

ABSTRAK

Raissa Dienul Haq, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Proses Kaderisasi Da'i pada Majelis Taklim (Studi Kasus Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Masjid Al-Ukhuwah Kota Bandung).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh majelis taklim yang memiliki peran penting sebagai lembaga pendidikan nonformal dalam membina masyarakat dan mencetak kader da'i yang berkompeten. Namun, kebanyakan majelis taklim masih memiliki proses pembelajaran yang monoton tanpa mementingkan kompetensi yang dimiliki jamaah. Karena hal itu, dibutuhkan proses kaderisasi da'i yang didukung oleh sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur dan berbasis kompetensi.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana perumusan kompetensi, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian, dan remunerasi kinerja sumber daya manusia yang diterapkan dalam proses kaderisasi da'i di majelis taklim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

Penelitian ini mengacu pada teori manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, yang menekankan pentingnya pengelolaan tenaga kerja berdasarkan kompetensi yang terstruktur melalui beberapa tahapan yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, remunerasi, hingga penilaian untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, majelis taklim dapat mencetak kader da'i yang tidak hanya memiliki pengetahuan luas tentang islam, tetapi juga berkompeten dan memiliki skill dalam berdakwah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas telah mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dengan cukup baik. Perumusan kompetensi berdasarkan kebutuhan santri dan para mudaris, rekrutmen juga seleksi dilakukan secara selektif dan terstruktur, pelatihan diberikan secara sistematis, penilaian dilakukan melalui evaluasi berkala, dan penghargaan yang diberikan berupa sertifikat dan wisuda untuk santri dan uang transportasi untuk para mudaris. Proses ini membawa hasil dalam mencetak da'i yang memiliki pemahaman agama yang mendalam juga berkompeten dalam bidang dakwah.

Kesimpulan dari penelitian ini, bahwa Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kota Bandung sudah mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi. Hal ini berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas Da'i dalam majelis taklim. Pendekatan ini dapat menjadi model pengembangan sumber daya manusia di bidang dakwah yang efektif untuk diterapkan pada lembaga sejenis.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Kaderisasi Da'i, Majelis Taklim, MTKD Al-Ikhlas Kota Bandung

ABSTRACT

Raissa Dienul Haq, *The Implementation of Competency-Based Human Resource Management in the Cadre Formation Process of Da'i at Majelis Taklim (A Case Study at Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas, Al-Ukhuwah Mosque, Bandung City)*.

This research is based on the important role of *majelis taklim* (Islamic learning assemblies) as non-formal educational institutions in guiding the community and producing competent *da'i* (Islamic preachers). However, many *majelis taklim* still apply monotonous learning processes without emphasizing the competencies of their participants. Therefore, a *da'i* cadre formation process supported by a structured and competency-based human resource management system is urgently needed.

The purpose of this study is to examine the formulation of competencies, recruitment, selection, training, development, performance assessment, and remuneration of human resources implemented in the cadre formation process at the *majelis taklim*. This study employs a qualitative approach with a case study method, and data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation.

This research refers to the theory of competency-based human resource management, which emphasizes the importance of structured workforce management through stages such as recruitment, selection, training, development, remuneration, and performance evaluation in order to achieve organizational goals. In this context, *majelis taklim* can produce *da'i* who not only possess deep Islamic knowledge but are also skilled and competent in preaching.

The results show that Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas has implemented competency-based human resource management quite well. Competencies are formulated based on the needs of the *santri* (student) and *mudaris* (teachers), recruitment and selection are carried out selectively and systematically, training is provided in a structured manner, evaluation is conducted periodically, and remuneration is given in the form of certificates and graduation ceremonies for *santri*, and transport allowances for the *mudaris*. This process has had a positive impact in producing *da'i* with deep religious understanding and strong preaching competencies.

In conclusion, Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas has successfully implemented competency-based human resource management. This plays a significant role in improving the quality of *da'i* within the *majelis taklim*. This approach can serve as an effective model for human resource development in the field of Islamic preaching and can be applied to similar institutions.

Keywords: Competency-Based Human Resource Management, Da'i Cadre Formation, Majelis Taklim, MTKD Al-Ikhlas Bandung City