

Peran Manajemen Dakwah dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Mustafawiyah Purba Baru

Siti Aulia Aisyah

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal

e-mail: sitiuliaaisyah05@gmail.com

Abstract

This research aims to describe and analyze the role of da'wah management in managing human resources at the Mustafawiyah Purba Baru Islamic Boarding School. Islamic boarding schools have an important role in forming the character and quality of quality human resources (HR) within the scope of the Islamic religion. One of the Islamic boarding schools that is the focus of this research is the Mustafawiyah Purba Baru Islamic Boarding School, which is famous for its preaching activities. The research method used is qualitative with a case study approach. Data was collected through in-depth interviews, observation and documentation studies. The research results show that da'wah management at the Mustafawiyah Purba Baru Islamic Boarding School has a significant role in managing human resources. This role includes planning, organizing, implementing and controlling da'wah activities which aim to shape the character and morals of the students. Da'wah management is also involved in managing religious learning, curriculum development, as well as monitoring and evaluating the performance of Islamic religious education in Islamic boarding schools. Apart from that, da'wah management has the responsibility to create an Islamic boarding school environment that is conducive to the spiritual and intellectual growth of students. This research contributes to the understanding of how da'wah management can play a role in improving the quality of human resources in Islamic boarding schools. The implications of the findings of this research can be used as a basis for developing a more effective da'wah management model in the context of Islamic religious education in similar institutions.

Keywords: Management, Human Resources, Educational Institutions.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis peran manajemen dakwah dalam pengelolaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Mustafawiyah Purba Baru. Pondok pesantren memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam lingkup agama Islam. Salah satu pondok pesantren yang menjadi fokus

penelitian ini adalah Pondok Pesantren Mustafawiyah Purba Baru, yang terkenal dengan kegiatan dakwahnya. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen dakwah di Pondok Pesantren Mustafawiyah Purba Baru memiliki peran yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Peran tersebut mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan dakwah yang bertujuan untuk membentuk karakter dan moral para santri. Manajemen dakwah juga terlibat dalam pengelolaan pembelajaran agama, pengembangan kurikulum, serta pemantauan dan evaluasi kinerja pendidikan agama Islam di pondok pesantren. Selain itu, manajemen dakwah memiliki tanggung jawab dalam menciptakan lingkungan pesantren yang kondusif untuk pertumbuhan spiritual dan intelektual santri. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang bagaimana manajemen dakwah dapat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di pondok pesantren. Implikasi dari temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan model manajemen dakwah yang lebih efektif dalam konteks pendidikan agama Islam di lembaga serupa.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Institusi Pendidikan.

A. Pendahuluan

Menurut muhsinin mengemukakan bahwa Manusia adalah makhluk yang diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa yang mempunyai berbagai keterampilan, termasuk kemampuan membentuk tim organisasi, bekerja sama untuk mencapai tujuan mereka. Ciptaan manusia Tuhan SWT tidak dapat dipelajari sebagai fenomena alam baik secara eksklusif maupun sebagai makhluk yang berakar tidak dapat dipelajari sebagai sebuah fenomena budaya Makhluk yang hidup bersama orang-orang seperti itu diasosiasikan dengan fenomena alam dan juga fenomena budaya sebagai keunikan manusia.¹

Berdasarkan pada hasil penelitian nizar sejarah Pondok Pesantren Mustafawiyah Purba Baru, sebagai lembaga pendidikan Islam yang berbasis tradisional, memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk karakter dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dari segi spiritual dan intelektual. Pengelolaan sumber daya manusia di pondok pesantren ini tidak hanya

¹ Muhsinin, Model Pendidikan Karakter Berbasis Nilai-Nilai Islam Untuk Membentuk Karakter Siswa Yang Toleran, *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* , Vol. 8, No. 2, Agustus 2013. Hlm.12

mencakup aspek keagamaan, tetapi juga melibatkan manajemen dakwah yang bertugas mengelola kegiatan dakwah dan pendidikan agama. Pesantren ini merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran strategis dalam membentuk karakter generasi muda. Santri tidak hanya mendapatkan pendidikan formal, tetapi juga terlibat dalam kegiatan keagamaan dan pembinaan moral yang dilaksanakan oleh manajemen dakwah.²

Menurut Zainuddin bahwa Manajemen dakwah di pondok pesantren memiliki tugas kompleks, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan dakwah. Hal ini mencakup penyusunan kurikulum agama, pengelolaan kegiatan keagamaan, dan pembinaan spiritual santri. Dalam mengelola sumber daya manusia, manajemen dakwah di Pondok Pesantren Mustafawiyah Purba Baru mungkin menghadapi tantangan dari perubahan pola pikir dan kebutuhan santri yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi dan modernisasi.³

Menurut ulfah mengemukakan bahwa Pendidikan merupakan faktor terpenting dalam perkembangan manusia dimuka bumi sebab manusia diciptakan untuk menerima dua amanat besar, yaitu pertama bagaimana seorang hamba Allah SWT yang memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab untuk dipenuhi untuk melakukan apa yang Tuhan perintahkan. Kedua, orang suka Khalifah Allah SWT yang juga memiliki beberapa pekerjaan secara berurutan untuk menjadi Khalifah Allah SWT di muka bumi. Oleh karena itu, manusia membutuhkan pendidikan dan ilmu pengetahuan untuk mendukungnya dalam melaksanakan tugasnya agar apa yang menjadi tugas dan kewajiban dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, Manajemen dakwah harus melibatkan perencanaan jangka panjang untuk memastikan keberlanjutan pesantren. Ini termasuk pemikiran strategis tentang rekrutmen sumber daya manusia yang berkualitas, pengembangan program pendidikan yang relevan, dan pengelolaan keuangan yang cerdas. Keberlanjutan juga melibatkan kemampuan pesantren untuk beradaptasi dengan perubahan zaman

² Nizar Yasyva Agfa, Tesis *Analisis Resepsi Pengurus Sie Kerohanian Islam Sma Negeri Se-Sidoarjo Kota Tentang Dakwah Digital Habib Husein Ja'far Al Hadar Di Channel Youtube Pemuda Tersesat*, 2022, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Hlm. 43

³ Zainudin, E, *Peradapan Islam pada Masa Khulafaur Rasyidin*. Jurnal Intelegensia, Vol. 03No. (01), (2015, Januari-Juni). Hlm. 87.

dan teknologi. Manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren memiliki tantangan tersendiri. Membina sumber daya manusia yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang ajaran agama, etika, dan moralitas adalah suatu keharusan. Pemimpin pesantren harus mengelola staf yang tidak hanya memiliki kompetensi akademis tetapi juga keahlian dalam menyampaikan pesan-pesan agama secara efektif.⁴

Peran manajemen dakwah dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di pondok pesantren mencerminkan kompleksitas tugas yang dihadapi oleh pemimpin pesantren dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pendidikan dan pembentukan karakter di tengah dinamika masyarakat. Kehidupan bersama dalam komunitas pesantren menimbulkan dinamika sosial yang kompleks. Manajemen sumber daya manusia perlu mengatasi konflik interpersonal, memfasilitasi dialog, dan menciptakan lingkungan yang sangat mendukung pertumbuhan spiritual dan intelektual. Pemimpin pesantren harus memiliki keterampilan manajemen konflik untuk menjaga stabilitas dalam komunitas. Atas dasar pemikiran tersebut, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul "Peran Manajemen Dakwah dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Mustafawiyah Purba Baru.". Namun dalam penelitian ini penulis lebih terfokus pada peran Manajemen dakwah dalam pengelolaan sumber daya manusia di Pondok pesantren mustafawiyah purba baru kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian pustaka (*library research*), dengan menggunakan metode analisis deskriptif yaitu merupakan penelitian yang memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh data penelitiannya. Salah satu ciri dari penelitian pustaka adalah peneliti berhadapan langsung dengan teks (*naskah*) atau data angka dan bukan pengetahuan langsung dari lapangan atau sanksi-mata berupa kejadian, orang atau benda-benda lainnya. Jenis penelitian ini

⁴ Ulfah Novi Maria, Strategi Dan Manajemen Dakwah Lembaga Dakwah Islam Indonesia (Ldii) Kecamatan Tugu Kota Semarang, *Jurnal Ilmu Dakwah*, Vol. 35, No.2, Juli - Desember 2015. Hlm. 56.

adalah penelitian kualitatif, yakni metode penelitian yang sistematis yang digunakan untuk mengkaji atau meneliti suatu objek pada latar alamiah, Penelitian kualitatif merupakan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisa dengan pengekatan induktif Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan salah satu penelitian dalam jenis penelitian kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan startegi yang dilakukan dalam suatu penelitian dimana seorang peneliti menyelidiki fenomena dan meminta seorang narasumber untuk memberikan informasi secara real. Jenis metode penelitian ini dilakukan dengan mendeskripsikan fenomena yang diteliti berdasarkan fakta-fakta yang telah didapatkan di lapangan dan menginterpretasikannya secara tepat. Penelitian metode deskriptif ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang akurat dan lengkap tentang “Peran Manajemen Dakwah dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Mustafawiyah Purba Baru”.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengertian dan Pentingnya Manajaemen Sumber Daya Manusia

Menurut nur mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang kritis dalam keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Sebagai disiplin yang berkembang pesat, manajemen SDM melibatkan serangkaian kebijakan, praktik, dan prosedur yang dirancang untuk mengelola manusia dalam organisasi dengan efektif. Pengertian dan pentingnya manajemen SDM mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen dan seleksi, pengembangan karyawan, hingga manajemen kinerja dan hubungan industrial.⁵

Menurut asih mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merujuk pada serangkaian kegiatan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Manajemen SDM tidak hanya terbatas pada aspek operasional, tetapi juga melibatkan dimensi strategis yang mendukung pencapaian tujuan organisasi

⁵ Ainiyah Nur, Pembentukan Karakter Melalui Pendidikan Agama Islam, *Jurnal Al-Ulum*, Volume. 13 Nomor 1, Juni 2013. Hlm. 45.

dalam jangka panjang. Adapun Tahapan dalam Manajemen Sumber Daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan SDM: Perencanaan SDM mencakup identifikasi kebutuhan sumber daya manusia, peramalan jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan, serta perencanaan strategis untuk memenuhi kebutuhan organisasi.
- b. Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen dan seleksi bertujuan untuk menarik individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini melibatkan pembuatan keputusan yang bijaksana untuk memilih karyawan yang berpotensi memberikan kontribusi positif.
- c. Orientasi dan Integrasi: Setelah rekrutmen, orientasi dan integrasi menjadi langkah krusial untuk memastikan bahwa karyawan baru dapat cepat beradaptasi dengan budaya dan nilai-nilai organisasi.⁶
- d. Pengembangan Karyawan: Pengembangan karyawan melibatkan pada pelatihan dan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kinerja dan mempersiapkan karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar.
- e. Manajemen Kinerja: Proses manajemen kinerja melibatkan penetapan tujuan, penilaian kinerja, umpan balik, dan pengembangan rencana perbaikan. Ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan tim.
- f. Kompensasi dan Manfaat: Sistem kompensasi dan manfaat dirancang untuk memotivasi karyawan, mempertahankan bakat, dan memastikan bahwa mereka dihargai sesuai dengan kontribusi mereka.
- g. Manajemen Hubungan Industrial: Manajemen hubungan industrial mencakup pengelolaan hubungan antara manajemen dan serikat pekerja, penyelesaian konflik, dan penegakan kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja.

⁶ Asih Setiyowati, Cikal Jiwani Putri, Feni Miftakhul Jannah, Muhammad Rizaludin As'Ad, Kepemimpinan Islam Periode Khulafaur Rasyidin (Abu Bakar, Umar Bin Khattab, Utsman Bin Affan, Ali Bin Abi Thalib), *Yasin: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Budaya* Volume 1, Nomor 2, Desember 2021.Hlm. 45

- h. Keseimbangan Kehidupan dan Kerja: Menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan aspek penting dari manajemen SDM modern.⁷

Pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak dapat diabaikan dalam konteks kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Menurut Hamriani mengatakan bahwa Manajemen SDM memiliki peran strategis dalam mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi, yang melibatkan berbagai kebijakan, praktik, dan prosedur untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya itu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam konteks pondok pesantren. Pondok pesantren, sebagai institusi pendidikan Islam tradisional, memiliki karakteristik unik yang memerlukan pendekatan khusus dalam manajemen SDM.⁸ Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren:

- a. Pembentukan Karakter dan Moral: Pondok pesantren memiliki tujuan utama untuk membentuk karakter dan moral para santri sesuai dengan ajaran Islam. Manajemen SDM berperan dalam memastikan bahwa tenaga pengajar dan staf pendukung memiliki kompetensi dan dedikasi yang diperlukan untuk efektif menyampaikan nilai-nilai agama dan etika kepada santri.
- b. Pengelolaan Pembelajaran Agama: Manajemen SDM di pondok pesantren bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasikan, dan mengawasi proses pembelajaran agama. Hal ini mencakup pemilihan metode pengajaran, pengembangan kurikulum yang relevan, dan penilaian kinerja pendidikan agama.
- c. Pemeliharaan Lingkungan Pesantren yang Kondusif: Manajemen SDM berperan dalam menciptakan dan memelihara lingkungan pesantren yang

⁷ Deana Dimas Alfianysah, Riski Dzuliliza Lathifani Nurul, Erianto, Kontribusi dan Upaya Mahasiswa Menyelesaikan permasalahan pendidikan dan Kemasyarakatan di Kampung Cikone pada Suasana Pandemi, Proceedings UIN Sunan Gudung Djati Bandung Vol: I, Nomor: LII, Desember 2021.Hlm. 112

⁸ Hamriani, Organisasi Dalam Manajemen Dakwah, *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol. 14, No. 2, Desember 2013. Hlm. 111

kondusif untuk pertumbuhan spiritual dan intelektual santri. Ini melibatkan pemeliharaan fasilitas, pengelolaan kebersihan, dan penerapan norma-norma kehidupan pesantren.

- d. **Pengelolaan Hubungan dengan Wali Santri:** Komunikasi dan kerjasama dengan wali santri adalah aspek penting dalam manajemen SDM di pondok pesantren. Memahami kebutuhan dan harapan wali santri membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan santri secara holistik.
- e. **Penyelenggaraan Kegiatan Dakwah:** Manajemen SDM terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dakwah di pesantren. Ini mencakup ceramah, kajian agama, dan kegiatan-kegiatan lain yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman agama dan moralitas di kalangan santri.
- f. **Pengembangan Karyawan dan Ustadz:** Pondok pesantren memerlukan ustadz dan staf pendidik yang berkualitas. Manajemen SDM harus berperan dalam pengembangan karyawan, memberikan pelatihan, dan mendukung pengembangan profesional agar mereka dapat memberikan layanan pendidikan yang optimal.⁹
- g. **Penyelarasan dengan Visi dan Misi Pesantren:** Manajemen SDM harus menyelaraskan kebijakan dan praktik SDM dengan visi dan misi pondok pesantren. Ini memastikan bahwa seluruh kegiatan dan inisiatif mendukung pencapaian tujuan utama pesantren.
- h. **Pemeliharaan Tradisi dan Budaya Islam:** Pondok pesantren sering kali memiliki tradisi dan budaya Islam yang khas. Manajemen SDM berperan dalam menjaga, memelihara, dan meneruskan tradisi ini kepada generasi penerus, sehingga pondok pesantren tetap menjadi lembaga yang melestarikan nilai-nilai keislaman.
- i. **Manajemen Keuangan dan Sumber Daya:** Manajemen SDM di pondok pesantren juga melibatkan pengelolaan keuangan dan sumber daya lainnya. Pengelolaan dana dan sumber daya akan memastikan keberlanjutan pesantren

⁹Hayati Fitroh, Pendidikan Karakter Berbasis Islam, *Jurnal Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 7 No. 1 (2018).Hlm. 43

serta memberikan dukungan terhadap keberhasilan kegiatan pendidikan dan dakwah.

- j. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja: Manajemen SDM harus melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja para ustadz dan staf pendukung. Ini melibatkan evaluasi terhadap keberhasilan pendidikan santri, kualitas pengajaran, serta kontribusi mereka terhadap pengembangan pesantren.
- k. Kesiapan Menghadapi Tantangan Modernisasi: Manajemen SDM di pondok pesantren juga harus siap menghadapi tantangan modernisasi dan teknologi. Penyesuaian dengan perubahan zaman termasuk penggunaan teknologi dalam pembelajaran agama tanpa mengorbankan nilai-nilai tradisional.¹⁰

Dengan memahami pentingnya manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren, lembaga tersebut dapat melahirkan generasi yang tidak hanya kuat dari segi ilmu agama, tetapi juga memiliki karakter dan moralitas yang tinggi sesuai dengan ajaran Islam. Manajemen SDM yang baik di pondok pesantren menjadi kunci untuk mencapai tujuan pendidikan agama dan moralitas yang diinginkan.

2. Peran Manajemen Dakwah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren

Menurut Johansyah mengemukakan bahwa Pondok pesantren, sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional, memegang peran sentral dalam membentuk karakter dan moralitas para santri. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) di pondok pesantren memiliki dinamika khusus yang dipengaruhi oleh nilai-nilai agama Islam. Salah satu elemen yang signifikan dalam manajemen SDM di pondok pesantren adalah peran manajemen dakwah. Manajemen dakwah tidak hanya berkaitan dengan penyampaian pesan keagamaan, tetapi juga memiliki dampak signifikan pada pembentukan karakter, moralitas, dan pengelolaan kesejahteraan santri.¹¹ Menurut Jumangin mengemukakan bahwa ada beberapa

¹⁰Imi Miftahul, Selle Amzah, Munawir, Implementasi Pendidikan Karakter Berbasis Pendidikan Agama Di Sekolah, *Al-Ishlah Jurnal Pendidikan Islam*, Volume: 19 Nomor: 2 Tahun: 2021. Hlm. 131

¹¹Johansyah, Pendidikan Karakter Dalam Islam; Kajian Dari Aspek Metodologis, *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, Volume Xi, No. 1, Agustus 2011. Hlm. 65

peran manajemen dakwah dalam manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Mustafawiyah adalah sebagai berikut:

- a. **Perencanaan Dakwah sebagai Bagian dari Perencanaan SDM:** Manajemen dakwah memiliki peran kunci dalam perencanaan sumber daya manusia di pondok pesantren. Perencanaan dakwah harus selaras dengan visi dan misi pesantren, sehingga pendidikan agama dan pembentukan karakter dapat terintegrasi secara efektif dalam program pendidikan.
- b. **Rekrutmen Berbasis Nilai-Nilai Agama:** Dalam proses rekrutmen, manajemen dakwah harus memastikan bahwa karyawan, khususnya para ustadz, memiliki kesesuaian nilai-nilai agama dengan pendekatan pendidikan pesantren. Rekrutmen yang cermat akan menghasilkan tenaga pengajar yang dapat mengamalkan dan mengajarkan ajaran Islam dengan benar.
- c. **Orientasi Spiritual dan Moral:** Manajemen dakwah memainkan peran penting dalam memberikan orientasi spiritual dan moral kepada karyawan baru. Hal ini mencakup pembekalan terhadap nilai-nilai pesantren, etika mengajar, dan komitmen terhadap pengembangan karakter santri.
- d. **Pengembangan Karyawan Melalui Dakwah:** Manajemen dakwah harus melibatkan diri dalam pengembangan karyawan, baik dalam hal peningkatan keterampilan mengajar maupun dalam pemahaman yang lebih mendalam terhadap ajaran Islam. Ini dapat mencakup program pelatihan, diskusi agama, dan kegiatan pengembangan diri yang berbasis dakwah.
- e. **Pembinaan Spiritual Karyawan:** Pembinaan spiritual karyawan, terutama ustadz, adalah peran esensial dari manajemen dakwah. Melalui konseling, mentoring, dan kegiatan rohani, manajemen dakwah dapat membantu karyawan memperdalam pemahaman agama dan meningkatkan keteladanan spiritual mereka.
- f. **Pengelolaan Kinerja Berbasis Etika Islam:** Manajemen dakwah memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan kinerja karyawan berdasarkan etika Islam. Ini termasuk penilaian kinerja yang adil, umpan balik yang konstruktif, dan pemberian insentif yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman.

- g. Pembinaan Hubungan dengan Santri dan Wali Santri: Manajemen dakwah juga harus membina hubungan yang baik dengan santri dan wali santri. Ini melibatkan komunikasi yang terbuka, penyelenggaraan kegiatan dakwah untuk santri, dan keterlibatan dalam mendukung pembentukan karakter santri.
- h. Pengembangan Kurikulum dan Materi Dakwah: Dalam konteks pendidikan agama Islam, manajemen dakwah berperan dalam pengembangan kurikulum dan materi dakwah. Mereka harus memastikan bahwa materi yang diajarkan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman dan relevan dengan kebutuhan santri.
- i. Manajemen Konflik Berlandaskan Nilai-Nilai Islam: Konflik tidak dapat dihindari di lingkungan apapun, termasuk pondok pesantren. Manajemen dakwah perlu menjadi penengah konflik yang efektif dengan berlandaskan pada nilai-nilai Islam, mencari solusi yang adil dan berakhlak.
- j. Pengelolaan Diversitas Santri: Pondok pesantren sering memiliki santri dari berbagai latar belakang sosial dan budaya. Manajemen dakwah harus memahami dan mengelola diversitas ini, menciptakan lingkungan inklusif yang menerima perbedaan dan mendorong persatuan berdasarkan prinsip-prinsip Islam.
- k. Pendampingan Santri dalam Pengembangan Spiritual dan Karir: Manajemen dakwah harus terlibat dalam mendampingi santri dalam pengembangan spiritual dan karir mereka. Ini mencakup penyediaan nasihat, bimbingan, dan dukungan yang dibutuhkan untuk membantu santri tumbuh sebagai individu yang seimbang dan produktif.
- l. Kesiapan Menghadapi Tantangan Modernisasi: Manajemen dakwah di pondok pesantren juga perlu bersiap menghadapi tantangan modernisasi dan perubahan zaman. Penyesuaian dalam penyampaian dakwah dan pendekatan yang relevan dengan konteks zaman dapat menjadi peran yang signifikan dalam mempertahankan keaslian nilai-nilai Islam.¹²

¹² Jumangin, *Pendidikan Karakter Berbasis Agama Islam Dengan metode Keteladanan Dan Metode Pembiasaan Di Mts Negeri 1 Lampung Timur*, 2017, Program Pascasarjana (Pps) Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro. Hlm. 55.

3. Kompleksitas Tugas Manajemen Dakwah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren

Menurut Syukron mengemukakan bahwa Pondok pesantren memiliki peran penting dalam mengembangkan keilmuan Islam dan pembentukan karakter umat. Manajemen dakwah di pondok pesantren tidak terlepas dari tantangan kompleks, terutama dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Kompleksitas tugas manajemen dakwah di pondok pesantren mencakup beberapa aspek yang perlu diperhatikan secara serius. Pondok pesantren, sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional, menghadapi sejumlah kompleksitas dalam tugas manajemen dakwah terkait pengelolaan sumber daya manusia (SDM).¹³ Manajemen dakwah di pondok pesantren bukan hanya sebatas penyampaian ajaran agama, tetapi juga terlibat dalam membentuk karakter, mengelola keseimbangan antara kebutuhan rohaniyah dan kebutuhan fisik, serta menyesuaikan diri dengan perubahan zaman. Menurut Mardawani mengemukakan bahwa ada beberapa aspek kompleksitas tugas manajemen dakwah di pondok pesantren yang mencakup berbagai dimensi dan tantangan yaitu sebagai berikut:

a. Konteks Sejarah dan Budaya Pesantren

Pondok pesantren memiliki akar sejarah dan budaya yang dalam, dan manajemen dakwah di dalamnya harus memahami konteks ini. Berbagai tradisi dan nilai-nilai lokal dapat memengaruhi cara manajemen sumber daya manusia dilakukan. Pemimpin pesantren perlu memahami dan menghormati keragaman ini dalam mengelola dan memotivasi staf serta santri.

b. Pemimpin Pesantren sebagai Pusat Manajemen Dakwah

Pemimpin pesantren memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen dakwah. Mereka tidak hanya harus memimpin secara efektif dari segi spiritual tetapi juga memahami prinsip-prinsip manajemen modern. Tugas kompleks mereka mencakup merancang strategi dakwah, mengelola keuangan, hingga mengambil keputusan etis dan moral.

¹³ Makmun Syukron, Implementasi Pendidikan Karakter Berbasis Agama Di Madrasah Sebagai Bentuk Penanaman Karakter Pemimpin Yang Ideal, *Jurnal Tarbawiyah*, Vol. 13, No.2, Edisi Juli - Desember 2016, Hlm. 134

c. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Konteks Keagamaan

Manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren membutuhkan pendekatan khusus karena sifatnya yang keagamaan. Pemimpin pesantren harus memastikan bahwa stafnya memiliki pemahaman mendalam tentang ajaran Islam dan mampu menyampaikannya dengan efektif kepada santri. Seleksi, pelatihan, dan evaluasi staf harus dilakukan dengan memperhatikan aspek keagamaan ini.

d. Pembinaan Santri dan Pengembangan Individu

Pesantren bukan hanya tempat untuk belajar teori agama, tetapi juga tempat pembentukan karakter. Manajemen sumber daya manusia di bidang ini mencakup identifikasi potensi santri, pembinaan karakter, dan pengembangan keahlian khusus. Setiap santri memiliki keunikan dan tugas manajemen melibatkan pengembangan penuh potensi setiap individu.

e. Dinamika Kelompok dan Kehidupan Bersama

Pondok pesantren bukan hanya tempat pendidikan, tetapi juga tempat di mana santri hidup bersama dalam komunitas yang terstruktur. Manajemen sumber daya manusia perlu memahami dinamika kelompok, mengatasi konflik antar-santri, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan bersama. Hal ini mencakup kebijakan-kebijakan internal yang mengatur kehidupan sehari-hari di pesantren.

f. Tantangan dalam Pengajaran dan Pembelajaran

Manajemen dakwah di pondok pesantren melibatkan pengajaran dan pembelajaran yang efektif. Mencocokkan metode pengajaran dengan gaya belajar santri, menyediakan sumber daya pendukung, dan menjaga kualitas pengajaran adalah tugas yang kompleks. Pemimpin pesantren harus memastikan bahwa pengajar memiliki keterampilan yang diperlukan dan terus mendorong inovasi dalam proses pembelajaran.

g. Integrasi Teknologi dalam Manajemen Dakwah

Di era digital, manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren juga harus mencakup integrasi teknologi. Pemanfaatan media sosial, platform pembelajaran daring, dan alat teknologi lainnya dapat memperluas jangkauan

dakwah. Namun, implementasi teknologi juga membawa tantangan, seperti pemahaman teknologi oleh staf dan perlindungan privasi santri.

h. Hubungan dengan Komunitas Eksternal dan Pemerintah

Manajemen dakwah di pondok pesantren tidak hanya terbatas pada lingkungan pesantren itu sendiri. Hubungan yang baik dengan komunitas eksternal, pemerintah setempat, dan lembaga-lembaga lainnya menjadi penting. Tugas manajemen melibatkan diplomasi, komunikasi efektif, dan adaptasi terhadap kebijakan dan regulasi yang berkaitan dengan pesantren.

i. Keberlanjutan Keuangan Pesantren

Manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren tidak dapat dilepaskan dari aspek keuangan. Pemimpin pesantren perlu mengelola anggaran dengan bijak, mencari sumber pendanaan yang berkelanjutan, dan memastikan bahwa dana digunakan secara efisien. Hal ini melibatkan perencanaan keuangan jangka panjang dan strategi diversifikasi pendapatan.

j. Tantangan Global dan Lingkungan Luar

Pesantren juga harus beradaptasi dengan tantangan global dan perubahan lingkungan luar. Faktor seperti perubahan iklim, keterbukaan informasi global, dan integrasi ekonomi dapat memengaruhi pesantren secara langsung atau tidak langsung. Manajemen dakwah perlu mempertimbangkan dampak dari perubahan global dan berupaya untuk tetap relevan di tengah perubahan tersebut.¹⁴

D. Penutup

Dari hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen dakwah di pondok pesantren memegang peran sentral dalam pengelolaan sumber daya manusia. Melalui pendekatan yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam, manajemen dakwah dapat membentuk karakter karyawan, meningkatkan kualitas pendidikan agama, dan mendukung pembentukan karakter santri. Dalam era yang terus berubah, manajemen dakwah harus tetap relevan dan progresif untuk

¹⁴ Mardawani, Lusiana, Peran Mahasiswa Dalam Upaya Membentuk Generasi Muda Berkarakter Melalui Pendekatan Humanis Berbasis Kearifan Lokal Suku Dayak Di Desa Telaga Ii, *Jurnal Pekan* Vol. 3 No. 1 Edisi April 2018. Hlm. 72

memastikan bahwa pondok pesantren tetap menjadi lembaga pendidikan yang kokoh dan berdaya saing. Manajemen dakwah di pondok pesantren adalah tugas yang kompleks dan multidimensional. Pemimpin pesantren harus memiliki visi yang jelas, keterampilan manajemen yang kuat, dan pemahaman mendalam tentang nilai-nilai keagamaan. Hanya dengan pendekatan holistik dan berkelanjutan, pondok pesantren dapat terus berperan sebagai pusat pendidikan dan pembentukan karakter yang efektif dalam masyarakat.

Untuk Meningkatkan Pondok pesantren, sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional, memegang peran sentral dalam membentuk karakter dan moralitas para santri. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) di pondok pesantren memiliki dinamika khusus yang dipengaruhi oleh nilai-nilai agama Islam. Salah satu elemen yang signifikan dalam manajemen SDM di pondok pesantren adalah peran manajemen dakwah. Manajemen dakwah tidak hanya berkaitan dengan penyampaian pesan keagamaan, tetapi juga memiliki dampak signifikan pada pembentukan karakter, moralitas, dan pengelolaan kesejahteraan santri. Adapun peran manajemen dakwah dalam manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Mustafawiyah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyah Nur, Pembentukan Karakter Melalui Pendidikan Agama Islam, *Jurnal Al-Ulum*, Volume. 13 Nomor 1, Juni 2013.
- Asih Setiyowati, Cikal Jiwani Putri, Feni Miftakhul Jannah, Muhammad Rizaludin As "Ad, Kepemimpinan Islam Periode Khulafaur Rasyidin (Abu Bakar, Umar Bin Khattab, Utsman Bin Affan, Ali Bin Abi Thalib), *Yasin: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Budaya* Volume 1, Nomor 2, Desember 2021.
- Deana Dimas Alfianysah, Riski Dzuliliza Lathifani Nurul, Erianto, Kontribusi dan Upaya Mahasiswa Menyelesaikan permasalahan pendidikan dan Kemasyarakatan di Kampung Cikone pada Suasana Pandemi, *Proceedings UIN Sunan Gudung Djati Bandung Vol: I, Nomor: LII*, Desember 2021.
- Hamriani, Organisasi Dalam Manajemen Dakwah, *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol. 14, No. 2, Desember 2013.
- Hayati Fitroh, Pendidikan Karakter Berbasis Islam, *Jurnal Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 7 No. 1 (2018).
- Imi Miftahul, Selle Amzah, Munawir, Implementasi Ipendidikan Ikarakter Iberbasis Ipendidikan Agama Di Sekolah, *Al-Ishlah Jurnal Pendidikan Islam*, Volume: 19 Nomor: 2 Tahun: 2021.
- Johansyah, Pendidikan Karakter Dalam Islam; Kajian Dari Aspek Metodologis, *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, Volume Xi, No. 1, Agustus 2011.
- Jumangin, *Pendidikan Karakter Berbasis Agama Islam Denganmetode Keteladanan Dan Metode Pembiasaan Di Mts Negeri 1 Lampung Timur*, 2017, Program Pascasarjana (Pps) Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro.
- Makmun Syukron, Implementasi Pendidikan Karakter Berbasis Agama Di Madrasah Sebagai Bentuk Penanaman Karakter Pemimpin Yang Ideal, *Jurnal Tarbawiyah*, Vol. 13, No.2, Edisi Juli - Desember 2016.
- Mardawani, Lusiana, Peran Mahasiswa Dalam Upaya Membentuk Generasi Muda Berkarakter Melalui Pendekatan Humanis Berbasis Kearifan Lokal Suku Dayak Di Desa Telaga Ii, *Jurnal Pekan* Vol. 3 No. 1 Edisi April 2018.
- Muhsinin, Model Pendidikan Karakter Berbasis Nilai-Nilai Islam Untuk Membentuk Karakter Siswa Yang Toleran, *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* , Vol. 8, No. 2, Agustus 2013.
- Nizar Yasyva Agfa, Tesis *Analisis Resepsi Pengurus Sie Kerohanian Islam Sma Negeri Se-Sidoarjo Kota Tentang Dakwah Digital Habib Husein Ja'far Al Hadar Di Channel Youtube Pemuda Tersesat*, 2022, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Ulfah Novi Maria, Strategi Dan Manajemen Dakwah Lembaga Dakwah Islam Indonesia (Ldii) Kecamatan Tugu Kota Semarang, *Jurnal Ilmu Dakwah*, Vol. 35, No.2, Juli - Desember 2015.
- Zainudin, E, Peradapan Islam pada Masa Khulafaur Rasyidin. *Jurnal Intelegensia*, Vol. 03No. (01), (2015, Januari-Juni).