

**PENGELOLAAN ORGANISASI DAKWAH  
PERSATUAN MUBALIGH BATAM, PERIODE 2005-2007  
DI KOTA BATAM KEPULAUAN RIAU  
(Studi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Guna Memenuhi Gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam  
Ilmu Manajemen Dakwah**

**Disusun Oleh:  
HAZARIN FIRDA  
04240046**

**Di bawah bimbingan  
H. Andy Dermawan, M.Ag  
NIP: 150314243**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2008**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hazarin Firda  
NIM : 04240046  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini tidak terdapat karya yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan skripsi saya ini adalah hasil penelitian/karya saya sendiri bukan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Yogyakarta, 07 Mei 2008

Saya yang menyatakan,



Hazarin Firda  
04240046

**H. Andy Dermawan, M.Ag**  
**DOSEN FAKULTAS DAKWAH**  
**UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**NOTA DINAS**

**Hal : Skripsi Sdr**  
**Hazarin Firda**

Kepada Yth :  
Bapak Dekan Fakultas Dakwah  
UIN Sunan Kalijaga  
Di  
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb,

Setelah mempelajari, memeriksa, kemudian membimbing skripsi yang diajukan, sebagai pembimbing kami menyatakan bahwa:

Nama : Hazarin Firda

NIM : 04240046

Fak/Jur : Dakwah/MD

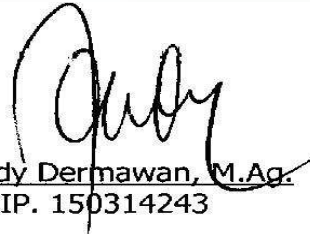
Judul Skripsi : Pengelolaan Organisasi Dakwah Persatuan Mubaligh Batam, Periode 2005-2007 di Kota Batam Kepulauan Riau (Studi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia)

Dengan ini mengajukan skripsi tersebut kepada Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk dimunaqosyahkan.

Demikian semoga maklum adanya dan terimakasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 21 April 2008  
Pembimbing,



**H. Andy Dermawan, M.Ag.**  
**NIP. 150314243**

## HALAMAN PENGESAHAN

Setelah mempelajari, memeriksa, kemudian membimbing skripsi yang diajukan, sebagai pembimbing kami menyatakan bahwa:

Nama : Hazarin Firda  
NIM : 04240046  
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)  
Judul : PENGELOLAAN ORGANISASI DAKWAH  
PERSATUAN MUBALIGH BATAM, PERIODE  
2005-2007 DI KOTA BATAM KEPULAUAN  
RIAU (Studi Terhadap Pengembangan Sumber  
Daya Manusia)

Dengan ini mengajukan skripsi tersebut kepada Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk dimunaqosyahkan.

Demikian semoga maklum adanya dan terimakasih.

Yogyakarta, 21 April 2008

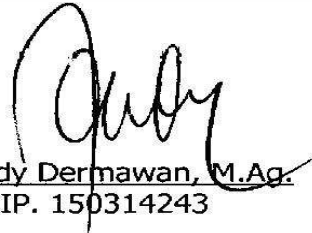
Mengetahui,

Ketua Jurusan MD

Pembimbing

  
Dra. Siti Fatmahan, M.Pd

NIP. 150267223

  
H. Andy Dermawan, M.Ag.

NIP. 150314243



**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/777/2008

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : **PENGELOLAAN ORGANISASI DAKWAH  
PERSATUAN MUBALIGH BATAM PERIODE 2005-  
2007 DI KOTA BATAM KEPULAUAN RIAU (Studi  
Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Hazarin Firda**  
NIM : 04240046  
Telah dimunaqasyahkan pada : Selasa, 05 Mei 2008  
Nilai Munaqasyah : A/B  
Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

**TIM MUNAQASYAH :**

Ketua Sidang

H. Andy Dermawan, M.Ag.  
NIP. 150314243

Penguji I

Drs. A. Machfudz Fauzy, M.Pd.  
NIP. 150189560

Penguji II

Achmad Muhammad, M.Ag.  
NIP. 150302212

Yogyakarta, 08 Mei 2008

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Dakwah

DEKAN



Prof. Dr. H.M. Bahri Ghozali, MA  
NIP. 150220788

## HALAMAN MOTTO

ادع الى سبيل ربك بالحكمة والموعظة الحسنة  
وجادلهم بالتى هي احسن. ان ربك هو اعلم بمن  
ضل عن سبيله و هو اعلم بالمهتدين.

Terjemahnya

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-Mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhan-Mu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk (QS. An-Nahl: 125).

Buatlah Kedua Orangtuamu  
Selalu Tersenyum Bangga Kepadamu  
(Hazarin Firda).

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Ibu dan Bapakku tercinta, yang telah merangkulku dalam dekapan cinta dan kasih sayang, membimbingku dengan penuh kesabaran, pengharapan akan menjadi anak yang berguna, semuanya itu tidak lepas dari Ridho Allah SWT.
2. Abang-abangku, dan kakak-ku tersayang.
3. Umie\_ku yang tercinta.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ.  
اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ.

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw., shahabat, keluarga maupun umatnya yang selalu setia mengikuti sunnahnya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi tugas akhir dari rangkaian proses penyelesaian studi penulis di Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam proses pengerjaan skripsi ini, mulai dari penyusunan rancangan awal sampai kepada penyelesaian akhir, ada banyak pihak yang telah memberikan kontribusi dan bantuannya kepada penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga memperlancar kerja penyusunan skripsi ini. Karena itu, dalam kesempatan ini penulis merasa berkewajiban menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa utang budi yang mendalam kepada:

1. Allah SWT dan Rasulnya, atas Rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
2. Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta seluruh stafnya yang telah memberikan kemudahan birokrasi dalam pengajuan judul dan pengurusan izin penelitian.



3. H. Andy Dermawan, M.Ag, selaku pembimbing dalam penyusunan skripsi ini. Beliau dengan keikhlasan hati telah berkenan meluangkan banyak waktunya yang sangat berharga untuk membaca naskah skripsi ini, mengoreksinya dan kemudian memberikan saran-saran perbaikan bagi penyempurnaannya. Penulis merasa telah memperoleh manfaat yang sangat besar dari bimbingan beliau; tanpa bimbingan beliau, skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan dengan baik. Namun demikian, kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini tetap sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.
4. Para dosen di lingkungan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang dari mereka semua penulis telah memperoleh banyak pengetahuan, wawasan, dan kebijaksanaan selama menempuh studi di Fakultas ini. Berkat pengetahuan, wawasan, dan kebijaksanaan itulah penulis dapat mengerjakan karya ilmiah yang sederhana ini.
5. Pimpinan Organisasi Dakwah Persatuan Mubaligh Batam (PMB) Chabullah Wibisono, beserta seluruh stafnya yang telah berkenan memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di “PMB” yang beliau pimpin. Untuk pak Maryono selaku sekretaris PMB, beliau telah memberikan keleluasaan kepada penulis untuk menelusuri berbagai dokumen yang ada serta melakukan pengamatan langsung terhadap pengelolaan PMB. Demikian pula staf beliau dengan sikap terbuka dan bersahabat telah berkenan memberikan data melalui wawancara tentang berbagai aspek yang penulis perlukan.

6. Pimpinan dan seluruh staf Perpustakaan UIN Sunan Klajjaga Yogyakarta yang selalu memberikan sambutan dan layanan yang ramah setiap penulis memanfaatkan jasa layanan perpustakaan selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Ayah dan ibunda tercinta yang dengan kesabaran dan pengertian mereka terus memberikan doa dan dorongan kepada penulis untuk secepatnya menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Kerinduan dan harapan yang selalu terungkap dalam setiap sapaan dan pertanyaan mereka merupakan sumber motivasi yang menghidupkan semangat penulis pada saat-saat menemui kendala dan kesulitan dalam berbagai tahapan penyusunan skripsi.
8. Abang-abang serta kakak-ku yang tercinta di “tanah seberang” yang tiada henti-hentinya mendorong penulis agar secepatnya menyelesaikan studi di tanah Jawa ini. Penantian mereka yang panjang bagi kepulangan penulis, suatu penantian atas nama cinta, telah menguatkan hati penulis dalam menghadapi berbagai tantangan selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Buat Umie\_ku tersayang makasih atas semuanya, dan moga Allah mengabulkan semua cita-cita kita. Amin.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya, langsung maupun tidak langsung, kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini, yang di sini tidak dapat disebutkan satu persatu. Penulis mohon maaf atas keterbatasan ini, tanpa mengurangi rasa terima kasih dan utang budi penulis kepada mereka.

Penulis hanya bisa berdoa dan berharap semoga semua bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis oleh berbagai pihak tersebut, baik yang disebutkan maupun tidak, mendapat ganjaran pahala yang berlipat ganda di sisi Allah SWT. Selain itu penulis ingin menyatakan permohonan maaf apabila dalam interaksinya dengan berbagai pihak selama proses penyusunan skripsi ini ada sikap, kata-kata, dan perbuatan penulis yang dirasa kurang berkenan.

Akhirnya, dengan menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena memang tidak ada yang sempurna dalam karya manusiawi, penulis membuka diri seluas-luasnya bagi masukan, kritik, dan saran yang konstruktif. Semoga karya sederhana ini bermanfaat bagi dunia keilmuan serta bagi bangsa dan agama. Amin.

Yogyakarta, 30 Rabiul Awal 1429 H  
7 April 2008  
Penulis

Hazarin Firda

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL .....  | i    |
| PERNYATAAN KEASLIAN.....   | ii   |
| NOTA DINAS.....  | iii  |
| PENGESAHAN .....   | v    |
| MOTTO .....  | vi   |
| PERSEMBAHAN .....  | vii  |
| KATA PENGANTAR .....   | viii |
| DAFTAR ISI .....   | xii  |
| ABSTRAK .....  | xiv  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>   |      |
| A. Penegasan Judul .....   | 1    |
| B. Latar Belakang Masalah .....  | 4    |
| C. Rumusan Masalah .....   | 8    |
| D. Tujuan Penelitian .....   | 9    |
| E. Kegunaan Penelitian.....  | 9    |
| F. Kerangka Teoritik .....   | 9    |
| G. Metode Penelitian.....  | 28   |
| <b>BAB II GAMBARAN UMUM ORGANISASI DAKWAH PERSATUAN<br/>MUBALIGH BATAM (PMB)</b> |      |
| A. Sejarah Berdiri dan Perkembangan Organisasi .....                             | 33   |
| B. Dasar dan Tujuan .....  | 35   |

|   |    |
|---|----|
| C. Sarana dan Fasilitas .....   | 35 |
| D. Bidang dan Unit Kegiatan (Struktur Organisasi).....                | 37 |
| E. Sumber Dana.....   | 67 |
| <b>BAB III PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI</b>                    |    |
| <b>ORGANISASI DAKWAH PERSATUAN MUBALIGH BATAM</b>                     |    |
| A. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan                       |    |
| Sumber Daya Manusia .....   | 68 |
| 1) Faktor Internal.....   | 68 |
| 2) Faktor Eksternal.....  | 72 |
| B. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....                     | 76 |
| 1) Peningkatan Kualitas Mubaligh.....                                 | 76 |
| 2) Pendidikan dan Pelatihan.....                                      | 81 |
| 3) Langkah-langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia .....             | 83 |
| C. Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber |    |
| Daya Manusia .....  | 88 |
| <b>BAB IV PENUTUP</b>   |    |
| A. Kesimpulan.....  | 90 |
| B. Saran-saran .....  | 91 |

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## ABSTRAKSI

Organisasi dakwah sangat memerlukan pengembangan sehingga dapat menyesuaikan kebutuhan dan tidak kalah dari organisasi-organisasi lainnya. Tidak lain caranya adalah dengan menggunakan suatu manajemen atau pengelolaan organisasi yang baik sehingga tetap eksis dalam kegiatannya. Dalam suatu organisasi unsur yang paling terpenting adalah manusia sebab ia sebagai penggerak, pelaksana, pengelola, serta pengemban tugas dakwah.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang pengelolaan pengembangan sumber daya manusia (da'i) dari segi pendidikan dan pelatihan yang terdapat di organisasi dakwah PMB.

Penelitian ini merupakan studi kasus yang pelaksanaan dan pengumpulan datanya langsung di lapangan. Karena itu, jenis data yang dibutuhkan dan dihimpun dalam penelitian ini adalah berupa data primer. Sedangkan dalam desainnya, penelitian ini dirancang sebagai penelitian kualitatif. Dengan demikian, dilihat dari sifatnya penelitian ini merupakan penelitian kualitatif.

Dari penelitian yang dilakukan, maka hasil yang didapatkan adalah bahwa PMB sebagai salah satu organisasi dakwah telah melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia para anggotanya. Upaya yang dilakukan PMB untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berada di dalamnya adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan bagi para anggota (da'i). Bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan adalah pelatihan BMT, pelatihan mubaligh ramadhan, pelatihan bakti sosial, dan pelatihan ESQ bagi anggota PMB. PMB juga bekerjasama dengan pemerintah Kota Batam dalam mewujudkan Kota Batam menjadi Bandar Dunia yang Madani. Masyarakat Islam di Kota Batam menyambut baik terhadap organisasi dakwah PMB. Ini terlihat dari kerjasama PMB dengan takmir-takmir masjid di Kota Batam dalam rangka penyebaran dan penyampaian ajaran Islam kepada masyarakat Kota Batam.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah *Pengelolaan Organisasi Dakwah Persatuan Mubaligh Batam, Periode 2005-2007, (Studi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Untuk menghindari kekeliruan yang mungkin dapat terjadi, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan beberapa istilah di bawah ini.

#### 1. Pengelolaan

Manajemen atau pengelolaan adalah proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau proses menggerakkan tenaga manusia, modal dan peralatannya secara terpadu untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>1</sup>

Menurut M. Munir yang mengutip pernyataan Robert Kreitner, seorang pakar manajemen dari *Arizona State University*, dalam bukunya *Management*, mengatakan bahwa manajemen atau pengelolaan ialah proses kerja dengan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam lingkungan yang berubah. Proses ini berpusat pada penggunaan secara efektif dan efisien terhadap sumber daya yang terbatas.<sup>2</sup>

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya yang berjudul *Manajemen*, menjelaskan bahwa manajemen atau pengelolaan adalah proses

---

<sup>1</sup> Sumadji P, *Kamus Ekonomi*, (Jakarta: WIPRESS, 2006), hlm. 457.

<sup>2</sup> Muhammad Munir, dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. viii.

pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.<sup>3</sup>

## 2. Organisasi Dakwah

Dua kata ini jika dipisahkan akan memiliki arti atau makna yang berbeda yaitu kata “*organisasi*” dan “*dakwah*”. Organisasi adalah pengaturan yang tersusun terhadap sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>4</sup> Jika dirangkum, maka istilah *organisasi* itu mengacu pada entitas yang mempunyai tujuan tertentu, mencakup orang-orang atau anggota, dan memiliki jenis struktur tertentu yang tersusun. Sedangkan dalam *kamus ilmiah populer* dijelaskan bahwa organisasi adalah penyusunan dan pengaturan bagian-bagian hingga menjadi satu kesatuan; susunan dan aturan dari berbagai bagian sehingga merupakan kesatuan yang teratur; gabungan kerja sama (untuk mencapai tujuan tertentu).<sup>5</sup>

Dakwah dalam *kamus umum bahasa Indonesia* adalah penyiaran, propaganda, penyiaran agama dan pengembangannya di kalangan masyarakat; seruan untuk memeluk, mempelajari dan mengamalkan ajaran agama.<sup>6</sup> Sedangkan dalam buku *Metodologi Ilmu Dakwah* karya Andy Dermawan dkk, Sukriyanto menjelaskan dakwah secara *lughawi* berarti mengajak, tetapi secara praksis (sosiologis, historis), khususnya yang dilakukan oleh Nabi dan

---

<sup>3</sup> Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen Edisi Ke Delapan*, Terj. Harry Slamet, (Jakarta: PT. Indeks, 2007), hlm. 8.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. 18.

<sup>5</sup> M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Yogyakarta: ARKOLA, 1994), hlm. 547.

<sup>6</sup> W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional)*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), hlm. 258.



para sahabat ternyata dakwah bukan hanya sekedar menyeru dan mengajak.<sup>7</sup> Lebih dari itu, dakwah juga melakukan upaya-upaya Islami, manusiawi namun efektif dalam rangka membentuk akhlak yang mulia. Selain itu, dakwah juga sering diartikan sebagai aktivitas menyampaikan ajaran Islam, menyuruh berbuat baik dan mencegah perbuatan mungkar, serta memberi kabar gembira dan peringatan bagi umat manusia.

Akan tetapi, jika kedua kata ini digabungkan menjadi suatu kalimat atau istilah, yaitu *organisasi dakwah* maka akan memiliki arti yang berbeda yaitu sekumpulan orang/manusia (da'i) yang berserikat untuk tujuan bersama yaitu mengajarkan dan menyampaikan ajaran Islam secara komprehensif kepada umat agar mereka memahami dan meyakini kebenarannya yang mutlak, sehingga ajaran Islam mampu mempengaruhi pandangan hidup, sikap batin, dan tingkah lakunya.<sup>8</sup>

### **3. Persatuan Mubaligh Batam Periode 2005-2007**

Persatuan Mubaligh Batam atau yang biasa disebut PMB adalah salah satu organisasi dakwah Islam yang berada di Kota Batam dan beraktivitas di bidang keagamaan khususnya dalam hal penyebaran dan penyampaian ajaran-ajaran Islam bagi masyarakat Islam Kota Batam. Adapun yang dimaksud di sini adalah kepengurusan organisasi dakwah PMB periode 2005-2007.

---

<sup>7</sup> Andy Dermawan, dkk, *Metodologi Ilmu Dakwah*, (Yogyakarta: LESFI, 2002), hlm. 4.

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 83.

## 5. Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ini adalah sub judul yang bermaksud untuk menggambarkan tentang pelatihan dan pendidikan yang dilakukan organisasi dakwah Persatuan Mubaligh Batam dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia para da'i yang merupakan anggota PMB.

Jadi, *Pengelolaan Organisasi Dakwah Persatuan Mubaligh Batam* adalah proses penggunaan sumber daya manusia (da'i) yang tersusun dalam suatu organisasi dakwah PMB yang dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

### B. Latar Belakang Masalah

Menurut M. Munir dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Dakwah* menjelaskan bahwa sumber daya manusia (*human resources*) dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (populasi penduduk) yang sangat penting kontribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik (kecerdasan nonmental) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Akan tetapi antara kuantitas dan kualitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan yang diinginkan.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Muhammad Munir, dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah, Opcit.*, hlm 83.

Sedangkan tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Tujuan tersebut didasari atas dasar bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara serius sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi secara maksimal.

Menurut M. Munir yang mengutip pernyataan Fred Wood, seorang ahli dalam pengembangan sumber daya manusia menyarankan, bahwa program pengembangan itu meliputi lima fase, yaitu *readiness* (kesiapan), *planning* (perencanaan), *training* (pelatihan), *implementation* (pelaksanaan), dan *maintenance* (pemeliharaan). Dengan kata lain setiap orang yang menjalankan aktivitas dakwah, hendaknya memiliki kepribadian yang baik terutama sebagai seorang da'i harus didukung dengan pengetahuan yang memadai.

Dengan berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan, diperlukan sumber daya manusia yang dapat mengimbangnya. Pada tataran ini kita bisa mengutip ungkapan dari Hamka: "Bahwa jayanya atau suksesnya suatu dakwah memang sangat tergantung pada pribadi dari pembawa dakwah itu sendiri atau yang lebih populer dengan da'i."<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Hamka, *Prinsip dan Kebijakan Dakwah Islam*, [Jakarta: Uminda, 1982], hlm. 18.

Organisasi dakwah sangat memerlukan pengembangan sehingga dapat menyesuaikan kebutuhan dan tidak kalah dari organisasi-organisasi lainnya. Tidak lain caranya adalah dengan menggunakan suatu manajemen atau pengelolaan organisasi yang baik sehingga tetap eksis dalam kegiatannya. Dalam suatu organisasi unsur yang paling terpenting adalah manusia sebab ia sebagai penggerak, pelaksana, pengelola, serta pengemban tugas dakwah.

Dalam Buletin jum'at yang diedarkan oleh PMB yang mengutip pernyataan Amin Rais dalam bukunya yang berjudul "*Moralitas Politik Muhammadiyah*" menawarkan lima 'pekerjaan rumah' yang perlu diselesaikan agar dakwah Islam di era informasi sekarang tetap relevan, efektif dan produktif. Lima hal tersebut adalah: 1) Perlu ada pengkaderan yang serius untuk memproduksi juru-juru dakwah dengan pembagian kerja yang rapi. Ilmu tabligh belaka tidak cukup untuk mendukung proses dakwah, melainkan diperlukan pula berbagai penguasaan dalam ilmu-ilmu teknologi informasi yang paling mutakhir, 2) Setiap organisasi Islam yang berminat dalam tugas-tugas dakwah perlu membangun laboratorium dakwah. Dari hasil "Labda" ini akan dapat diketahui masalah-masalah riil di lapangan, agar jelas apa yang harus dilakukan, 3) Proses dakwah tidak boleh lagi terbatas pada dakwah *bil-lisan*, tapi harus diperluas dengan dakwah *bil-hal*, *bil-kitaabah* (lewat tulisan), *bil-hikmah* (dalam arti politik), *bil-iqtishadiyah* (ekonomi), dan sebagainya. Yang jelas, *action, speak louder than word*, 4) Media massa cetak dan terutama media elektronik harus dipikirkan sekarang juga. Media elektronik yang dapat menjadi wahana atau sarana dakwah perlu dimiliki oleh umat

Islam. Bila udara di Indonesia di masa depan dipenuhi oleh pesan-pesan agama lain dan sepi dari pesan-pesan Islami, maka sudah tentu keadaan seperti ini tidak menguntungkan bagi peningkatan dakwah Islam di tanah air, 5) Merebut remaja Indonesia adalah tugas dakwah Islam jangka panjang. Anak-anak dan remaja kita adalah aset yang tidak ternilai harganya. Mereka wajib kita selamatkan dari pengikisan aqidah yang terjadi akibat “invasi” nilai-nilai non Islami ke dalam jantung berbagai komunitas Islam di Indonesia. Bila anak-anak dan remaja kita memiliki benteng tangguh (*al-hususn al-hamidiyyah*) dalam era globalisasi dan informasi sekarang ini, insya Allah masa depan dakwah kita akan tetap ceria.<sup>11</sup>

Organisasi dakwah Persatuan Mubaligh Batam (yang dalam penulisan selanjutnya penulis sebut dengan PMB), adalah suatu organisasi yang bergerak di bidang dakwah melalui pendidikan dan ceramah-ceramah. Pendidikan dilakukan dengan studi tentang Islam secara berkala. Di dalam organisasi ini terdapat sumber daya manusia yang beraneka ragam karena dari berbagai latar belakang pendidikan dan berbagai sosial-budaya yang ada.

PMB sebagai salah satu organisasi dakwah juga melakukan pengembangan sumber daya manusia. Hal itu dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan kepada para anggota. Dengan cara tersebut PMB dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia menuju kepada kerja dakwah yang profesional. Dalam hal ini adalah pengelolaan yang dipakai guna meningkatkan sumber daya manusianya, yang dapat dibuktikan dari

---

<sup>11</sup> Buletin Jum'at PMB Kota Batam, Tanggal 15 September: 2006.

kemampuan mereka melakukan aktivitas di tengah-tengah masyarakat Kota Batam.

Di Indonesia banyak terdapat lembaga atau organisasi dakwah. Akan tetapi, sedikit sekali organisasi dakwah yang memiliki manajemen atau pengelolaan organisasi yang baik sehingga tidak dapat eksis dalam melaksanakan kegiatannya. Kita bisa melihat beberapa organisasi atau lembaga dakwah di beberapa daerah yang tidak dapat meneruskan perjuangan dakwahnya dikarenakan tidak adanya suatu pengelolaan yang baik dalam organisasi. Banyak pula organisasi yang tidak dapat memberikan kontribusi baik bagi kelangsungan organisasi maupun bagi masyarakat di sekitarnya.

Dalam hal ini, PMB dapat dijadikan sebagai salah satu contoh organisasi dakwah yang cukup berhasil. Ini terlihat dari upaya PMB dalam rangka meningkatkan kualitas SDM para anggota sehingga setiap pelaksanaan kegiatan dapat berjalan sesuai dengan tujuan.

### **C. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah tersebut, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

*Bagaimana pengelolaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PMB kepengurusan periode 2005-2007 dari segi pendidikan dan pelatihan ?*

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang pengelolaan pengembangan sumber daya manusia dari segi pendidikan dan pelatihan yang terdapat di organisasi dakwah PMB.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini secara akademis sedikit banyak dapat memberi manfaat, adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai sumbangan pengetahuan tentang pengelolaan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan menuju kepada profesionalisme dakwah.
2. Sumbangan pemikiran bagi organisasi dakwah untuk pengembangan keilmuan dakwah khususnya mengenai pengelolaan pengembangan sumber daya manusia baik secara teoritis konsep maupun praktis operasional.

#### **F. Kerangka Teoritik**

##### **1. Tinjauan tentang organisasi dakwah**

###### **a. Pengertian tentang organisasi**

Sebagaimana kita ketahui bahwa suatu kegiatan yang melibatkan beberapa orang untuk mencapai tujuan tertentu, haruslah dipikirkan

keefektifan dan keefesiensinya. Hal tersebut sangat penting mengingat setiap orang pasti mempunyai kemampuan, selera, kepentingan, kemauan dan jalan pikiran yang berbeda-beda meskipun tujuannya sama, tetapi justru hal itulah yang menjadikan kekayaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins pengertian organisasi adalah pengaturan yang disengaja terhadap sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>12</sup> Jadi dalam sebuah organisasi mempunyai pola yang tertib dengan satuan-satuan yang jelas, yang dibentuk dengan sengaja untuk tugas pokok yang luas dalam arti dapat berkembang dengan cara pemberian wewenang sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, teratur, efisien, efektif, positif dan terkoordinasi. Tujuannya agar masing-masing sumber daya manusia mampu mengaktualisasikan dirinya sesuai bidang kemampuan masing-masing untuk berkarya dalam lingkungan kerjasama yang terkoordinasi. Dengan demikian tujuan bersama yang hendak dicapai dapat terpenuhi.

Organisasi dalam pandangan Islam bukan semata-mata merupakan wadah, akan tetapi lebih menekankan bagaimana pekerjaan dapat dilakukan secara rapi, teratur, dan sistematis. Hal ini sebagaimana diilustrasikan dalam surat ash-Shaff: 4

ان الله يحب الذين يقاتلون في سبيله صفا كما نهم بنينا ن مر صوص

*"Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan seperti bangunan yang tersusun kokoh"*<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen Edisi Ke Delapan*, Terj. Harry Slamet, (Jakarta: Indeks, 2007), hlm. 18.

<sup>13</sup> *Al-qur'an*, Surat ash-Shaff: 4



Organisasi dapat dianalisa sebagai suatu bentuk sistem sosial, artinya menyangkut orang-orang dan akhirnya bergantung pada kegiatan orang-orang untuk melaksanakannya. Secara singkat organisasi dapat kita artikan sebagai sistem saling pengaruh antar manusia dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>14</sup>

Dari pengertian di atas dapat kita temukan adanya berbagai faktor yang dapat menimbulkan atau menciptakan sebuah organisasi, yaitu; orang-orang, kerja sama dan tujuan yang sama. Beberapa faktor tersebut tidak dapat saling lepas dan berdiri sendiri melainkan saling terkait dan merupakan satu kesatuan yang utuh dan tidak dapat dipisahkan. Ada tiga hal yang esensial mengenai pengertian organisasi, yaitu yang pertama organisasi adalah bukan tujuan, melainkan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Kedua, organisasi adalah wadah dan sekaligus proses kerjasama sejumlah orang dengan hubungan formal. Dan yang ketiga, dalam organisasi terdapat kerangka struktur organisasi yang mengatur hubungan hierarki diantara para pelaku.

#### **b. Pengertian tentang dakwah**

Sedangkan pengertian dakwah dapat kita ketahui adalah sebagai berikut:

---

<sup>14</sup> Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998), hal. 15.

a. Dari segi bahasa, berasal dari bahasa Arab دعوة dalam bentuk masdar dari kata kerja يدعو, دعاه yang artinya adalah do'a, seruan, panggilan, dan ajakan.<sup>15</sup>

b. Dari segi istilah, banyak pendapat tentang definisi dakwah, antara lain:

- 1) Nasarudin Latif menyatakan, bahwa dakwah adalah setiap usaha aktivitas dengan lisan maupun tulisan yang bersifat menyeru, mengajak, memanggil manusia lainnya untuk beriman dan menaati Allah SWT. Sesuai dengan garis-garis akidah dan syariat serta akhlak Islamiah.<sup>16</sup>
- 2) Quraish Shihab mendefinisikannya sebagai seruan atau ajakan kepada keinsafan, atau usaha mengubah situasi yang tidak baik kepada situasi yang lebih baik dan sempurna baik terhadap pribadi maupun masyarakat.<sup>17</sup>
- 3) Masdar Helmy mengatakan bahwa dakwah adalah mengajak dan menggerakkan manusia agar menaati ajaran-ajaran Allah (Islam) termasuk *amar ma'ruf nahi munkar* untuk bisa memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> H.M. Mahmud Yunus, *Kamus Bahasa Arab Indonesia*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah/ Penafsir Al-Qur'an, 1973), hlm. 172.

<sup>16</sup> H.M.S. Nasarudin Latif, *Teori dan Praktik Dakwah Islamiah*, (Jakarta: PT Firma Dara, tt.), hlm.11.

<sup>17</sup> M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an: Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Manusia*, (Bandung: Mizan, 1992), hlm. 194.

<sup>18</sup> Masdar Helmy, *Dakwah dalam Alam Pembangunan*, (Semarang: CV Toha Putra, tt), hlm. 31.

- 4) Syekh Ali Mahfudh mendefinisikan dakwah Islam adalah mendorong manusia agar melakukan kebaikan dan menuruti petunjuk, menyuruh mereka berbuat kebajikan dan melarang mereka dari perbuatan mungkar agar mereka mendapat kebahagiaan di dunia dan akhirat.<sup>19</sup>
- 5) Sukriyanto menjelaskan dakwah secara *lughawi* berarti mengajak, tetapi secara praksis (sosiologis, historis), khususnya yang dilakukan oleh Nabi dan para sahabat ternyata dakwah bukan hanya sekedar menyeru dan mengajak. Lebih dari itu, dakwah juga melakukan upaya-upaya Islami, manusiawi namun efektif dalam rangka membentuk akhlak yang mulia.<sup>20</sup>

Terlepas dari beragamnya makna istilah tersebut di atas, pemakaian kata dakwah dalam masyarakat Islam, terutama di Indonesia, adalah sesuatu yang tidak asing lagi. Arti dari kata dakwah yang dimaksudkan adalah “seruan” dan “ajakan”. Kalau kata dakwah diberi arti “seruan”, maka yang dimaksudkan adalah seruan kepada Islam atau seruan Islam. Demikian juga halnya kalau diberi arti “ajakan”, maka yang dimaksud adalah ajakan kepada Islam atau ajakan Islam. Kecuali itu, “Islam” sebagai agama disebut “agama dakwah”, maksudnya adalah agama yang disebar-luaskan dengan cara damai, tidak lewat kekerasan.<sup>21</sup>

Kemudian, yang menjadi tujuan dakwah menurut Sukriyanto adalah mempertemukan kembali fitrah manusia dengan agama atau menyadarkan

---

<sup>19</sup> M. Masyhur Amin, *Metode Dakwah Islam*, (Yogyakarta: Sumbangsih, 1980), hlm. 15.

<sup>20</sup> Sukriyanto, *Metodologi Ilmu Dakwah, Opcit.*, hlm. 4.

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 18.

manusia supaya mengakui kebenaran Islam dan mau mengamalkan ajaran Islam sehingga menjadi orang baik.<sup>22</sup>

Salah satu esensi daripada organisasi adalah sebagai alat, begitu juga dengan organisasi dakwah yaitu merupakan alat untuk pelaksanaan dakwah agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

Dalam setiap kegiatan dakwah, disadari maupun tidak disadari selalu berhubungan dengan organisasi dakwah, karena pada setiap kegiatan dakwah pasti terdapat unsur-unsur dakwah yang sekurang-kurangnya terdiri dari da'i (sebagai penyampai pesan-pesan dakwah), mad'u (sebagai orang yang menerima seruan dakwah), serta penyedia sarana dan fasilitas melalui pembagian tugas dan fungsi yang dilaksanakan secara bekerjasama untuk menampilkan atau menyampaikan pesan dakwah kearah tercapainya tujuan berupa aktualisasi pesan dakwah.

### **c. Tujuan organisasi dakwah**

Dalam setiap pembentukan organisasi pasti mempunyai tujuan yang jelas, begitu juga dengan organisasi dakwah. Akhmad Tri Susilo dalam penulisan skripsinya mengutip pernyataan Drs. Zaini Muchtarom mengenai tujuan organisasi dakwah:

Tujuan organisasi dakwah pada hakekatnya adalah mengemban tujuan dakwah itu sendiri yang dapat dirumuskan sebagai suatu kegiatan bersama untuk mengaktualisasikan nilai-nilai dan ajaran Islam dalam bentuk amar ma'ruf nahi mungkar dan amal soleh dalam kehidupan sehari-hari, baik secara pribadi, berkeluarga dan bermasyarakat mewujudkan umat yang baik, sejahtera lahir dan batin dan berbahagia di dunia dan akhirat.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Sukriyanto, *Metodologi Ilmu Dakwah, Opcit.*, hlm. 8.

<sup>23</sup> Akhmad Tri Susilo, *Corps Dakwah Masjid Syuhada Yogyakarta, Periode 1997-2000, Tinjauan Pengembangan Sumber daya Manusia*, Skripsi Fakultas Dakwah (2001).

Pada bagian di atas juga telah disinggung, bahwa organisasi itu memiliki arti penting bagi proses dakwah, dan dengan adanya suatu lembaga atau organisasi, rencana dakwah akan lebih mudah mengaplikasikannya. Untuk itu menurut M. Munir, pada dasarnya tujuan dari suatu organisasi dakwah adalah:

- 1) Membagi kegiatan-kegiatan dakwah menjadi departemen-departemen atau divisi-divisi dan tugas-tugas yang terperinci dan spesifik.
- 2) Membagi kegiatan dakwah serta tanggung jawab yang berkaitan dengan masing-masing jabatan atau tugas dakwah.
- 3) Mengkoordinasikan berbagai tugas organisasi dakwah.
- 4) Mengelompokkan pekerjaan-pekerjaan dakwah ke dalam unit-unit.
- 5) Membangun hubungan di kalangan da'i, baik secara individual, kelompok, dan departemen.
- 6) Menetapkan garis-garis wewenang formal.
- 7) Mengalokasikan dan memberikan sumber daya organisasi dakwah.
- 8) Dapat menyalurkan kegiatan-kegiatan dakwah secara logis dan sistematis.

## **2. Tinjauan tentang pengembangan sumber daya manusia**

### **a. Pengertian sumber daya manusia**

Secara bahasa “sumber” berarti tempat keluar. Sedangkan “daya” berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu. Akan tetapi, jika kedua kata ini digabungkan maka sumber daya mempunyai arti yang berbeda yaitu bahan atau keadaan yang dapat digunakan manusia untuk memenuhi keperluan

hidupnya. Sedangkan sumber daya manusia berarti segenap potensi manusia yang dapat diaktualisasikan untuk melakukan sesuatu dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidupnya.<sup>24</sup>

Mengenai sumber daya manusia, dapat kita lihat dari dua aspek, yaitu kualitas dan kuantitas. Kualitas menyangkut mutu dan keterampilan sumber daya manusia, sedangkan kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia.<sup>25</sup> Kualitas sumber daya manusia juga menyangkut dua aspek, yaitu aspek fisik dan non fisik. Aspek fisik menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya tersebut diarahkan kepada dua aspek tersebut.

Dalam peningkatan kualitas fisik dapat melalui dengan program peningkatan gizi dan kesehatan atau dengan melakukan aktivitas olah raga yang bisa mendatangkan kesehatan. Sedangkan dalam peningkatan kualitas non fisik dapat melalui program pendidikan dan pelatihan.

Bagi organisasi yang bergerak di bidang dakwah, peningkatan kualitas dan kuantitas sangatlah penting karena untuk merencanakan dan melaksanakan suatu kegiatan diperlukan sumber daya manusia yang baik sehingga apa yang telah direncanakan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan. Begitu juga dengan orang-orang yang berkecimpung dalam bidang dakwah, diperlukan peningkatan kualitas diri karena untuk menjadi manusia yang

---

<sup>24</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1998), hlm. 867.

<sup>25</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), hlm. 2.

bermutu dibutuhkan suatu pengorbanan dan keterampilan sehingga dapat menyampaikan apa yang diajarkan dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Seperti yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas bahwa secara mikro, bentuk sumber daya manusia adalah anggota dan staf. Selain itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting bagi peningkatan produktivitas atas kemajuan suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia, apapun dan bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu organisasi tetap tidak akan bisa menjadikannya maju dan berkembang.

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah, pada hakikatnya adalah upaya untuk merencanakan (*planning*), meningkatkan kemampuan dengan pendidikan dan pelatihan (*education and training*) dan pengelolaan (*management*) dan penyampai dakwah (da'i), sehingga diperoleh produktivitas dakwah.<sup>26</sup>

Dalam meningkatkan potensi manusia ada yang dalam organisasi dakwah harus memahami bahwa kekuatan potensi itu adalah ruhani, akal dan jasad yang masing-masing memerlukan pemenuhan tersendiri, sehingga orang-orang yang ada di dalamnya harus mampu mengoptimalkan aktualisasi kesalehan, kecerdasan, dan kesehatan dirinya serta memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam merealisasikan cita-cita Islam dengan mengerahkan segenap kemampuannya.

#### **b. Urgensi Pengembangan sumber daya manusia**

---

<sup>26</sup> T. hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*, (Yogyakarta: BPFE, 1998), hlm. 117.

Manusia baik sebagai makhluk individu maupun makhluk sosial, mempunyai berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan material maupun non material. Menurut Maslow, pada hakikatnya pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun mikro merupakan upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan manusia. Hal ini didasari pada pemikiran bahwa hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang secara naluri ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan kelompok ini antara lain munculnya organisasi-organisasi atau lembaga dalam masyarakat.

Di dalam organisasi dakwah, da'i dapat memenuhi sebagian kebutuhannya antara lain menunjukkan harga diri dan status sosialnya. Hal tersebut juga sebagai misi atau tujuan diciptakannya manusia sebagai khalifah di muka bumi. Seorang da'i sebagai kekuatan sumber daya manusia yang ideal juga harus memiliki keimanan dan keyakinan yang kuat dan konsisten, sehingga mampu mempengaruhi perilaku dan budaya hidupnya.

Selain itu, dalam kebutuhan pengakuan di masyarakat, seorang da'i harus memiliki keterampilan dan keahlian yang bagus. Da'i yang memiliki keterampilan dan keahlian yang diimbangi dengan etos kerja yang baik, niscaya akan menjadi kelompok manusia produktif yang akan mampu meningkatkan kualitas hidupnya sendiri dan mampu memberikan kontribusi positif bagi kehidupan masyarakatnya.

Untuk mewujudkan seorang da'i yang ideal dalam lembaga atau organisasi dakwah, maka harus diadakan pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya da'i secara maksimal. Semakin baik tingkat keahlian dan



keterampilan seseorang, maka akan semakin baik pula peran profesionalismenya.

Dalam pelajaran sosial, kita mengetahui ada beberapa faktor yang menjadi kebutuhan yang diinginkan oleh manusia dalam memenuhi kebutuhan fisiologis dan dapat menjadikan motivasi kerja terhadap seseorang, yang menurut Maslow diklasifikasikan menjadi empat, yaitu:

1. Kebutuhan rasa aman dan jaminan keselamatan;
2. Kebutuhan afiliasi dan rasa cinta;
3. Kebutuhan pengakuan, kedudukan dan penghargaan; dan
4. Kebutuhan akan aktualisasi diri.

Dari keempat teori tersebut, maka bagi seorang da'i merupakan suatu kesempatan untuk mengaktualisasikan diri sebagai bagian dari upaya peningkatan motivasi kerja secara individu, yakni mereka perlu diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan bakat dan kemampuan mereka dalam bekerja dan memberi peluang untuk mengekspresikan kemampuannya dalam meningkatkan produktivitas serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih terasa ketika berhadapan langsung dengan realitas yang ada. Maka diperlukan suatu program untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dalam organisasi dakwah, jika ingin memperoleh kemenangan. Seperti yang telah Allah SWT. singgung dalam Al-Qur'an surat al-Anfal ayat ke 60:

و اعدوا لهم ما استطعتم من قوة ومن رباط الخيل ترهبون به عدو الله وعدوكم و اخرين  
من دونهم. لا تعلمونهم. الله يعلمهم. وما تنفقوا من شيء في سبيل الله يوف اليكم وانتم لا  
تظلمون

*“Dan siapkanlah bagi mereka (orang-orang kafir) kekuatan sepenuh kemampuan kamu dan kendaraan kuda untuk menggetarkan musuh Allah dan musuh kamu dan lain-lain orang yang belum kamu ketahui, tetapi Allah mengetahui mereka. Dan semua yang kalian keluarkan untuk membiayai perjuangan agama Allah, pasti akan dibayar cukup dan kamu tidak didzalimi (dikurangi) sedikitpun.”<sup>27</sup>*

Ayat tersebut memberitahukan kepada seorang muslim dalam mempersiapkan seluruh potensi yang dimiliki bagi pembelaan ajaran Islam yang merupakan suatu kewajiban. Upaya untuk menyiapkan pembekalan terhadap organisasi dakwah berarti upaya pembentukan sumber daya manusia dalam segala aspeknya secara utuh dan menyeluruh.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia**

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Namun dalam pengembangan tersebut perlu mempertimbangkan faktor-faktor baik dari dalam maupun luar organisasi yang bersangkutan.

#### **1) Faktor Internal**

##### **a. Misi dan tujuan organisasi**

Setiap organisasi senantiasa memiliki cita-cita ideal yang hendak dicapai. Dengan cara-cara ideal tersebut dakwah Islam akan memperjuangkan

---

<sup>27</sup> Al-qur'an., surat al-Anfal: 60

agar “jati diri” jelas, yakni citra nilai dan kepercayaan organisasi. Misi dan tujuan organisasi adalah merupakan wawasan luas ke masa depan dari manajemen dan merupakan kondisi ideal yang hendak dicapai organisasi dakwah di masa mendatang.<sup>28</sup>

#### **b. Strategi pencapaian tujuan**

Strategi dalam organisasi dakwah difokuskan pada unsur-unsur sebagai berikut:

1. Inovasi para pelaku dakwah yang akan mencerminkan usaha organisasi untuk mengejar inovasi menghadapi *mad'u*.
2. Minimalisasi biaya yang mencerminkan usaha organisasi untuk melakukan pengendalian biaya secara ketat dalam aktivitas dakwah.

Dalam menentukan strategi dakwah, para manajer dakwah harus jeli dalam melihat kondisi *mad'u*, sehingga aktivitas dakwah akan lebih mantap, efisien, serta mampu melakukan kendali-kendali ketat yang ada dalam aktivitas dakwah.<sup>29</sup>

#### **c. Departementalisasi dakwah**

Salah satu cara yang populer untuk mengelompokkan kegiatan dakwah adalah menurut fungsi yang dijalankan. Sementara itu landasan yang digunakan untuk mengelompokkan tugas-tugas dakwah dalam mencapai sasaran organisasi adalah dengan departementalisasi dakwah. Pada tataran ini,

---

<sup>28</sup> Muhammad Munir, *Manajemen Dakwah, Opcit.*, hlm. 85.

<sup>29</sup> Muhammad Munir, *Manajemen Dakwah, Opcit.*, hlm. 134.

secara historis pengelompokan kegiatan kerja dakwah adalah menurut fungsi yang dilakukan atau departementalisasi fungsional.<sup>30</sup>

#### **d. Teknologi dan komunikasi yang digunakan**

Dakwah era modern bukan hanya sebatas dakwah *bil-lisan* saja, tapi juga harus menggunakan suatu bentuk teknologi dan komunikasi untuk mengimbangi kemajuan yang terjadi dalam masyarakat. Hal ini dimaksudkan agar sasaran aktivitas dakwah dapat tercapai, maka organisasi dakwah harus mampu memberdayakan peralatan, bahan-bahan, pengetahuan, atau para da'i yang profesional yang kemudian diformalisasikan dalam bentuk kegiatan dakwah.<sup>31</sup>

### **2) Faktor Eksternal**

#### **a. Kebijakan pemerintah**

Kebijakan pemerintah ini bisa berupa perundang-undangan, peraturan pemerintah, keputusan menteri, peraturan daerah dan lain sebagainya. Yang sudah tentu kebijakan tersebut mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

#### **b. Ketidakpastian lingkungan**

Pada tataran aplikasi, seringkali organisasi dakwah akan menghadapi kondisi ketidakpastian lingkungan. Di samping adanya faktor eksternal, ketidakpastian lingkungan juga disebabkan oleh faktor internal, penataan struktural yang tidak tepat. Misalnya, semakin rendah sumber daya da'i di satu

---

<sup>30</sup> Muhammad Munir, *Manajemen Dakwah, Opcit.*, hlm. 126.

<sup>31</sup> Muhammad Munir, *Manajemen Dakwah, Opcit.*, hlm. 135.

sisi dan semakin kompleks problem yang terjadi dalam *mad'u* atau kompleksnya lingkungan. Artinya, semakin jelas ketidakpastiannya.<sup>32</sup>

### **c. Sosial budaya masyarakat**

Masyarakat merupakan salah satu alasan didirikannya suatu organisasi. Karena masyarakat memiliki budaya dan latar belakang yang beragam sehingga hal ini menjadi sesuatu yang tidak boleh terlupakan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia diharapkan organisasi dakwah mampu mengembangkan sumber daya manusianya dengan tepat sehingga mampu mencetak da'i-da'i yang profesional.

### **d. Metode-metode dalam pengembangan sumber daya manusia suatu organisasi**

#### **1) Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam suatu organisasi merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan (*education*) dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah kegiatan manajemen SDM yang penting.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Muhammad Munir, *Manajemen Dakwah, Opcit.*, hlm. 135

<sup>33</sup> Muhammad Munir, *Manajemen Dakwah, Opcit.*, hlm. 356.

Pelatihan juga merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.<sup>34</sup> Pelatihan interpersonal adalah prioritas utama yang diberikan oleh organisasi. Pelatihan dapat diberikan dalam cara yang tradisional yang meliputi pelatihan dalam pekerjaan, rotasi pekerjaan, pembimbingan dan pelatihan, latihan percobaan, buku kerja dan manual, atau kuliah di kelas.<sup>35</sup> Tapi kebanyakan organisasi lebih mengandalkan pada metode pelatihan berdasarkan teknologi karena kemudahannya untuk diakses, biaya rendah, dan kemampuannya untuk memberikan informasi.

Salah seorang pakar pendidikan memberikan definisi pendidikan adalah suatu bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh perkembangan jasmani dan rohani terdidik menuju terbentuknya kepribadian utama.<sup>36</sup> Pendidikan pada umumnya berhubungan dengan mempersiapkan calon da'i yang diperlukan oleh sebuah lembaga atau organisasi dakwah, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan para kader dakwah yang telah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

## **2) Prinsip dalam pendidikan dan pelatihan**

- a. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses, karenanya harus berjalan setahap demi setahap sesuai dengan proses kesempurnaan manusia itu sendiri melalui bimbingan,

---

<sup>34</sup> Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1992), hlm. 10.

<sup>35</sup> Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen Edisi Ke Delapan, Opcit.*, hlm. 357.

<sup>36</sup> Ahmad D. Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: PT. Al-Marif, 1981), hlm. 1.

pengarahan, penumbuhan dan pengembangan potensi secara teratur dan terprogram.

- b. Nilai-nilai Islami dari materi yang disampaikan haruslah bersumber dari Al-Qur'an dan hadist. Nilai-nilai ini diharapkan dapat terinternalisasikan pada subyek didik dan dapat dimanifestasikan dalam kehidupannya.
- c. Pendidik, setidaknya ada beberapa kualifikasi yang perlu dimiliki oleh seorang pendidik antara lain: berwibawa, berjiwa besar, ikhlas, keteladanan, berwawasan luas, dan beberapa hal penting lainnya yang perlu diperhatikan.
- d. Subyek didik, meliputi banyak kalangan baik dari kaum terpelajar maupun dari orang awam.
- e. Metode, di dalam Al-Qur'an terdapat beberapa metode yang dapat digunakan, demikian juga dengan hadist sebagaimana yang telah diajarkan oleh Rasulullah SAW. Seperti ceramah, tanya jawab, hikayat, diskusi, penugasan, dan adu argumentasi.
- f. Tujuan, di sini jelas bahwa seorang muslim haruslah dapat merealisasikan ajaran Islam dalam kehidupannya sehari-hari.

### **3) Proses pendidikan dan pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi dakwah sebagai upaya untuk pengembangan sumber daya manusia (da'i), adalah suatu proses yang harus terjadi terus-menerus untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di luar organisasi dakwah. Oleh karena itu, diperlukan suatu

program pendidikan dan pengembangan manajemen bagi para da'i yang berdasarkan nilai-nilai Islam. Dalam kaitan ini, ada tujuh hal yang menurut M. Munir bisa dikembangkan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam konteks manajemen Islam, yaitu:

- a. Sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan diri (*self-confidence*) yang mendalam dan istiqomah (*consistent*), yang tumbuh karena penghayatan dan penalaran intelektual tentang Allah SWT. Keyakinan akan menimbulkan rasa tanggung jawab, amanah dan keikhlasan dalam pengembangan tugas yang dibebankan kepadanya.
- b. Kebebasan berkomunikasi secara merata tanpa adanya diskriminasi status.
- c. Pengendalian pada kebijakan musyawarah dalam menyelesaikan setiap masalah yang timbul antara anggota atau pemimpin organisasi.
- d. Terciptanya suasana yang kondusif dengan semangat egaliter yang memberikan peluang untuk menumbuhkan kesadaran dan sikap yang berorientasi pada tugas.
- e. Kesiediaan dan kemampuan untuk menyelesaikan setiap konflik yang timbul antara setiap organisasi dalam organisasi secara dewasa dan rasional.



- f. Kemampuan untuk menyalurkan setiap konflik menjadi sebuah persaingan, (*competition*) yang sehat dan sportif berdasarkan asas solusi (*musabaqoh bi al-khairat*).<sup>37</sup>

Dalam suatu proses pasti ada sesuatu yang diproses dengan menggunakan cara tertentu sehingga menghasilkan sesuatu. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Perubahan tersebut berbentuk peningkatan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik.

#### **4) Menetapkan tujuan**

Tujuan pendidikan dan pelatihan pada dasarnya adalah perumusan kemampuan yang diharapkan dari diklat tersebut. Karena tujuan diklat adalah perubahan perilaku (kemampuan), maka tujuan diklat dirumuskan dalam bentuk perilaku (*behavior objectives*). Sedangkan menurut Abdurahman Saleh Abdullah, klasifikasi tujuan pendidikan dan pelatihan adalah:

- a. Tujuan pendidikan jasmani (*Ahdhaf al- Jismiyah*), yaitu mempersiapkan diri manusia sebagai pengemban tugas khalifah di bumi, melalui keterampilan-keterampilan fisik.
- b. Tujuan pendidikan rohani (*Ahdhaf al-Ruhaniyah*), meningkatkan jiwa dari kesetiaan yang hanya kepada Allah dan melaksanakan moralitas Islami yang diteladani oleh Rasulullah SAW. dengan berdasarkan cita-cita ideal dalam Al-Qur'an.

---

<sup>37</sup> Muhammad Munir, *Manajemen Dakwah, Opcit.*, hlm. 197.

- c. Tujuan pendidikan akal (*Ahdhaf al-'Aqliyah*), pengarahan intelegensia untuk menemukan kebenaran dan sebab-sebabnya dengan telaah tanda-tanda kekuasaan Allah dan menemukan pesan-pesan ayat yang membawa iman kepada pencipta.
- d. Pendidikan sosial (*Ahdhaf al-Ijtima'iyah*), guna pembentukan kepribadian yang utuh dalam pengaktualisasian di masyarakat.<sup>38</sup>

#### **5) Pengembangan materi**

Dalam penyampaian materi pendidikan dan pelatihan, harus sesuai dengan sasaran sehingga akan diketahui kemampuan-kemampuan apa yang harus diberikan dalam diklat.

#### **6) Evaluasi**

Evaluasi menjadi sangat penting karena dapat menjamin keselamatan pelaksanaan dan perjalanan dakwah. Di samping itu, evaluasi juga penting untuk mengetahui positif dan negatifnya pelaksanaan, sehingga dapat memanfaatkan yang positif dan meninggalkan yang negatif. Selain dapat menghasilkan pengalaman praktis dan empiris yang dapat dipandang sebagai aset dakwah dan harakah yang harus diwariskan kepada generasi untuk dijadikan sebuah pelajaran.

### **G. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan studi kasus yang pelaksanaan dan pengumpulan datanya langsung di lapangan. Karena itu, jenis data yang

---

<sup>38</sup> Muhaimin & Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam*, (Bandung: Triganda Karya, 1993), hlm. 150.

dibutuhkan dan dihimpun dalam penelitian ini adalah berupa data primer. Sedangkan dalam desainnya, penelitian ini dirancang sebagai penelitian kualitatif. Dengan demikian, dilihat dari sifatnya penelitian ini merupakan penelitian kualitatif.

### **1. Subyek dan obyek penelitian**

Yang menjadi subyek penelitian di sini adalah Ketua PMB, sekretaris, pengurus harian, beberapa ketua bidang yang terlibat di dalam PMB selama kepengurusan tahun 2005-2007 dan beberapa orang masyarakat Kota Batam terutama para takmir masjid.

Obyek penelitian di sini adalah bagaimana pengelolaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dari segi pendidikan dan pelatihan oleh PMB kepengurusan periode 2005-2007.

### **2. Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung pada subjek dan objek penelitian.<sup>39</sup> Teknik ini digunakan, pertama-tama untuk melakukan *cross-check* atas data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumen. Tetapi teknik ini juga digunakan untuk memperoleh data yang tidak terekam lewat wawancara dan dokumentasi, seperti tentang kondisi lingkungan fisik organisasi, fasilitas, dan biodata anggota.

---

<sup>39</sup> Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode, Teknik*, (Bandung: Tarsito, 1994), hlm. 162.

Teknik observasi yang digunakan adalah observasi partisipatif atau ikut andil dalam PMB melaksanakan pengelolaan pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan dan pelatihan, sehingga penulis dapat mengamati secara langsung obyek penelitian.

#### **b. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya-jawab tatap muka (langsung) dengan responden atau informan.<sup>40</sup> Teknik ini digunakan untuk menghimpun data tentang pengelolaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dari segi pendidikan dan pelatihan.

Wawancara untuk memperoleh data tentang hal-hal tersebut diatas dilakukan dengan (1) pimpinan organisasi yang sekaligus sebagai seorang da'i, (2) Ketua Departemen Pendidikan dan Pelatihan PMB, (3) sekretaris PMB, (4) beberapa orang masyarakat Kota Batam khususnya takmir masjid. Bentuk wawancara adalah wawancara bebas-terbatas; peneliti hanya menyiapkan dan berbekal tema-tema wawancara, sementara pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dikembangkan dalam proses wawancara.

Dalam pelaksanaannya, wawancara dilakukan dalam gaya percakapan informal. Khusus dalam wawancara dengan masyarakat, untuk menghindari bias waktu maka sewaktu wawancara tidak dilakukan pencatatan; transkripsi hasil wawancara dibuat segera setelah wawancara selesai.

---

<sup>40</sup> Irawati Singarimbun, "*Teknik Wawancara*", dalam Masri Singarimbun dan Sofien Effendi (Ed), *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: LP3ES, 1989), hlm. 192.

### c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik penghimpunan data dengan membaca dan mencatat dokumen-dokumen yang relevan dengan pokok permasalahan penelitian.<sup>41</sup> Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang bentuk-bentuk kegiatan yang dilaksanakan. Karena itu, dokumen-dokumen yang menjadi sasaran penelitian meliputi catatan-catatan, tulisan, laporan pertanggungjawaban pengurus PMB periode 2005-2007.

### 3. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah upaya menata secara sistematis catatan hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi untuk meningkatkan pemahaman peneliti mengenai kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain.<sup>42</sup> Data yang terkumpul pertama-tama disaring, kemudian disusun dalam kategori-kategori, dan saling dihubungkan. Melalui proses inilah penyimpulan dibuat.<sup>43</sup> Dengan demikian, langkah-langkah analisis data meliputi: (1) Penyaringan data, (2) kategorisasi data, (3) saling menghubungkan data, dan (4) penarikan kesimpulan.

Dalam analisis data dengan langkah-langkah tersebut di atas, digunakan metode deskriptif dan analitis. Maksud metode deskriptif adalah menguraikan secara teratur realitas fenomena (data) sebagaimana adanya.<sup>44</sup> Selanjutnya, berdasarkan uraian data secara sistematis tersebut kemudian

---

<sup>41</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta:Rineka Cipta, 2002) hlm. 135

<sup>42</sup> Noeng Muhadjir, *Metodologi*, hlm. 142

<sup>43</sup> Matthew B. miles dan A. michel Huberman, *Analisis data Kualitatif* (Jakarta:UI Press, 1992), hlm. 15-16.

<sup>44</sup> *Ibid.*, hlm. 142.

diupayakan untuk membangun generalisasi guna menghasilkan konstruk-konstruk teoritis mengenai pengembangan sumber daya manusia. Langkah yang disebut terakhir inilah yang dimaksud dengan penerapan metode analitis.

Dalam keseluruhan proses analisis data yang digunakan adalah pola berpikir reflektif, yaitu pola berpikir yang prosesnya mondar-mandir antara yang empirik dengan yang abstrak. Entitas yang empirik adalah data lapangan, sementara entitas yang abstrak adalah teori. Itu berarti berpikir reflektif adalah suatu pola berpikir yang bergerak secara dialektik antara data dan teori untuk menghasilkan konsep abstrak baru (sintesis) berupa kesimpulan akhir hasil penelitian.

#### **4. Metode Keabsahan Data**

Untuk mengetahui keabsahan data, penulis menggunakan metode Triangulasi yaitu metode untuk mengetahui keabsahan data dengan memakai sesuatu yang di luar data tersebut. Di sini penulis memakai sumber data sebagai alat pembandingnya dengan cara ” *check*” yaitu mengamati akan apa yang dipaparkan oleh subyek penelitian dengan apa yang sebenarnya terjadi, ”*recheck*” mengamati ulang apa yang subyek paparkan dan ”*crosscheck*” yaitu membandingkan informasi dari berbagai subyek penelitian tentang pengelolaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PMB kepengurusan periode 2005-2007.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kemudian dari uraian bab-bab terdahulu, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) PMB sebagai salah satu organisasi dakwah telah melakukan upaya peningkatkan kualitas sumber daya manusia para anggotanya.
- 2) Upaya yang dilakukan PMB untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berada di dalamnya adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan bagi para anggota.
- 3) Bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan adalah pelatihan BMT, pelatihan mubaligh ramadhan, pelatihan bakti sosial, dan pelatihan ESQ bagi anggota PMB.
- 4) Dalam merealisasikan apa yang telah diperoleh, PMB mengabdikan kepada masyarakat dalam pengembangan dakwah Islam di Kota Batam.
- 5) PMB juga bekerjasama dengan pemerintah Kota Batam dalam mewujudkan Kota Batam menjadi Bandar Dunia yang Madani.
- 6) Masyarakat Islam di Kota Batam menyambut baik terhadap organisasi dakwah PMB. Ini terlihat dari kerjasama PMB dengan takmir-takmir masjid di Kota Batam dalam rangka penyebaran dan penyampaian ajaran Islam kepada masyarakat Kota Batam.

## **B. Saran-saran**

- 1) PMB perlu membuat peta dakwah Kota Batam.
- 2) PMB harus mengadakan penelitian tentang kondisi umat Islam di Kota Batam, dan apa yang menjadi permasalahannya.
- 3) PMB sudah waktunya harus mempunyai sarana dakwah melalui media cetak.
- 4) PMB sudah waktunya mempunyai kader-kader yang bertugas untuk berdakwah di kalangan remaja dan generasi muda secara intensif.
- 5) Mubaligh yang ditugaskan PMB untuk melaksanakan khutbah jum'at tetapi mengabaikan tugasnya atau tidak istiqomah agar dipertimbangkan untuk tidak diturunkan lagi sebagai khatib, karena dapat mengganggu kedisiplinan ibadah dan dapat merusak citra organisasi.
- 6) PMB bersama ormas Islam yang satu visi dan misi, harus terus menerus menyadarkan pemerintah Kota Batam agar kembali bergairah menggerakkan visi Kota Batam menjadi Bandar Dunia yang Madani.
- 7) PMB hendaknya bekerjasama dengan dinas pendidikan Kota Batam dalam upaya memperkuat kurikulum lokal untuk mata pelajaran agama dan budi pekerti.
- 8) PMB hendaknya menyekolahkan para da'i sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga dapat meningkatkan wawasan pengetahuan bagi para mubaligh.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Moh. Tulus, 1992. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Al Barry, Dahlan, M, 1994 "*Kamus Ilmiah Populer*", Yogyakarta: ARKOLA.
- Amin, M. Masyhur, 1980. "*Metode Dakwah Islam*", Yogyakarta: Sumbangsih.
- Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah tangga Persatuan Mubaligh Batam Tahun Kepengurusan 2005-2007.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. "*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*", Jakarta:Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI, 1992. "*Al-Qur'an dan Terjemahannya*", Semarang; PT. Tanjung Mas Inti.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1998. "*Kamus Besar Bahasa Indonesia*", Jakarta: Balai Pustaka.
- Dermawan, Andy, dkk, 2002 "*Metodologi Ilmu Dakwah*", Yogyakarta: LESFI.
- Hamka, 1982. "*Prinsip dan Kebijakan Dakwah Islam*", Jakarta: Uminda.
- Handoko, T. Hani, 1998. "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya*", Yogyakarta: BPF.
- Helmy, Masdar, "*Dakwah dalam Alam Pembangunan*", Semarang: CV Toha Putra.
- Itaurrohmah, 2005 "Pengembangan Kualitas Sumber Daya Da'I oleh Korps Dakwah Mahasiswa (KODAMA) di Krpyak Yogyakarta, Periode 2000-2004, Tinjauan Sumber Daya Manusia", SKRIPSI Fakultas Dakwah.
- Latifah, 2006 "Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawir Krpyak, Yogyakarta", SKRIPSI Fakultas Dakwah.
- Marimba, D.Ahmad, 1981. "*Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*", Bandung: PT. Al-Marif.
- Miles, Matthew B. dan A. Michel Huberman, 1992."*Analisis data Kualitatif*" Jakarta:UI Press.

- Muhadjir, Noeng, 2002. *“Metodologi Penelitian Kualitatif”* , Yogyakarta: Reka Sarasin
- Muhaimin & Mujib, Abdul, 1993. *“Pemikiran Pendidikan Islam”*, Bandung: Triganda Karya.
- Munir Muhammad, dan Ilahi Wahyu, 2006. *“Manajemen Dakwah”*, Jakarta: Kencana.
- Nasarudin, Latif H.M.S, *“Teori dan Praktik Dakwah Islamiah”*, Jakarta: PT Firma Dara, tt.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1998. *“Pengembangan Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Panduan Persatuan Mubaligh Batam, Periode 2005-2007.
- Poerwadarminta, W.J.S, 2006 *“Kamus Umum Bahasa Indonesia (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional)”*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary, 2007. *“Manajemen Edisi Ke Delapan”*, Ter. Harry Slamet, Jakarta: Indeks.
- Shihab, M. Quraish, 1992. *“Membumikan Al-Qur’an: Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Manusia”*, Bandung: Mizan.
- Singarimbun, Irawati, 1989. *“Teknik Wawancara”*, dalam Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (Ed), *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Sumadji P, 2006. *“Kamus Ekonomi”*, Jakarta: WIPRESS.
- Surakhmad, Winarno, 1994. *“Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode, Teknik”*, Bandung: Tarsito.
- Susilo, Tri Akhmad, 2001 *“Corps Dakwah Masjid Syuhada Yogyakarta, Periode 1997-2000, Tinjauan Pengembangan Sumber daya Manusia”*, SKRIPSI Fakultas Dakwah.
- Sutarto, 1998. *“Dasar-dasar Organisasi”*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Yunus, Mahmud H.M, 1973. *“Kamus Bahasa Arab Indonesia”*, Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah/ Penafsir Al-Qur’an.

## **Interview Guide**

### **Ketua PMB**

1. Apa yang menjadi visi dan misi utama bapak dalam merencanakan setiap program di organisasi PMB ?
2. Hal apa yang bapak tawarkan dalam pengelolaan pengembangan sumber daya manusia di PMB dari segi pendidikan dan pelatihan?
3. Apa saja bentuk program tersebut?
4. Apakah setiap program yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik?
5. Apakah para anggota dapat mengerti dan menerima setiap program yang dilaksanakan serta menerapkannya dalam melaksanakan tugas?
6. Apakah ada kemajuan setelah diadakannya pendidikan dan pelatihan bagi para anggota dalam menjalankan tugas?
7. Bagaimana kelanjutan dari pelatihan BMT yang bapak rencanakan?
8. Bagaimana respon masyarakat terhadap sumber daya manusia yang terdapat di dalam PMB?
9. Apa saja kontribusi PMB bagi kemajuan agama Islam di Kota Batam?
10. Apa saja tantangan dakwah ke depan bagi PMB? dan Bagaimana PMB menghadapi tantangan tersebut?

### **Sekretaris PMB**

1. Bagaimana bentuk pengelolaan dalam pengembangan sumber daya manusia di organisasi PMB dari segi pendidikan dan pelatihan?
2. Apa saja bentuk program tersebut?

3. Apakah setiap program yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik?
4. Apakah para anggota dapat mengerti dan menerima setiap program yang dilaksanakan serta menerapkannya dalam melaksanakan tugas?
5. Bagaimana kedudukan PMB di Kota Batam, khususnya dalam pemerintahan di Kota Batam?
6. Bagaimana respon masyarakat terhadap sumber daya manusia yang terdapat di dalam PMB?
7. Apa yang membuat bapak tertarik untuk ikut serta dalam organisasi PMB?

#### **Ketua Bidang Pendidikan dan Pelatihan PMB**

1. Apa yang membuat bapak tertarik untuk ikut serta dalam organisasi PMB?
2. Apa saja yang menjadi tugas bapak dalam merencanakan program pendidikan dan pelatihan bagi para anggota PMB?
3. Bagaimana caranya bapak merencanakan suatu program dalam bentuk pendidikan dan pelatihan?
4. Apakah program tersebut dapat terlaksana dengan baik?
5. Apakah para anggota dapat mengerti dan menerima setiap program yang dilaksanakan serta menerapkannya dalam melaksanakan tugas?
6. Apakah ada kemajuan setelah diadakannya pendidikan dan pelatihan bagi para anggota dalam menjalankan tugas?
7. Apa sebenarnya yang menjadi target dari Pelatihan BMT yang akhir-akhir ini diadakan oleh PMB?

**Takmir Masjid Nurul Hikmah, Al-Muttaqin, Al-Mu'minin Kecamatan  
Lubuk Baja Kota Batam**

1. Apa yang bapak ketahui mengenai organisasi PMB?
2. Bagaimana tanggapan masyarakat terhadap PMB?
3. Apakah bapak mengetahui bahwa di PMB terdapat kegiatan pengelolaan pengembangan sumber daya manusia (da'i)?
4. Apakah kegiatan tersebut bermanfaat bagi masjid-masjid yang berada di Kota Batam?
5. Apakah para anggota PMB selalu melaksanakan tugas (menjadi khotib) dengan disiplin?
6. Apakah ada di antara takmir masjid ini yang menjadi anggota PMB?
7. Hal apa yang telah diberikan PMB dalam memajukan agama Islam khususnya bagi masjid-masjid di Kota Batam?

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Hazarin Firda
2. Tempat/Tanggal Lahir : Batam, 01-10-1985
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Orangtua
  6. 1. Nama Ayah : H. M. Idrus
  6. 2. Nama Ibu : Rukiyah
7. Alamat Asal : Tg.Uma Rt.01/Rw.05 No.01  
Kecamatan Lubuk Baja  
Kota Batam
8. Riwayat Pendidikan
  8. 1. SD Negeri 001  
Batam : Tahun 1998
  8. 2. SLTP Hangkasturi  
Batam : Tahun 2001
  8. 3. SMU Nasional  
Batam : Tahun 2004

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat sesuai dengan yang sebenarnya.

Yogyakarta, 30 Rabi'ul Awal 1429 H

---

7 April 2008

Pembuat

Hazarin Firda