

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu organisasi keagamaan dan kepemudaan yang dijalankan oleh Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB menjadi menarik untuk dibahas. Merujuk Visi Masjid Salman ITB yang ingin menjadi Masjid kampus yang mandiri, pelopor pembangunan peradaban yang Islami. Hal ini dapat dikatakan bahwa kegiatan dakwah yang diusung berorientasi pada bagaimana sebuah organisasi keagamaan mengambil peran untuk menciptakan generasi yang siap membangun peradaban Islam. Bila mana ditarik lebih spesifik, visi Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB tersebut direalisasikan dalam bentuk misi yaitu membina kader pembangun peradaban Islami.

Berada di bawah Bagian Kaderisasi Mahasiswa dan alumni (BKMA) Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB sukses menjadi organisasi yang eksistensinya berhasil mencapai tingkat nasional. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan data pada laman *website* resmi Bagian Kaderisasi Mahasiswa dan alumni (BKMA) Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB bahwa 747 kampus di seluruh Indonesia ikut serta dalam kegiatan dan program yang diusung oleh Bagian Kaderisasi Mahasiswa dan alumni (BKMA) Yayasan Pembina Masjid.

40451 jumlah Kader dari kalangan mahasiswa yang tersebar di 34 provinsi di Indonesia. Keunikan sistem penghimpunan peserta pada setiap program menjadikan Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB menarik

untuk dipelajari lebih dalam. Bagaimana penerapan sistem dan konsep komunikasi dalam pembinaan SDM yang akan bergabung maupun mempertahankan peserta kader dari mulai tahap kaderisasi awal yakni Salman Spiritual Camp (SSC), Latihan Mujtahid Dakwah (LMD), Project Inventra, Komunitas Keprofesian hingga SPECTRA (BMKA, 2024) *kaderisasi.salmanitb.com* diakses pada 11 Januari 2025.

Potensi umat Islam Indonesia yang begitu banyak jelas sangat bisa untuk dimanfaatkan dengan baik. Dewasa ini sudah banyak lembaga dan organisasi kemasyarakatan yang menyadari potensi umat Islam di Indonesia. Berbagai metode, gaya, program yang ditawarkan untuk berlomba-lomba mendirikan sebuah lembaga keislaman yang dapat menghantarkan umat pada Islam yang kaffah, atau pun menyediakan pedoman serta tuntunan untuk menjalankan kehidupan sebagai umat Islam yang berorientasi pada bekal hidup dunia dan akhirat.

Berdasarkan data Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Ditjen Dukcapil) Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) tahun 2024, Indonesia merupakan negara dengan umat Islam terbanyak pertama di dunia. Dengan populasi mencapai 282.477 juta atau 87,08% dari seluruh penduduk Indonesia tahun 2024. Himpunan masyarakat ini menjadikan umat Islam ikut mengambil peran dalam dinamika sosial. Bahkan dewasa ini, sebuah organisasi masyarakat Islam merupakan perkumpulan masyarakat yang memiliki pengaruh dalam sosial masyarakat. Berdasarkan data Sekretariat Kabinet Republik Indonesia ada kurang lebih 100 organisasi masyarakat Islam yang

bersifat organisasi massa dengan jumlah pendukung dan anggota mencapai jutaan.

Pada prakteknya organisasi Islam menjadi salah satu organisasi keagamaan dengan peminat yang cukup banyak. Naluri alamiah manusia yang akan berkumpul dengan individu lain yang memiliki tujuan yang sama, mendorong masyarakat Islam ikut menciptakan kumpulan, komunitas, organisasi yang berorientasi pada kebutuhan religi dan spiritualisme. Hal ini pun terjadi karena pemuda Islam ikut mengambil peran sebagai salah satu kelompok masyarakat dengan populasi cukup banyak menduduki posisi sebagai umat Islam di Indonesia.

Pada masa sebelum Indonesia merdeka, sebut saja Jong Islamieten Bond (JIB) yang berdiri tahun 1925. Organisasi pemuda Islam yang ikut mengambil peran dalam perjuangan melawan penjajah. Tahun 1945 ada Gerakan Pemuda Islam Indonesia (GPII), tahun 1947 ada Pemuda Islam (PI). Bahkan sekarang semakin banyak organisasi pemuda Islam yang hadir di tengah masyarakat seperti Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII), Pemuda Persatuan Islam (PERSIS), dan organisasi pemuda Islam besar lainnya di Indonesia. Bahkan, jejak syiar Islam oleh pemuda pun sudah menjamah pada sistem pergerakan di media sosial dengan memanfaatkan teknologi informasi dan kemajuan kecerdasan terbaru. Seperti contohnya *Shift* Pemuda Hijrah dan Gerakan Pemuda Hijrah Bandung.

Berhasil dan besarnya sebuah organisasi tentu tidak terlepas dari bagaimana pengelolaan sebuah interaksi, komunikasi dan budaya organisasi

yang dijalankan. Citra organisasi yang besar berasal dari individu yang beraktivitas di dalamnya. Sebuah interaksi yang terjadi pun bergantung pada pola komunikasi yang terjalin sehingga membentuk sebuah ideologi yang mengantarkan sebuah organisasi pada tujuan yang diinginkan. Orang-orang yang terlibat di dalam organisasi pun berperan dalam menciptakan interaksi organisasi yang mampu menjadikan organisasi sebagai wadah yang baik dalam aspek pengelolaan sampai evaluasi.

Dari hasil penelitian sebelumnya oleh Naafi (2024), strategi komunikasi yang dilakukan oleh pihak Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB adalah komunikasi dakwah dengan membawa model peradaban islami, yang berlandaskan pada ayat Al-Quran yang artinya: *Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka (berpegang) pada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia..*” (QS. Ali Imran: 112). Dari penggalan terjemahan ayat tersebut dapat diketahui gaya komunikasi yang diterapkan dalam kegiatan dakwah Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB ada dua jenis, yaitu komunikasi vertikal (pesan dari atas ke bawah- dari bawah ke atas) dan komunikasi horizontal (interaksi antar anggota) yang dijalankan berdasarkan struktural dan fungsional yang berlaku.

Namun walaupun demikian, pada prakteknya komunikasi yang terjadi dalam lingkup internal dan eksternal tetap mengalami persoalan, sehingga berpengaruh pada proses komunikasi itu sendiri. Pada lingkup komunikasi internal, SDM yang terlibat menunjukkan sifat profesional dan mengetahui beban kerja masing-masing. Namun, masih terdapat kendala dalam hal

feedback dan respon atas semua informasi dan interaksi yang dilakukan pimpinan. Keterlambatan respon, sikap cuek, dan kurang terikat secara emosional membuat penyelesaian tanggung jawab atau pengambilan tindakan jadi terlambat.

Beralih pada jalinan komunikasi eksternal yang dilakukan YPM Salman ITB pada pihak luar, terbilang sudah cukup meluas walaupun masih memakai sistem lama yang itu-itu saja. Penyebaran informasi secara daring, dan undangan resmi dirasa tidak cukup untuk mempertahankan hubungan baik dengan para stakeholder atau pun keinginan untuk menjalin hubungan baru dengan lembaga dan pihak baru. Bila mana hal ini tidak ditindak lanjuti, maka bisa berdampak fatal pada keberadaan dan eksistensi YPM Salman ITB itu sendiri.

Komunikasi dan SDM adalah dua komponen dalam organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Hal itu karena semua aktivitas berjalan disebabkan adanya sekelompok individu yang memiliki tujuan yang sama. Atmaja, dkk (2018: 192) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah sebagaimana ritme sebuah organisasi mewakili, menghadirkan, dan membentuk sebuah, ideologi, iklim dan budaya organisasi mereka atas sikap, nilai dan tujuan yang menjadi identitas organisasi dan anggotanya.

Komunikasi dakwah yang dilakukan Masjid Salman ITB sebagai sebuah organisasi keagamaan merupakan implementasi dari keberhasilan Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB dalam hal membangun perasaan saling memiliki dan satu visi. Hal ini terlihat ketika merealisasikan komunikasi

internal organisasi serta kegiatan kaderisasinya sebagai bentuk realisasi komunikasi dengan pihak eksternal.

Komunikasi organisasi mengambil peran pada cara lembaga membangun hubungan dan interaksi baik internal yang nantinya akan memunculkan rasa kepemilikan dan ketertarikan. Pun dengan pihak eksternal yang dilakukan untuk memunculkan citra lembaga yang menarik bagi pihak luar dengan nilai jual yang mumpuni. Dalam sebuah organisasi komunikasi juga dapat dikatakan berupa sebuah sarana di mana karyawan memahami organisasi mereka, apa yang diwakilinya dan dapat berkontribusi untuk mereka motivasi dan penciptaan identitas bersama. Demikian komunikasi mengambil peran tentang bagaimana sebuah organisasi dijalankan oleh para manusia di dalam nya.

Demi tercapainya tujuan tersebut perlu adanya sebuah interaksi baik secara individu dengan individu, individu dengan kelompok dengan kelompok. Hal ini berfungsi untuk memastikan setiap pesan dapat diterima oleh seluruh elemen saat menjalankan roda keorganisasian. Sebab komunikasi dalam organisasi erat kaitannya dengan bagaimana sebuah lembaga membina dan mengatur Sumber Daya Manusia yang ada untuk dapat memberikan kinerja yang baik dan memuaskan.

Menurut Sedarmayanti (2017: 3-4) Sumber daya manusia merujuk pada pengelolaan dan pembinaan setiap individu yang ada di dalam sebuah organisasi supaya tetap berjalan sesuai koridor yang telah ditetapkan bersama. Dalam manajemen SDM, komunikasi merupakan media untuk mencapai

tujuan bersama melalui proses penyampaian, penerimaan dan pertukaran informasi dan pesan. Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik apabila sistem manajemen di dalamnya terkonsep dengan baik, dijalankan dengan benar, melalui interaksi dan komunikasi yang dibangun dengan baik pula (Kasmir, 2016: 25)

Pemaparan tentang kaitan antara sistem komunikasi dengan bagaimana SDM di dalam sebuah organisasi dijalankan berlaku pada kegiatan yang mengusung konsep keagamaan di tengah-tengah umat. Bagaimana sebuah organisasi Islam dapat berjalan dengan baik dan benar maka harus adanya pemberdayaan dan pengelolaan yang dapat diterima oleh semua anggota dan seluruh pihak yang terlibat serta masyarakat luas. Hal tersebut agar nantinya dapat melahirkan tujuan akhir tentang bagaimana sebuah organisasi keagamaan itu dapat berdampak bagi golongan masyarakat Islam.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini akan difokuskan pada bagaimana upaya penerapan komunikasi pada organisasi dakwah Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB khususnya dalam bagian bidang Personalia dalam memaksimalkan setiap individu yang terlibat di dalam menyiarkan dakwah dan menjaring serta mempertahankan para kader dan aktivis dari masa ke masa. Menelisik lebih dalam pengimplementasian komunikasi organisasi pada Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB, penelitian ini akan mengarahkan pada beberapa poin seperti berikut ini:

1. Bagaimana Komunikasi Internal Organisasi Dakwah Dalam Pembinaan Sumber daya Manusia pada Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB?
2. Bagaimana Komunikasi Eksternal Organisasi Dakwah Dalam Pembinaan Sumber daya Manusia pada Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB Bagaimana?
3. Bagaimana Hambatan Komunikasi Organisasi Dakwah Dalam Pembinaan Sumber daya Manusia Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui konsep aktivitas komunikasi organisasi dakwah BKMA Salman ITB dalam pembinaan sumber daya manusia

1. Mengetahui Komunikasi Internal Organisasi Dakwah Dalam Pembinaan Sumber daya Manusia pada Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.
2. Mengetahui Komunikasi Eksternal Organisasi Dakwah Dalam Pembinaan Sumber daya Manusia pada Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.
3. Mengetahui Hambatan Komunikasi Organisasi Dakwah Dalam Pembinaan Sumber daya Manusia pada Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Akademis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis serta menjadi sumber ilmu pengetahuan bagi semua pihak terkhusus dalam ruang lingkup civitas akademika Jurusan Manajemen Dakwah. Penelitian ini hendaknya mampu menjadi pedoman dan acuan serta referensi yang berguna dalam ruang-ruang diskusi, kelas pengetahuan dan kegiatan penelitian dalam isu komunikasi organisasi dakwah. Hal ini nantinya bisa diperbaharui dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan kemajuan yang relevan untuk institusi, masyarakat dan keagamaan di Indonesia.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi, masukan dan saran terhadap kegiatan dalam sistem komunikasi organisasi dakwah terkhusus untuk Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB dalam pengoptimalan sistem komunikasi organisasi dakwah dalam upaya pembinaan SDM dapat semakin berjalan dengan lebih baik. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk menentukan standar dan mengetahui bagaimana langkah dan tindakan dalam mengoptimalkan komunikasi organisasi dakwah terutama dalam pembinaan sumber daya manusia yang terlibat dalam sebuah organisasi yang berorientasi dalam kegiatan dakwah keagamaan. Kemudian, menjadi bahas evaluasi program dan sistem yang sebelumnya sudah diterapkan sehingga ditemukan solusi dari hambatan dan pembaharuan dari sistem

yang sudah dijalankan dalam ruang lingkup komunikasi organisasi dakwah di Indonesia.

E. Tinjauan Pustaka

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Ni Kadek & John (2019: 2) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia sebagai proses menyampaikan tujuan organisasi melalui cara memanfaatkan manusia atau individu yang terlibat di dalam sebuah sistem. Hasibuan (2016: 10) menyebutkan Manajemen sumber daya manusia adalah seni, keterampilan dan ilmu yang mengatur hubungan yang berkaitan dengan peran setiap orang yang memiliki tanggung jawab serta beban kerja untuk melakukan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan utama perusahaan.

Pendapat serupa dari Edison, dkk (2020: 10) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus diberikan fokus penuh dalam memaksimalkan segala potensi yang dimiliki karyawan atau anggota dengan berbagai langkah, strategi, tata kelola sehingga terciptanya kinerja yang optimal untuk membantu perusahaan mencapai tujuan.

Tujuan Manajemen sumber daya manusia menurut Schuler dalam Indah (2021: 10) menyebutkan ada tiga poin utama yang menjadi garis besar keberadaan manajemen SDM ini, yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, standar organisasi

telah memenuhi aspek legalitas khususnya dalam pemberdayaan manusia.

Ni Kadek & John (2019: 5) membagi fungsi Manajemen sumber daya manusia menjadi dua kelompok utama, yaitu:

1) Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan merupakan langkah awal penentuan program pengelolaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b) Pengorganisasian adalah kegiatan mengelompokkan dan mengkotak-kotakan berbagai aspek seperti hubungan kerja, pembagian beban kerja, kegiatan personalia, pengembangan divisi, dan sebagainya.
- c) Pengarahan merupakan bagian yang menentukan setiap anggota atau individu yang berada di dalam organisasi bisa menerima dan melakukan interupsi dengan baik serta menumbuhkan perasaan mengikat secara sukarela atau paksaan melalui perintah, motivasi.
- d) Pengendalian merupakan pemanfaatan Manajemen SDM dengan menentukan kebijakan, peraturan, standar operasional yang sudah disepakati.

2) Fungsi Operasional

- a) Pengadaan merupakan kegiatan yang berfokus pada perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi terhadap individu yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
- b) Pengembangan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, bakat, perilaku, kebiasaan dan rasa setiap individu untuk menunjang kinerja yang diharapkan melalui pelatihan, Pendidikan, dan sebagainya.
- c) Kompensasi adalah bentuk penghargaan perusahaan terhadap jasa, kinerja dan loyalitas karyawan atau anggota secara langsung maupun tidak langsung berupa uang, barang atau hal yang bernilai serupa.
- d) Pengintegrasian ditujukan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan individu tidak berseberangan sehingga dapat diambil sebuah keputusan yang tidak merugikan salah satu pihak.
- e) Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memastikan bahwa kondisi fisik, mental terjaga mulai dari jangka pendek, menengah, hingga jangka panjang sampai akhirnya masa pensiun.
- f) Pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian hubungan kerja antara individu dengan perusahaan yang

dapat terjadi karena keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, habisnya masa kontrak.

b. Komunikasi organisasi

Komunikasi organisasi menurut Wiryanto dalam Opan (2021: 113) adalah proses pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun nonformal dari suatu organisasi. Menurut Muhammad (2009) komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Liliweri (2003: 3) dalam Widyastuti (2018: 7) kegiatan sekelompok orang yang melakukan proses pertukaran informasi, gagasan perasaan yang diikat oleh suatu sistem tertentu. Bungin (2007: 274-276) menyebut bahwa komunikasi organisasi memiliki empat fungsi utama yaitu fungsi informatif, regulative, persuasive, dan integrative yang berorientasi untuk mencari keuntungan maupun nirlaba.

Dalam sistem komunikasi organisasi terdapat dimensi yang menghidupkan proses dan mobilitas organisasi itu sendiri. Berdasarkan penerima pesan komunikasi organisasi dibagi menjadi dua hal, yaitu:

1) Komunikasi Internal

Komunikasi internal dikenal juga dengan komunikasi instruktif, control dan koordinatif yang integratif dan direktif ke arah tujuan. komunikasi internal merupakan

seperangkat sistem yang mengatur interaksi semua pihak yang ada di dalam organisasi. Ada dua macam komunikasi internal secara umum, yaitu komunikasi internal vertikal dan komunikasi internal horizontal.

Komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan komunikasi ke atas (*upward communication*). Komunikasi vertikal merupakan gaya komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari anggota kepada pimpinan yang bersifat timbal-balik. Komunikasi vertikal berisi rangkaian instruksi, petunjuk, informasi dari pimpinan kepada bawahan. Kemudian akan ada saran, pengaduan, dari anggota kepada jajaran pemimpin.

Komunikasi horizontal adalah komunikasi mendatar dalam ruang lingkup sesama individu dengan level posisi yang sama. Komunikasi horizontal akan bersifat lebih tidak formal dibandingkan dengan komunikasi vertikal yang kaku dan bersifat formal dan resmi. Jenis komunikasi internal horizontal ini pun terbagi dalam dua jenis, yaitu: pertama kelompok persona, kedua komunikasi kelompok.

2) Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal yaitu bentuk kegiatan yang mana sebuah organisasi menjalin hubungan interaksi dengan pihak luar dari organisasi. Komunikasi eksternal dikenal pula dengan sebutan komunikasi adaptif dan kontrol terhadap lingkungan karena kemampuan organisasi dapat memanfaatkan dan bertahan di lingkungan tempat organisasi didirikan. Apakah mampu menjadi berdaya atau justru runtuh oleh lingkungan luar itu sendiri. Komunikasi eksternal dibagi menjadi dua tindakan yang bersifat timbal balik.

a) Komunikasi dari organisasi kepada khalayak

Komunikasi dari organisasi kepada khalayak umumnya bersifat informatif. Sehingga nantinya khalayak merasa dilibatkan. Bentuk komunikasi dari organisasi kepada khalayak dapat berupa pesan tertulis cetak dan digital seperti poster, brosur, majalah, infografis. Pengumuman dan interaksi langsung seperti pidato, konferensi pers, perjamuan, dan sebagainya.

b) Komunikasi dari khalayak kepada organisasi

Komunikasi dari khalayak atau masyarakat luar organisasi sejatinya merupakan umpan balik dari komunikasi dari organisasi yang dilakukan kepada

khalayak. Dari khalayak, akan datangnya respon, tanggapan, saran, kritikan yang akan berguna sebagai evaluasi dan pemenuhan standar dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang oleh organisasi.

F. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian untuk penelitian ini adalah Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB yang beralamat di Jalan Ganesa No. 7 Kota Bandung Jawa Barat. Alasan memilih lokasi tersebut karena kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia dan program- program yang dijalankan serta sistem komunikasi organisasi yang dilakukan di lingkungan Masjid Salman ITB menarik untuk dipelajari lebih dalam. Hal ini dilihat dari eksistensi dan keberhasilan Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB dalam kiprahnya sebagai lembaga dakwah yang telah memiliki banyak aktivis bukan hanya dari mahasiswa ITB saja, namun mahasiswa luar kampus dengan skala nasional.

2. Paradigma dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan paradigma post-positivisme. Menurut Creswell (2013) dalam Likman (2020: 26) bahwa pemikiran manusia tidak selalu benar dalam memandang sebuah realita, oleh karena itu dibutuhkan faktor pendukung seperti subjek yang berkaitan untuk menemukan atau memperkuat kebenaran. Ciri-ciri paradigma *post-positivisme* seperti determinisme, reduksionisme, penelitian empiris dan verifikasi teori.

Dari penjelasan di atas maka penelitian ini akan fokus kepada pengamatan dan pengumpulan data informasi sebanyak-banyaknya tentang pokok penelitian sehingga dapat dilihat apakah fakta di lapangan sesuai dengan data yang ada atau terdapat perubahan karena faktor internal dan eksternal yang terjadi di lingkup objek penelitian.

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang mana menurut Creswell (2023) pendekatan kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati sebuah fenomena yang memfokuskan kepada elemen manusia, objek dan institusi yang menciptakan sebuah interaksi. Dalam prakteknya, penelitian ini akan melakukan pengamatan pada manusia, fenomena, perilaku yang ada di sekitar Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB yang nantinya akan menghasilkan pemaknaan dari proses organisasi yang dilakukan. Serta untuk memperoleh data secara deskriptif dari hasil observasi/pengamatan dan wawancara yang dilaksanakan di lapangan.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus (*study case*). Menurut Creswell (2013) dalam Lukman (2020: 27) terdapat 5 jenis metode kualitatif yaitu fenomenologi, biografi, *grounded-theory*, etnografi, dan studi kasus. Creswell dalam Lukman (2020: 46) menjelaskan studi kasus merupakan strategi penelitian dengan menyelidiki secara cermat suatu hal dengan cara menggunakan informasi lengkap dengan memanfaatkan berbagai prosedur pengumpulan data.

Alasan penelitian ini, memakai metode studi kasus dengan substansi proses menjelaskan keputusan-keputusan kenapa suatu fenomena terjadi, bagaimana mengimplementasikannya, apa hasilnya, menggunakan kata kunci “bagaimana” dan “mengapa” sehingga ruang lingkupnya berpusat pada situasi di kehidupannya. Dengan menggunakan metode studi kasus, maka untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan maka akan menggunakan kata kunci “bagaimana” dan “mengapa” pada setiap sesi pengamatan, wawancara dan dokumentasinya. Sehingga dapat dicapai hasil dan jawaban bagaimana optimalisasi komunikasi organisasi dakwah dalam pembinaan sumber daya manusia di Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.

4. Jenis data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data kualitatif. Data yang dihimpun akan menghasilkan data deskriptif baik berbentuk lisan atau tertulis dari orang ataupun perilaku yang diamati (Wahidin, 2001: 47). Dengan menggunakan jenis data kualitatif, hasil penelitian ini dapat diklasifikasikan sesuai dengan kenyataan sehingga bisa menghasilkan pernyataan yang memiliki fokus penelitian berdasarkan hasil analisis, observasi, wawancara dan dokumentasi yang terkait tentang optimalisasi komunikasi organisasi dakwah dalam pembinaan sumber daya manusia di Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.

1) Sumber Data Primer

Inayah, dkk (2023: 28) menyebutkan bahwa data primer adalah sumber data yang dihasilkan dari informasi spesifik tentang suatu masalah yang sedang diselidiki oleh seorang peneliti (penyedia informasi). Data primer juga merupakan sumber informasi pertama untuk pengumpulan data penelitian. Sumber data utama penelitian ini adalah Direktur Eksekutif YPM Salman ITB, Bapak Salim Rusli. S.T., M. ilkom dan Manajer Bidang Personalia, Bapak Dhanyawan Haflah. S. Sos. Adapun teknik pengumpulan data primer nantinya adalah melalui wawancara dan observasi langsung ke lapangan di lingkungan Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.

2) Sumber Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang dianggap relevan dan dengan topik yang diteliti. Data ini diperoleh dari berbagai sumber sebagai berikut, Buku, Laporan Penelitian Terkait (Skripsi, Tesis dan Tesis), Jurnal Ilmiah Terkait, *Website* BMKA Salman ITB, dan social media (Instagram, Youtube) memiliki kaitan penting dengan konsep pembinaan SDM dan optimalisasi komunikasi organisasi pada Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.

5. Penentuan Informan atau Unit Penelitian

Informan merupakan subjek penelitian yang dapat memberikan data dan informasi yang dibutuhkan yang berkaitan dengan fokus penelitian. (Heryana: 2018). Informan menjadi sumber data utama dalam sebuah penelitian, oleh sebab itu pemilihan informan harus berdasarkan pada subjek atau pihak yang memang memahami dengan baik topik-topik yang diperlukan terkait optimalisasi komunikasi organisasi dakwah dalam pembinaan sumber daya manusia di Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB. Informan yang ditetapkan pada penelitian ini adalah pihak pengurus, panitia dan ketua dari Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan proses mengamati dan merekam secara sistematis fenomena yang diteliti. Kegiatan observasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Karena peneliti berhubungan langsung dengan subjek penelitian, maka penulis dapat memperoleh pengalaman yang mendalam dengan melakukan observasi (Sadiah, 2015: 88).

Teknik observasi dilakukan untuk mendapatkan data primer dan sekunder dari Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB. Pengamatan dilakukan secara langsung dengan mendatangi lokasi, dan secara tidak langsung dengan menganalisis media sosial dan media digital dari Bidang Personalia Yayasan

Pembina Masjid (YPM) Salman ITB. sehingga dapat diperoleh bagaimana optimalisasi komunikasi organisasi dakwah dalam pembinaan sumber daya manusia di Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan data atau informasi yang akurat, maka saat hendak melakukan wawancara harus memperhatikan teknik wawancara yang baik (Sadiah, 2015: 88). Teknik wawancara dilakukan untuk lebih mengenal Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB secara mendalam melalui interaksi komunikasi yang sistematis melalui pertanyaan dan pembahasan yang akan difokuskan kepada optimalisasi komunikasi dan pelayanan interaksi pada SDM yang ada pada kegiatan Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.

c. Dokumentasi

Berbagai jenis teknik pengumpulan data harus dijelaskan secara eksplisit dan disesuaikan dengan sifat, masalah, dan tujuan penelitian (Sadiah. 2015: 43). Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi menjadi pelengkap dari teknik observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Proses pengumpulan data dari studi dokumen dapat berupa buku, jurnal, memo, surat arsip, jurnal, surat kabar, laporan penelitian, dan sebagainya. Dengan mengumpulkan dokumen dan arsip tentang Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB sebagai data pendukung dari pembahasan optimalisasi komunikasi organisasi dakwah dalam pembinaan sumber daya manusia di Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.

7. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Menentukan keabsahan data dari hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu menggunakan metode triangulasi. Triangulasi menurut Mekarisce (2020: 12) bertujuan untuk meningkatkan kekuatan teoritis, interpretative dan metodologis dari hasil penelitian kualitatif. Dengan melakukan pengecekan data melalui berbagai sumber, waktu dan teknik yang tervalidasi sebelumnya.

Selain itu untuk memastikan kembali apakah data dan informasi yang dilampirkan di laporan ini adalah kejadian yang sebenar-benarnya yang merupakan fakta di lapangan terutama yang berkaitan dengan optimalisasi komunikasi organisasi dakwah dalam pembinaan sumber daya manusia di Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.

8. Teknik Analisis Data

Menurut Straus dan Corbin (2009) dalam Rianto (2020, 101-103) analisis data melibatkan proses-proses yang komplek meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan menggunakan model interaktif untuk mengetahui bentuk optimalisasi komunikasi organisasi

dakwah dalam pembinaan sumber daya manusia di Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.

a. Reduksi data

Data yang sudah diperoleh melalui wawancara, observasi dan Dokumentasi akan disaring dan diringkas sesuai dengan data yang dibutuhkan. Hal tersebut dilakukan agar tidak terjadinya pembahasan yang melebar atau ketidaksesuaian data dengan fokus penelitian yang dilakukan

b. Display Data

Display data merupakan kegiatan mengklasifikasikan data ke dalam satuan-satuan analisis yang sesuai dengan fokus penelitian yang sudah ditentukan (Sadiyah, 2015: 93). Pada bagian ini data yang terkumpul akan disaring dan dipilih sehingga hasil penelitian tidak keluar dari Pembahasan atau meluas. Hal ini juga mempermudah dalam proses penarikan kesimpulan.

c. Analisis atau Penafsiran Data

Firman (2018: 2) menyebut analisis data adalah proses pelacakan serta pengaturan secara sistematis hasil lapangan yang telah diperoleh dari wawancara, observasi serta bahan lain yang telah dikumpulkan untuk nantinya dipilih dengan menyesuaikan fokus penelitian. Proses analisis data dimulai dengan mengelompokkan data yang sama untuk kemudian dilakukan interpretasi untuk mencari makna atas optimalisasi komunikasi

organisasi dakwah dalam pembinaan sumber daya manusia pada Bidang Personalia yayasana Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.

d. Penarikan Kesimpulan

Menyimpulkan data dan verifikasi dengan data baru yang memungkinkan mendapatkan keabsahan hasil penelitian (Sadiah, 2015: 93). Setelah penyajian data dilakukan, langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan informasi dan data yang sudah dipilah pilih. Hasil yang disajikan akan berbentuk narasi yang menggambarkan tentang optimalisasi komunikasi organisasi dakwah dalam pembinaan sumber daya manusia pada Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB.

9. Rencana Jadwal Penelitian

Pada bagian ini akan dibahas mengenai rencana dan jadwal dilakukannya penelitian. Rencana jadwal penelitian akan dilakukan pada 1 Januari 2025 dengan observasi langsung ke lokasi penelitian Yaitu Bagian Kaderisasi Mahasiswa dan Alumni di Masjid Salman ITB yang beralamat di Jalan Ganesa No. 7 Kota Bandung Jawa Barat. Namun sebelum jadwal observasi langsung tersebut, sudah dilakukan observasi dan pengumpulan data dengan cara menjalin komunikasi dengan pihak Bidang Personalia Yayasan Pembina Masjid (YPM) Salman ITB maupun perolehan informasi dari *website* dan media digital yang bersangkutan. Hal itu bertujuan agar kegiatan observasi di lapangan nantinya memiliki gambaran serta dapat

melakukan identifikasi data yang didapat dengan realitas yang terjadi di lapangan.

