitian. Karakteristik ini lebih menekankan pada proses penelitian yang berlangsung. Penelitian kualitatif didasarkan pada analisis data induktif yang bersifat deskriptif, serta menonjolkan makna dari data yang diteliti (Dewi Sadiyah, 2015: 25).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan yang disediakan oleh program ADDeM 2024 dalam upaya membangun personal branding para da'i. Selain itu, peneliti juga bertujuan untuk mengevaluasi para da'i Islam Cinta. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus terkait program ADDeM 2024. Pengumpulan data dilakukan melalui analisis konten, dokumentasi, wawancara mendalam

dengan para da'i Islam Cinta, serta studi literatur yang relevan mengenai strategi *branding*.

Penulis memilih metode penelitian kualitatif deskriptif partisipatif aktif dengan harapan dapat mengumpulkan data yang aktual dan akurat. Data yang diperoleh diharapkan mencerminkan fakta-fakta yang mengungkapkan gambaran yang sebenarnya, sesuai dengan apa yang dapat diamati secara langsung dalam unggahan atau aktivitas, seperti interaksi para da'i Islam cinta di media sosial Instagram dalam upaya membangun citra diri mereka.

## **2. Subjek dan Objek Penelitian**

Berdasarkan judul serta latar belakang yang telah disampaikan, subjek dalam penelitian ini adalah Da'i Islam Cinta, yaitu Bintang Muhammad dari Makassar, Sutan Alwanda dari DKI Jakarta, Nurli Putera dari Padang, dan Zainudin dari Bekasi. Adapun objek penelitian ini adalah Organisasi Gerakan Islam Cinta.

## **3. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu pelaksanaan penelitian terbagi menjadi dua kategori, yaitu pelatihan daring (online) dan pelatihan luring (offline). Pelatihan daring akan dilaksanakan pada tanggal 21 hingga 23 Juli 2024, sedangkan pelatihan luring berlangsung pada tanggal 25 hingga 28 Juli 2024. Lokasi penelitian ditentukan melalui diskusi dan wawancara dengan Koordinator Umum serta Da'i Islam Cinta, yang berlokasi di Pusat Pendidikan dan

Pelatihan Kementerian Agama Republik Indonesia, Jalan Ir. Haji Juanda No. 37, Cipayung, Ciputat, Cempaka Putih, Ciputat Timur, Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15411. Selain itu, peneliti juga akan melakukan observasi terhadap unggahan Da'i Muda secara daring melalui media sosial Instagram..

#### **4. Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yang didefinisikan sebagai data yang menggambarkan atau mencirikan suatu fenomena melalui metode observasi, wawancara individu, serta teknik lainnya yang melibatkan subjek penelitian. Tujuan dari penggunaan data kualitatif ini adalah untuk memahami kondisi dalam suatu konteks yang mengarah pada deskripsi yang rinci dan mendalam mengenai fakta-fakta yang terjadi di lapangan (Nugrahani, 2014: 4).

Sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

##### **a. Data primer**

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari program ADDeM 2024, kegiatan atau unggahan oleh Da'i Islam Cinta di platform media sosial Instagram, serta hasil dari wawancara mendalam dengan Da'i Islam Cinta.

##### **b. Data sekunder**

Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber lain, seperti buku, artikel, jurnal, internet, rekaman audio atau video, dan berbagai sumber lainnya yang dapat mendukung pelaksanaan penelitian.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan sesuai dengan rancangan penelitian yang telah ditetapkan. Data yang diperoleh melalui pengamatan bersifat pernyataan atau fakta mengenai objek yang diteliti tanpa adanya manipulasi data. Apabila metode pengumpulan data dilaksanakan dengan baik, maka data yang dihasilkan akan memiliki sifat sistematis (Fitrah dan Luthfiah, 2017: 30).

Pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam penelitian. Peneliti harus memiliki keterampilan yang memadai dalam mengumpulkan data yang valid. Proses pengumpulan data adalah suatu prosedur yang terstruktur dan memenuhi standar untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Oleh karena itu, peneliti menerapkan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

### a. Teknik Diskusi Wawancara Mendalam

Diskusi wawancara merupakan suatu bentuk percakapan atau interaksi yang melibatkan pertukaran informasi, perasaan, dan motif dengan tujuan mencapai sasaran tertentu (Haris Herdiansyah, 2012: 9).

Melalui interaksi langsung antara peneliti dan subjek penelitian, diharapkan peneliti dapat memperoleh data, jawaban, atau informasi yang lebih akurat dan dapat diandalkan.

Peneliti akan melakukan wawancara dengan Da'i Islam Cinta melalui pertemuan secara langsung dan juga melalui pertemuan daring. Wawancara ini akan dilakukan secara mendalam antara peneliti dan narasumber, dengan tujuan agar narasumber dapat menyampaikan informasi yang diinginkan dengan terbuka dan jujur.

b. Observasi

Peneliti akan melakukan pengamatan dan partisipasi aktif melalui metode observasi dengan cara mengikuti dan memusatkan perhatian sepenuhnya pada perkembangan unggahan serta seluruh aktivitas Da'i Islam Cinta di platform media sosial Instagram, menggunakan seluruh indra yang dimiliki oleh peneliti.

c. Dokumentasi

Peneliti akan mengumpulkan informasi yang diperoleh dari catatan penting, baik dokumen yang bersumber dari subjek penelitian maupun dari sumber lain, seperti organisasi, individu, buku, media massa, arsip, rekaman audio atau video, internet, dan sumber-sumber lainnya.

d. Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan akan diklasifikasikan dan diorganisasikan dengan tujuan untuk menyederhanakan data sehingga dapat disajikan secara sistematis. Selanjutnya, data akan diolah sesuai

dengan rancangan penelitian yang telah ditetapkan (Fitrah dan Luthfiah, 2017: 30). Dengan demikian, secara ringkas, penulis akan melaksanakan tahap-tahap pengolahan data sebagai berikut: pemeriksaan data, pengklasifikasian data, verifikasi data, analisis data, dan penarikan kesimpulan.

e. Teknik Analisis Data

Peneliti pada dasarnya menggunakan metode analisis deskriptif dengan tahapan sebagai berikut :

1) **Transkripsi**

Peneliti mengubah data rekaman (audio atau video) menjadi teks. Data deskripsi dapat ditemukan di halaman 81-105.

2) **Reduksi Data**

Peneliti menyederhanakan data mentah hasil transkripsi yang diperoleh dari penelitian menjadi bentuk yang lebih terstruktur, terfokus, dan mudah dipahami. Reduksi data memudahkan peneliti untuk mengumpulkan dan memahami data.

3) **Penyajian Data**

Peneliti menguraikan penyajian data hasil reduksi dan temuan penelitian tentang proses rekrutmen, proses pelatihan serta kekurangan dan kelebihan program ADDeM 2024.

#### 4) **Tafsir Data**

Peneliti mengubah data mentah yang berupa angka, teks, atau informasi lain dari hasil penyajian data menjadi informasi yang bermakna dan dapat dipahami. Proses ini melibatkan analisis, interpretasi, dan pemberian makna terhadap data yang ditemukan ketika penelitian.

#### 5) **Interpretasi Hasil**

Peneliti menarik Kesimpulan secara objektif sesuai dengan tujuan penelitian dan temuan yang diperoleh dari program ADDeM 2024.

