



Perencanaan dan Evaluasi dalam Perubahan SDM Lembaga Dakwah

Muhammad Yudha Ardiansyah^{1*}, Cecep Castrawijaya²

¹⁻²UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

muhammadyudhaardiansyah24@mhs.uinjkt.ac.id^{*}, cecep.castrawijaya@uinjkt.ac.id²

Alamat: Jl. Ir H. Juanda No.95, Ciputat, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15412

Korespondensi penulis: muhammadyudhaardiansyah24@mhs.uinjkt.ac.id^{*}

Abstract. *Human resource (HR) development is an important aspect for the sustainability of Islamic missionary institutions. HR planning aims to ensure the availability of competent Islamic missionary personnel in accordance with the organization's needs. Evaluation is necessary to assess the effectiveness of HR performance in achieving Islamic missionary goals. This study uses qualitative methods with a documentary analysis approach. The results of the study indicate that good HR planning includes needs analysis, recruitment, development, and training of HR managers. HR assessment is an important tool for evaluating performance and improving the effectiveness of Islamic missionary activities. However, challenges in HR evaluation include the lack of an objective evaluation system, limited resources, and resistance to change. Wise HR change management can improve the quality of Islamic missionary activities, expand their reach, and increase the effectiveness of Islamic missionary institutions in facing today's challenges. This study recommends the importance of an objective evaluation system, better resource management, and continuous training to improve the competence of HR managers in Islamic missionary institutions.*

Keywords: *Human Resource Evaluation, Human Resource Planning, Islamic Propagation Institutions, Islamic Propagation Management*

Abstrak. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting untuk keberlanjutan lembaga dakwah Islam. Perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan ketersediaan tenaga penggerak dakwah Islam yang kompeten sesuai dengan kebutuhan organisasi. Evaluasi diperlukan untuk menilai efektivitas kinerja SDM dalam mencapai tujuan dakwah Islam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang baik mencakup analisis kebutuhan, rekrutmen, pengembangan, dan pelatihan manajer SDM. Penilaian SDM menjadi alat penting untuk menilai kinerja dan meningkatkan efektivitas kegiatan dakwah Islam. Namun, tantangan dalam evaluasi SDM mencakup kurangnya sistem evaluasi yang objektif, terbatasnya sumber daya, dan resistensi terhadap perubahan. Manajemen perubahan SDM yang bijaksana dapat meningkatkan kualitas kegiatan dakwah Islam, memperluas jangkauannya, dan meningkatkan efektivitas lembaga dakwah Islam dalam menghadapi tantangan masa kini. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya sistem evaluasi yang objektif, pengelolaan sumber daya yang lebih baik, serta pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pengelola SDM dakwah Islam.

Kata kunci: Evaluasi SDM, Lembaga Dakwah, Manajemen Dakwah, Perencanaan SDM

1. LATAR BELAKANG

Perubahan tidak dapat dihindari bagi organisasi karena merupakan bentuk adaptasi terhadap lingkungannya. Relevansi suatu organisasi dengan lingkungannya harus dipelajari secara mendalam dan diperhitungkan dalam pengambilan keputusan organisasi. Perubahan terjadi karena kemajuan teknologi, meningkatnya daya saing organisasi, perubahan demografi negara dan kepentingan pemangku kepentingan yang ingin meningkatkan nilai (Indayani & Sumartik, 2019).

Manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh spesialis yang bertanggung jawab atas fungsinya dalam suatu organisasi. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan dan menerapkan strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia yang mereka kelola. Secara struktural, organisasi memiliki departemen yang bertanggung jawab atas manajemen SDM yang mempunyai misi dan tanggung jawab untuk memastikan pengawasan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia organisasi. Kebijakan pemimpin sangat memengaruhi keseluruhan tenaga kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas (Tampubolon, 2016).

Sebagai lembaga yang melaksanakan dakwah secara terstruktur, lembaga dakwah harus berkembang baik dari segi sistem manajemen maupun sumber daya manusianya. Untuk memastikan keberlanjutannya, manajemen perubahan menjadi penting. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam pengelolaan lembaga dakwah merupakan salah satu tahapan transformasi tersebut (Salim & Cecep, 2023).

Manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dakwah merupakan proses perencanaan yang matang yang bertujuan untuk mencapai tujuan maksimal yang diinginkan. Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dakwah mengacu pada proses kegiatan yang berkaitan dengan fungsi manajemen yaitu perencanaan dan evaluasi.

Perencanaan adalah titik awal untuk mencapai tujuan. Akan tetapi, sesempurna apa pun suatu kegiatan, ia memerlukan perencanaan, karena perencanaan tindakan yang berupa pemikiran tentang tindakan yang akan diambil untuk mencapai hasil optimal. Perencanaan merupakan fungsi dasar manajemen. Ia bersifat dinamis dan bertujuan untuk masa depan yang ditandai oleh ketidakpastian, akibat perubahan kondisi dan situasi (Hasibuan, 2004). Oleh karena itu, agar proses dakwah dapat mencapai tujuan yang diharapkan secara optimal, maka perencanaan dakwah menjadi suatu keharusan.

Perencanaan dakwah merupakan bagian integral dari manajemennya. Dalam kerangka ini, kegiatan perencanaan merupakan tindakan strategis utama untuk menjamin keberlangsungan proses dakwah. Hal ini karena dakwah sebagai suatu proses perubahan kualitatif dalam kehidupan masyarakat sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, memerlukan perencanaan yang matang agar semua unsur dakwah dapat berjalan dalam realitas sosial (Asy'ari, 2019).

Dalam perencanaan dakwah, yang perlu diperhatikan adalah: isi rencana, tujuan dan sasaran rencana; rencana tersebut dikembangkan karena alasan atau konteksnya; rencana dilaksanakan dan teknik serta langkah-langkah dijelaskan secara rinci; implementasi dan

sasarannya; dalam pelaksanaannya dilengkapi dengan jadwal harian mulai dari persiapan sampai dengan pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan; dan biayanya, semuanya harus dirinci, dari mana dananya berasal dan penggunaannya harus jelas (Amiruddin et al., 2018).

Evaluasi merupakan elemen penting dalam memastikan kualitas dan efektivitas program pelatihan. Evaluasi yang berasal dari kata bahasa Inggris “*evaluation*” merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menilai tercapainya tujuan suatu kegiatan. Menurut Cross, evaluasi bertujuan untuk mencapai tujuan suatu kegiatan, dimana tujuan tersebut dapat tercapai. Evaluasi membantu mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan program, menetapkan target yang jelas, dan menilai responsivitas program terhadap kebutuhan yang diidentifikasi (Faqih & Sudrajat, 2024).

Evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu dakwah sangat diperlukan guna tercapainya tujuan dakwah, sebab pengawasan merupakan suatu proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu dakwah untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dalam manajemen pengembangan mutu dakwah (Amiruddin et al., 2018).

2. KAJIAN TEORITIS

Perubahan SDM

Perubahan dalam sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan tata kelola SDM lembaga dakwah agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan saat ini. Kecanggihan teknologi informasi dan seluruh infrastruktur kehidupan manusia membuat perubahan ini menjadi penting. Peningkatan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia memerlukan manajemen yang baik.

Menurut Kurt Lewin sebagaimana dikutip Lilik, ada tiga tahap dalam manajemen perubahan, yaitu: *unfreezing* (mengenali perlunya perubahan), *changing* (berusaha menciptakan kondisi baru), *refreezing* (menggabungkan, menciptakan dan memelihara perubahan) (Indayani & Sumartik, 2019).

***Unfreezing* (mengenali perlunya perubahan)**

Unfreezing adalah langkah pertama untuk menyadari kondisi yang dihadapi. Ini tentang pemahaman bahwa organisasi harus mampu berkembang menuju situasi yang lebih baik dari sebelumnya. Langkah ini melibatkan persiapan, secara individu dan kolektif, untuk perubahan. Pada tahap ini, Anda akan mengidentifikasi siapa saja yang menyetujui dan siapa saja yang

menentang. Pemimpin akan menganalisis dan merumuskan metode penerapan perubahan untuk mengelolanya secara efektif.

Changing (berusaha menciptakan kondisi baru)

Changing adalah proses perubahan di mana transisi manajerial terjadi ke arah yang lebih baik daripada sebelumnya. Proses ini harus didukung oleh pemutakhiran kemampuan individu dan sistem manajemen organisasi. Peningkatan kemampuan individu dapat dicapai melalui pelatihan dan pembinaan yang terstruktur. Sementara itu, perbaikan tatanan organisasi diawali dengan pelatihan dan pembinaan sistem manajemen, mekanisme organisasi yang efektif dan efisien. Fase perubahan tentu saja diimbangi dengan komunikasi yang baik antar anggota agar arah perubahan yang disepakati tetap terjaga.

Refreezing (menggabungkan, menciptakan dan memelihara perubahan)

Refreezing didefinisikan sebagai penguatan stabilitas organisasi setelah perubahan. Ini melibatkan adaptasi terhadap perubahan sehingga perubahan menjadi rutinitas. Capaian perubahan harus dipertahankan agar dapat mencapai hasil yang jauh lebih baik dari sebelumnya dalam pengelolaan organisasi.

Perencanaan Dakwah

Dari sudut pandang manajemen, istilah perencanaan adalah *planning*. Sebagai fungsi manajemen, perencanaan merupakan tindakan awal yang harus dipahami sebelum fungsi lainnya dilaksanakan. Perencanaan merupakan suatu proses persiapan secara sistematis terhadap kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan guna mencapai suatu tujuan tertentu, yang melekat pada seluruh kegiatan manusia. Perencanaan merupakan suatu pengaturan (formulasi) sistematis mengenai langkah-langkah (tindakan) yang akan diambil pada masa yang akan datang, yang didasarkan pada analisis mendalam terhadap potensi, faktor eksternal, dan pemangku kepentingan, guna mencapai suatu tujuan tertentu (Usman, 2008).

Selain itu, dengan adanya sistem perencanaan, dimungkinkan untuk: 1) memperoleh dan memobilisasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan, 2) untuk memungkinkan anggota organisasi melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan dan prosedur yang dipilih, 3) untuk terus memantau dan mengukur kemajuan, sehingga tindakan perbaikan dapat diambil jika tingkat kemajuan tidak memuaskan.

Sedangkan dakwah sebagai kegiatan mensosialisasikan ajaran Islam kepada masyarakat menjadi tanggung jawab individu dalam pengelolaannya. Karena itu, perencanaan

yang merupakan langkah awal dalam mengelola suatu kegiatan, terkait pula dengan kegiatan dakwah. Apalagi realisasi dakwah tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan pemahaman keagamaan dan pandangan hidup saja, tetapi juga ditujukan pada tujuan yang lebih luas, yakni pengamalan ajaran Islam secara menyeluruh, dalam berbagai aspek kehidupan. Untuk itu, seluruh aspek dakwah tentu harus mendapat perhatian para pemimpin dakwah (Asy'ari, 2019).

Secara terminologi, dakwah menurut Mohammad Natsir adalah suatu usaha untuk menyampaikan risalah tauhid yang terkandung dalam ajaran Islam kepada seluruh umat manusia agar mereka selamat di dunia dan akhirat. Kemudian beliau menjabarkan secara rinci tentang makna dakwah sebagai kelanjutan dari tugas suci yang dibebankan kepada para pendakwah, mubaligh, dan khususnya umat Islam, karena hakikat dakwah itu disampaikan oleh Nabi Muhammad saw dalam bentuk bimbingan dan *huda* (petunjuk) kepada seluruh umat manusia agar mereka tidak tersesat dan melakukan kemaksiatan, serta menuntun mereka ke jalan kebaikan dan kebahagiaan di dunia dan akhirat, berdasarkan ajaran Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah (Natsir, 1975).

Dakwah Islam bertujuan untuk menggugah orang agar beriman kepada Islam dan mengamalkan hukum Islam dalam segala aspek kehidupan, didasarkan pada prinsip-prinsip dasar kehidupan Muslim, yaitu Al-Quran dan Sunnah. Karena itu, hakikat dakwah adalah menyampaikan ajaran Islam secara utuh kepada seluruh umat manusia. Proses ini bertujuan untuk mencapai tujuannya, yakni menyebarkan jalan (ajakan) Allah ke seluruh muka bumi agar diikuti oleh umat Islam (Hasyimi, 1974).

Keberadaan lembaga, organisasi, atau pengelola dakwah yang secara bertanggung jawab menjalankan aktivitas dakwah Islam dalam skala yang sangat besar, tentu saja hanya dapat berhasil apabila dilandasi oleh suatu sistem perencanaan konseptual dan strategis yang matang. Perencanaan membantu memilih tindakan yang tepat berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapi selama dakwah. Perencanaan dakwah juga membantu menentukan tahapan, program, metode, sarana, prasarana, dan tujuan dakwah (Asy'ari, 2019).

Evaluasi SDM

Menurut Edwin Wandt dan Gerald W. Brown, evaluasi lebih berkaitan dengan tindakan atau proses penentuan nilai suatu tindakan. Lebih jauh lagi, nilai ini nantinya dapat berfungsi sebagai dasar untuk perbaikan yang ditujukan untuk memajukan tindakan (Haryanto, 2020).

Arifin menjelaskan, evaluasi pada hakikatnya merupakan suatu proses yang sistematis untuk menentukan nilai suatu barang berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dan syarat-

syarat pengambilan keputusan tertentu. Dengan pemahaman tersebut, Arifin pun memaparkan beberapa aspek penilaian, antara lain:

- 1) Evaluasi adalah suatu proses, bukan hasil. Hasil yang diperoleh suatu kegiatan memberikan gambaran kualitas suatu unsur, apakah berupa makna atau nilai. Evaluasi, di sisi lain, adalah tentang pencapaian nilai atau makna. Prosesnya juga harus mematuhi prosedur dan aturan yang ditetapkan.
- 2) Tujuan evaluasi adalah untuk menentukan kualitas suatu program, terutama dalam kaitannya dengan nilai dan maknanya.
- 3) Selama proses evaluasi, refleksi harus dilakukan. Refleksi ini melekat dalam konsep evaluasi. Tanpa refleksi, kegiatan tersebut belum tentu dapat disebut sebagai proses evaluasi.
- 4) Tinjauan harus berdasarkan pada kriteria tertentu. Tanpa kriteria yang jelas, peninjauan tersebut belum tentu dapat disebut sebagai proses penilaian. Kriteria ini penting untuk memungkinkan hasil evaluasi yang dibenarkan secara ilmiah diperhitungkan, untuk menghindari subjektivitas dan untuk memfasilitasi evaluasi (Asrul & Rosnita, 2015).

Sedangkan evaluasi sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan satu kesatuan dengan fungsi pengendalian, artinya pengendalian atau pengawasan yang dapat dipahami melalui pengukuran hasil kerja terhadap sasaran yang direncanakan. Fungsi ini bertujuan untuk memastikan bahwa tindakan yang dilaksanakan di lapangan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan (Rohman, 2017).

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan library research. library research merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan. Nasir (1998) berpendapat bahwa langkah pertama dalam library research adalah peneliti harus menentukan topik penelitian terlebih dahulu, kemudian melakukan penelitian yang berkaitan dengan teori dan terkait dengan topik penelitian. Dalam pencarian teori, peneliti lebih mementingkan pengumpulan informasi sebanyak mungkin dari literatur yang relevan. Buku, jurnal, majalah, hasil penelitian (tesis dan disertasi), dan sumber lain yang relevan dengan tema penelitian dapat diakses melalui kepustakaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan dan evaluasi dalam perubahan Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga dakwah merupakan aspek penting untuk memastikan efektivitas dan relevansi dakwah di era modern. Perubahan dalam sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang tidak dapat dihindari dalam setiap organisasi, termasuk lembaga dakwah. Agar tetap relevan dan efektif dalam menjalankan misinya, lembaga dakwah perlu melakukan perencanaan yang matang serta evaluasi berkelanjutan terhadap SDM yang dimiliki. Perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan ketersediaan tenaga dakwah yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, sedangkan evaluasi diperlukan untuk menilai efektivitas kinerja SDM dalam mencapai tujuan dakwah. Dengan strategi yang tepat, perubahan SDM dapat mendukung peningkatan kualitas dakwah serta memperluas jangkauan dan dampaknya terhadap umat.

Perencanaan SDM dalam Lembaga Dakwah

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga dakwah merupakan langkah strategis yang krusial untuk mencapai tujuan dakwah secara efektif dan efisien. Dalam konteks lembaga dakwah, SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai agen perubahan yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kegiatan dakwah. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus dilakukan dengan cermat, mengingat pentingnya kompetensi dan karakter individu yang terlibat dalam proses dakwah.

Lembaga dakwah dihadapkan pada tantangan yang kompleks, termasuk perubahan sosial, perkembangan teknologi, dan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Dalam menghadapi tantangan ini, lembaga perlu melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan SDM mereka. Hal ini mencakup identifikasi jumlah dan jenis tenaga pengajar serta staf yang dibutuhkan, serta penentuan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap individu agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Secara keseluruhan, perencanaan SDM dalam lembaga dakwah bukan hanya sekadar pengaturan jumlah tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengembangan potensi individu untuk mewujudkan visi dan misi dakwah secara optimal. Dengan pengelolaan SDM yang baik, lembaga dakwah dapat meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan aktivitas dakwah mereka.

Analisis Kebutuhan SDM dalam Lembaga Dakwah

Analisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga dakwah sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kegiatan dakwah. Berikut adalah beberapa aspek kunci dalam analisis kebutuhan SDM di lembaga dakwah:

1. Identifikasi Kebutuhan SDM

Lembaga dakwah harus secara cermat mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusianya, terutama dalam hal jumlah dan jenis guru serta staf yang dibutuhkan agar program-program misionaris Islam dapat dikelola secara efektif. Analisis ini mencakup analisis keterampilan yang dibutuhkan, seperti pemahaman agama, keterampilan komunikasi, dan keterampilan manajerial.

2. Perencanaan Pelatihan dan Pengembangan

Setelah kebutuhan diidentifikasi, lembaga dakwah harus merencanakan program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusianya. Pelatihan tersebut dapat berupa peningkatan keterampilan mengajar, penguasaan teknologi informasi, dan pendalaman ajaran Islam.

3. Rekrutmen Berbasis Nilai Agama

Proses rekrutmen harus mempertimbangkan nilai-nilai agama dan kepribadian calon karyawan. Penting bagi guru dan staf untuk tidak hanya memiliki kualifikasi akademis, tetapi juga komitmen terhadap misi dakwah lembaga.

4. Evaluasi Kinerja SDM

Evaluasi berkala terhadap kinerja SDM sangat penting untuk memastikan bahwa mereka memenuhi standar yang ditetapkan. Evaluasi ini juga membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, serta memberikan umpan balik untuk pengembangan lebih lanjut.

5. Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM

Penggunaan teknologi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Lembaga-lembaga dakwah Islam harus mengintegrasikan teknologi informasi ke dalam program-programnya agar dapat menjangkau khalayak yang lebih luas dan meningkatkan kualitas penyampaian pesan.

Dengan melakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia yang komprehensif, lembaga dakwah Islam dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tantangan dalam mengemban misinya.

Strategi Rekrutmen dan Seleksi SDM

Strategi rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga dakwah Islam berperan penting untuk memastikan bahwa calon-calon yang terpilih memiliki kualifikasi dan komitmen yang dibutuhkan dalam mengemban misi dakwah Islam. Berikut adalah beberapa pendekatan yang dapat diterapkan pada strategi ini:

1) Rekrutmen Internal dan Eksternal

Lembaga dakwah dapat menggunakan dua pendekatan dalam proses rekrutmen:

a) Rekrutmen Internal

Pendekatan ini digunakan ketika lembaga membutuhkan sumber daya manusia secara cepat. Dalam hal ini, dapat menarik kandidat internal, terutama di antara anggotanya saat ini. Pendekatan ini memungkinkan lembaga untuk memanfaatkan potensi yang diketahui dan terbukti.

b) Rekrutmen Eksternal

Digunakan saat suatu organisasi mencari kandidat eksternal baru. Proses ini biasanya lebih lama dan melibatkan berbagai metode, seperti memasang lowongan pekerjaan, bekerja sama dengan lembaga pendidikan, atau melakukan kegiatan penjangkauan untuk menarik kandidat yang memenuhi syarat.

2) Penentuan Kriteria Seleksi

Kriteria seleksi harus dirumuskan dengan jelas sesuai dengan kebutuhan lembaga. Kriteria tersebut meliputi keterampilan, pengalaman, serta nilai-nilai agama dan etika yang diharapkan dimiliki oleh calon tenaga HRD di masa mendatang. Penting untuk memastikan bahwa orang yang direkrut tidak hanya memenuhi persyaratan teknis, tetapi juga visi dan misi lembaga dakwah.

3) Proses Seleksi yang Komprehensif

Proses seleksi harus meliputi beberapa tahap, seperti:

- a) Wawancara: Untuk mengevaluasi kemampuan komunikasi dan pemahaman calon tentang ajaran Islam.
- b) Uji Kompetensi: Mengukur keterampilan praktis yang relevan dengan posisi yang dilamar.
- c) Psikotes: Untuk menilai karakter dan potensi calon dalam menjalankan tugas sebagai da'i atau pengurus.

4) Pelatihan dan Orientasi

Setelah proses seleksi, kandidat SDM yang terpilih harus menjalani program pelatihan dan orientasi. Program ini bertujuan untuk mengenalkan mereka pada budaya organisasi, nilai-nilai lembaga dakwah, dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya secara efektif.

5) Evaluasi Berkala

Evaluasi kinerja SDM harus dilakukan secara berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan. Umpan balik dari penilaian ini dapat digunakan untuk

perbaikan berkelanjutan proses rekrutmen dan pengembangan SDM di masa mendatang (Amin, 2024).

Dengan melaksanakan strategi rekrutmen dan seleksi yang sistematis dan terencana, lembaga dakwah Islam dapat memastikan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan siap menjawab tantangan penyebaran dakwah Islam secara efektif.

Evaluasi SDM dalam Lembaga Dakwah

Evaluasi sumber daya manusia (SDM) pada lembaga dakwah Islam merupakan proses penting untuk mengevaluasi efektivitas personel dakwah Islam dalam mencapai tujuan organisasi. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia dan merumuskan rekomendasi untuk perbaikan. Melalui evaluasi yang terstruktur, lembaga dakwah Islam dapat meningkatkan mutu kerja dakwah Islam, mengoptimalkan potensi sumber daya manusia, dan memastikan personel dakwah Islam tetap selaras dengan visi dan misi organisasi.

Evaluasi SDM yang baik juga dapat membantu merencanakan pengembangan dan peningkatan kapasitas staf misionaris Islam agar dapat beradaptasi lebih baik terhadap perubahan. Evaluasi SDM bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas personel misionaris Islam dalam melaksanakan tugasnya dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

Metode Evaluasi Kinerja Da'i dan Tenaga Dakwah

Mengevaluasi kinerja da'i dan tenaga dakwah merupakan aspek penting untuk memastikan efektivitas dan keberhasilan program dakwah. Penilaian ini dapat dilakukan menggunakan beberapa pendekatan sistematis, termasuk penilaian internal dan eksternal.

Evaluasi Internal

Evaluasi internal adalah proses penilaian yang dilakukan oleh dai itu sendiri terhadap kinerjanya. Hal ini mencakup:

a. **Metode Dakwah**

Pendakwah harus mengevaluasi metode yang digunakan untuk menyampaikan pesan dakwah, termasuk teknik komunikasi dan media yang digunakan. Evaluasi ini bertujuan untuk menentukan efektivitas metode dalam menjangkau audiens.

b. Feedback dari Mad'u

Mengumpulkan umpan balik dari hadirin atau mad'u mengenai penerimaan dan pemahaman mereka terhadap isi khotbah. Hal ini memungkinkan tenaga dakwah untuk terus berkembang.

c. Koreksi Diri

Para dai hendaknya sadar untuk melakukan koreksi diri berdasarkan hasil evaluasi, sehingga dapat meningkatkan kualitas dakwah di masa mendatang.

Evaluasi Eksternal

Evaluasi eksternal melibatkan penilaian dari pihak lain, seperti pengurus lembaga atau masyarakat. Ini mencakup:

a) Kesan Objek Dakwah

Untuk mengukur dampak dakwah terhadap masyarakat, meliputi perubahan sikap dan perilaku mad'u setelah mengikuti kegiatan dakwah.

b) Pengaruh Dakwah

Mengevaluasi pengaruh khotbah terhadap mentalitas dan spiritualitas masyarakat. Hal ini dapat diukur melalui survei atau wawancara dengan mad'u dan anggota masyarakat.

Model CIPP (*Context, Input, Process, Product*)

Model ini digunakan untuk mengevaluasi program pelatihan dan kegiatan dakwah secara menyeluruh, dengan fokus pada:

a) *Context*: Menilai relevansi program dengan kebutuhan masyarakat.

b) *Input*: Mengevaluasi sumber daya yang digunakan dalam pelaksanaan program.

c) *Process*: Memantau pelaksanaan kegiatan dakwah untuk memastikan bahwa semua berjalan sesuai rencana.

d) *Product*: Mengukur hasil akhir dari kegiatan dakwah, termasuk sejauh mana tujuan telah tercapai (Faqih & Sudrajat, 2024).

Dengan menerapkan metode evaluasi yang komprehensif ini, lembaga dakwah Islam dapat memastikan bahwa kinerja para pendakwah dan personil dakwah Islam terus meningkat dan program-program yang dilaksanakan dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Tantangan dalam Evaluasi SDM

Evaluasi sumber daya manusia (SDM) di lembaga dakwah Islam menghadapi berbagai tantangan yang perlu diatasi untuk menjamin efektivitas proses. Salah satu tantangan utama terletak pada kurangnya kriteria objektif untuk mengevaluasi kinerja, karena dakwah Islam memiliki dimensi tidak berwujud yang sulit diukur secara kuantitatif. Selain itu, kurangnya sistem pemantauan yang terstruktur dapat menghambat penilaian akurat terhadap efektivitas personel dakwah Islam. Faktor-faktor lain, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya penggunaan teknologi, juga dapat berperan sebagai hambatan dalam proses evaluasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan holistik dan adaptif dalam mengembangkan metode penilaian SDM, sehingga hasilnya dapat memberikan manfaat nyata bagi pengembangan lembaga dakwah Islam. Berikut adalah beberapa tantangan utama yang dihadapi (Puskarsa, 2024):

1) Tekanan Waktu

Salah satu tantangan utama dalam evaluasi kinerja adalah tekanan waktu yang dihadapi supervisor. Proses evaluasi sering kali memakan waktu, dan jika supervisor dibatasi waktu, mereka mungkin tidak dapat memberikan umpan balik yang mendalam dan membangun. Hal ini menghasilkan evaluasi yang kurang rinci dan tidak mencerminkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2) Ketidakseimbangan Fokus pada Kinerja Individu atau Tim

Banyak lembaga terlalu menekankan evaluasi individu, tanpa mempertimbangkan kontribusi terhadap kinerja tim. Sebaliknya, evaluasi yang hanya berfokus pada kinerja tim mungkin mengabaikan kontribusi individu. Ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam tim dan berkurangnya motivasi.

3) Kualitas dan Objektivitas Penilaian

Menerapkan sistem evaluasi kinerja yang objektif merupakan tantangan tersendiri. Banyak lembaga kesulitan menerapkan sistem yang adil dan transparan, yang dapat memengaruhi kepercayaan staf terhadap hasil evaluasi. Evaluasi yang tidak objektif dapat mengurangi motivasi dan komitmen tenaga dakwah.

4) Perubahan dalam Kebutuhan dan Harapan Karyawan

Di era globalisasi dan perubahan sosial yang cepat, kebutuhan dan harapan karyawan terhadap lingkungan kerja juga berkembang. Lembaga-lembaga Islam harus beradaptasi dengan perubahan-perubahan ini untuk memastikan bahwa penilaian kinerja tetap relevan dan mencerminkan kondisi terkini.

5) Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Tantangan lainnya adalah memastikan tenaga dakwah menerima pelatihan dan pengembangan profesional yang tepat untuk meningkatkan keterampilan mereka. Tanpa program pengembangan profesional yang efektif, evaluasi kinerja mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan potensi sumber daya manusia yang ada.

Dalam menghadapi tantangan ini, lembaga dakwah Islam harus menerapkan strategi sistematis untuk meningkatkan proses evaluasi SDM, termasuk menggunakan teknologi untuk mengotomatisasi evaluasi dan memberikan pelatihan berkelanjutan kepada tenaga dakwah. Dengan pendekatan ini, lembaga dapat memastikan bahwa penilaian kinerja lebih efektif dan berdampak positif pada pengembangan SDM mereka.

Dampak Perubahan SDM terhadap Efektivitas Dakwah

Perkembangan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan lembaga dakwah Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas dakwah. SDM yang semakin terampil dan memiliki kemampuan, mampu berinovasi dalam metode dakwah Islam, sehingga pesan yang disampaikan semakin relevan dan mudah diterima oleh masyarakat. Sebaliknya, perubahan yang dikelola dengan buruk dapat menciptakan ketidakseimbangan dalam organisasi, menghambat kelancaran program dakwah Islam, dan mengurangi motivasi tenaga dakwah Islam. Oleh karena itu, manajemen perubahan SDM yang strategis sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas penyebaran Islam dalam konteks sosial yang terus berubah. Perkembangan SDM dalam lembaga dakwah Islam dapat berdampak pada:

a) Peningkatan Kualitas Dakwah

Melalui perubahan dan pengembangan sumber daya manusia, kualitas dakwah dapat ditingkatkan secara signifikan. Pendidikan berkelanjutan bagi para tenaga dakwah, yang meliputi pemahaman agama yang lebih mendalam serta keterampilan komunikasi dan teknologi, memungkinkan mereka menyampaikan pesan dakwah secara lebih efektif dan menarik kepada khalayak yang lebih luas, terutama generasi muda.

b) Adaptasi terhadap Perubahan Sosial dan Budaya

Perkembangan sumber daya manusia juga memungkinkan lembaga dakwah untuk lebih beradaptasi dengan dinamika sosial dan budaya masyarakat. Mereka yang terlatih memahami konteks sosial akan lebih mampu menyesuaikan metode dakwahnya sehingga pesan yang disampaikan lebih relevan dan lebih mudah diterima masyarakat.

c) Penggunaan Teknologi dalam Dakwah

Perkembangan sumber daya manusia, khususnya penguasaan teknologi digital dan media sosial, memberikan peluang bagi lembaga dakwah Islam untuk menjangkau khalayak yang lebih luas. Pemanfaatan platform seperti YouTube, Instagram, dan TikTok memungkinkan dakwah Islam menjadi lebih kreatif dan interaktif, sekaligus menumbuhkan kedekatan emosional dengan umat.

d) Meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan

Perubahan dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga motivasi para tenaga kerja dakwah. Ketika tenaga kerja dakwah merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih terlibat dalam misi pengabaran, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kegiatan mereka.

e) Efisiensi Operasional

Dengan sumber daya manusia yang terlatih dan profesional, lembaga dakwah Islam dapat mengoptimalkan operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia yang baik memungkinkan lembaga untuk menyelenggarakan kegiatannya secara lebih efisien, guna mengoptimalkan waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dakwah Islam (Manalu, 2015).

Secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia di lingkungan lembaga dakwah Islam mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitasnya. Melalui pendekatan yang adaptif dan inovatif terhadap manajemen sumber daya manusia, lembaga dakwah Islam dapat memastikan bahwa mereka tetap relevan dan mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dalam menghadapi tantangan era yang terus berubah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perencanaan dan evaluasi SDM di lembaga dakwah Islam berperan krusial dalam keberhasilan tugas dakwah. Perencanaan yang tepat memungkinkan lembaga dakwah Islam memiliki personel yang kompeten, sesuai dengan kebutuhan, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan keadaan. Penilaian sistematis membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia dan merumuskan rekomendasi untuk perbaikan. Meskipun ada tantangan yang dihadapi dalam penilaian SDM, seperti kurangnya standar objektif dan keterbatasan sumber daya, strategi yang tepat dapat mengatasi kendala tersebut. Melalui manajemen perubahan SDM yang efektif, lembaga

dakwah Islam dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja dakwahnya serta memperluas jangkauannya.

DAFTAR REFERENSI

- Amin, A. (2024). Strategi rekrutmen da'i Majelis Dakwah Islamiyah (MDI) di Rokan Hulu. MDI.
- Amiruddin, A., Najamuddin, M. N., & Nukman. (2018). Pengelolaan sumber daya manusia lembaga dakwah Islam dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia di lembaga dakwah dalam meningkatkan kualitas sekolah kejuruan swasta di Taklim Assembly of. *Aqidah-Ta*, 4(2), 160–181. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/aqidah-ta/article/download/6885/pdf>
- Asrul, & Rosnita. (2015). Evaluasi pembelajaran. Ciptapustaka Media.
- Asy'ari, A. (2019). Strategi perencanaan dakwah. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah dan Manajemen*, 7(1), 36–49. <https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/idarah/article/view/7547>
- Faqih, R. Al, & Sudrajat, I. (2024). Evaluasi program pelatihan di lembaga dakwah Baladi Ad-Dakwah Center (BAC) Kresek menggunakan model CIPP. 2.
- Haryanto. (2020). Evaluasi pembelajaran. UNY Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2004). Manajemen dasar, pengertian dan masalah. Bumi Aksara.
- Hasyimi, A. (1974). Dustur dakwah menurut Al-Qur'an. Bulan Bintang.
- Indayani, L., & Sumartik. (2019). Manajemen perubahan. UMSIDA Press. <https://doi.org/10.21070/2019/978-602-5914-70-6>
- Manalu, E. P. D. (2015). Strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas dakwah di era modern. 6.
- Natsir, M. (1975). Fiqhud dakwah. Dewan Dakwah Islam Indonesia.
- Puskarsa. (2024). Ketidakseimbangan dalam penilaian kinerja: Tantangan bagi manajemen SDM. 23 Agustus.
- Rohman, A. (2017). Dasar-dasar manajemen. Intelegensia Media.
- Salim, N., & Cecep, C. (2023). Kepemimpinan dalam perubahan manajemen SDM lembaga dakwah (Studi kasus: Pondok Pesantren Madinatul Qur'an). *Journal of Islamic Management*, 3(2), 14–30.
- Tampubolon, H. (2016). Strategi manajemen sumber daya manusia dan peranannya dalam pengembangan keunggulan bersaing. Papas Sinar Sinanti.
- Usman, H. (2008). Manajemen teori, praktik dan riset pendidikan. Pustaka Binawan.