

**STRATEGI DAKWAH DALAM PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK TAHFIDZ
QUR'AN NURUL MUTTAQIN KELAPA TUJUH
LAMPUNG UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar S1 dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Oleh

**DIAN FAUZANAH
NPM : 1641030196**

Jurusan : Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

**STRATEGI DAKWAH DALAM PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK TAHFIDZ
QUR'AN NURUL MUTTAQIN KELAPA TUJUH
LAMPUNG UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk memenuhi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Mendapatkan Gelar S1 dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu
Komunikasi

Oleh

**DIAN FAUZANAH
NPM : 1641030196**

Jurusan : Manajemen Dakwah

**Pembimbing I : Dr. Hj. Suslina, S.Ag.,M.Ag
Pembimbing II : Badarudin, S.Ag., M.Ag**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi dakwah dalam mengembangkan sumber daya manusia di PONDOK TAHFIDZ QUR'AN NURUL MUTTAQIN KELAPA TUJUH LAMPUNG UTARA yang kemudian menyajikan dua substansi permasalahan yaitu : (1) Bagaimana strategi dakwah di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin? (2) Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin?

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan strategi dakwah melalui studi kasus pada Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin dan berlokasi di Kelurahan Kelapa Tujuh Kecamatan Kotabumi Selatan. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, analisis perbandingan dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi dakwah yang dilakukan dalam masa pandemi covid-19 yaitu dengan menggunakan media online seperti membuat grup whatsapp per mata pelajaran, live di facebook dan mondok bagi santri tahfiz khusus. Adapun faktor pendukung dalam mengembangkan sumber daya manusia, yaitu: jumlah guru yang memadai, sarana dan prasarana, lokasi yang strategis, mata pelajaran umum dan bantuan kuota belajar. Adapun faktor penghambat, yaitu: faktor internal seperti pembina dan santri sedangkan faktor eksternal sarana dan prasarana dan juga jaringan.

Implikasi penelitian yaitu: (1) dalam meningkatkan dakwah santri hendaknya pimpinan tidak melakukan pergantian pembina agar metode yang digunakan tidak berubah-ubah serta kedekatan santri dan juga pembina berjalan baik, (2) perlunya kesadaran dari para santri untuk lebih giat dan aktif dalam proses mengikuti pelajaran, (3) kepada pihak Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin agar bisa menanggulangi hambatan yang mengganggu berjalannya proses pembelajaran.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dian Fauzanah
NPM : 1641030196
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Strategi Dakwah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Tahfidz Qur’an Nurul Muttaqin Kelapa Tujuh Lampung Utara**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, November 2023

Penulis



Dian Fauzanah

NPM. 1641030196



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : JL. Letkol Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 3151 (0721) 7040 30

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Strategi Dakwah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin Kelapa Tujuh Lampung Utara
Nama : Dian Fauzanah
NPM : 1641030196
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Hj. Suslina, S.Ag., M.Ag
NIP. 196104091990031002

Pembimbing II

Badarudin, S.Ag., M.Ag
NIP. 197010251999032001

Mengetahui,
Manajemen Dakwah

Dr. Yunidar Cucu Mutia, S.Sos., M.Sos.I
NIP. 197010251999032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : JL Letkol Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 3151 (0721) 7040 30

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Strategi Dakwah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Tahfidz Qur’an Nurul Muttaqin Kelapa Tujuh Lampung Utara” disusun oleh Dian Fauzanah NPM : 1641030196, Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal : Kamis, 13 April 2023.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Yunindar Cut Mutia Yanti, S.Sos., M.Sos.I (.....)

Sekretaris : Rouf Tamin, M.Pd.I (.....)

Penguji I : Dr. Hasanah Mukmin, M.A (.....)

Penguji II : Dr. Hj. Suslina, S.Ag.,M.Ag (.....)

Penguji Pendamping : Badarudin, M.Ag (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Dr. Abdul Syukur, M.Ag
NIP. 196511011995031001

MOTTO

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ
الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

“Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan menyuruh berbuat yang makruf dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung”. (QS. Al-Imran 3:104)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada kedua orangtua yang tersayang Bapak Ahmad Sunardi Mustofa dan Ibu Wagiyem yang tak pernah lelah mendoakan, mendidik, menasehati, mendukung, memberikan kasih dan sayang, memberikan motivasi serta sabar menantikan keberhasilan penulis sehingga penulis dapat meraih gelar sarjana. Semoga Allah selalu memberikan kesehatan dan memberikan perlindungan kepada mereka. Kepada Adik-adikku tersayang Annisa Zulfa Majid dan Aqila Qothrunnada yang selalu memberikan semangat dalam lika-liku kehidupanku. Almamater kebanggaanku Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tempat dimana penulis menimba ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Dian Fauzanah, lahir pada tanggal 18 November 1997 di Kotabumi, Kabupaten Lampung Utara. Dian Fauzanah adalah anak pertama dari 3 bersaudara, putri dari pasangan Bapak Ahmad Sunardi Mustofa dan Ibu Wagiyem. Jenjang pendidikan yang ditempuh penulis dimulai dari Sekolah Dasar di SDN 3 Kelapa Tujuh tahun 2004 s/d 2010. Melanjutkan pendidikan di SMP N 10 Kelapa Tujuh tahun 2010 s/d 2013. Dilanjutkan dengan pendidikan di SMAN 3 Kotabumi tahun 2013 s/d 2016. Melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi di Universitas Negeri Raden Intan Lampung Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi pada tahun 2016 s/d 2022. Dian fauzanah adalah seorang organisator dan aktivis di bidang sosial. Pada tahun 2017 menjadi finalis duta genre uin raden intan lampung, tahun 2018 melanjutkan studi di universitas lampung jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik. Mendapatkan banyak meraih prestasi yang gemilang salah satunya menjadi peserta terbaik pada kegiatan LKMM-TD yang diselenggarakan oleh BEM Fakultas Teknik tahun 2018. Mendapatkan beasiswa PPA pada tahun 2018, beasiswa PMPAP, Pemenang PMW (Program Mahasiswa Wirausaha) Universitas Lampung pada tahun 2021, lolos pengabdian teknik sipil, top 10 Putri Hijab Lampung pada tahun 2021.

Kotabumi, 14 Mei 2022

Penulis,

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT pemilik alam semesta beserta segala isinya, karena karunia-Nya penulis dapat merasakan kenikmatan berupa nikmat Iman, Islam dan Ihsan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul penelitian: “Strategi Dakwah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Tahfidz Qur’an Nurul Muttaqin Kelapa Tujuh, Lampung Utara”. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada kita yakni Nabi Muhammad Shallahu alaihi Wasallam, semoga kita mendapatkan syafaat diyaumul akhir kelak. Aamiin. Adapun tujuan skripsi ini sebagai bentuk dari tri darma perguruan tinggi dibidang penelitian untuk menyelesaikan pendidikan Strata I, di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Jurusan Manajemen Dakwah.

Dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini, penulis telah meneirma banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan rasa hormat yang dalam penulis ucapkan ribuan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag., M.Ag. selaku Pembimbing I dan Bapak Badaruddin, S.Ag., M.Ag selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta memberikan nasehat dengan penuh kesabaran dan keikhlasan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta’ala senantiasa membalas kebaikan yang telah dilakukan oleh Pembimbing.
3. Keluarga besar Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, terkhusus
 - a. Teman-teman satu perjuangan di Jurusan Manajemen Dakwah Angkatan 2016.
 - b. Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah.

- c. Bapak Badaruddin, S.Ag., M.Ag selaku sekretaris jurusan Manajemen Dakwah.
 - d. Seluruh dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah mendidik serta memberikan Ilmu pengetahuan yang tentunya sangat bermanfaat bagi penulis.
4. Kepada keluarga besar yang selalu memberikan doa serta dukungan kepada penulis dan memberikan harapan penuh, semoga Allah SWT mengijabah doa serta harapan-harapan yang baik.

Jazakumullahu khairan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis, pembaca, serta pihak-pihak lainnya.

Kotabumi, November 2022

Penulis

Dian Fauzanah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Fokus dan Sub Penelitian	10
D. Rumusan masalah.....	11
E. Tujuan penelitian.....	11
F. Manfaat penelitian.....	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	12
H. Metode Penelitian.....	15
I. Sistematika Pembahasan	20

BAB II LANDASAN TEORI

A. STRATEGI DAKWAH	
1. Pengertian Strategi.....	23
2. Pengertian Dakwah.....	25
3. Strategi Dakwah.....	25
4. Dasar Hukum Strategi Dakwah	26
5. Langkah-langkah Strategi Dakwah.....	27
B. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia ..	30
2. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	33
3. Unsur-unsur Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	34
4. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	35

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin	37
1. Profil Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin	37
2. Sejarah Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin.....	37
3. Letak Geografis Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin	39
4. Visi dan Misi Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin.....	39
5. Tujuan Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin	40
6. Sarana dan prasarana Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin	41
7. Keadaan Ustadz dan Santri	43
8. Struktur Kepengurusan dan Keanggotaan Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin.....	44
9. Kegiatan-kegiatan Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin.....	46
B. Strategi Dakwah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin	47
C. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Pondok Tahfidz	52

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Strategi Dakwah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin	61
B. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Pondok Tahfidz	63

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	71
B. Rekomendasi	71

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Tabel jumlah ustadz dan ustadzah berdasarkan ijazah 43
2. Tabel jumlah ustadz dan ustadzah berdasarkan jenis kelamin 43
3. Tabel jumlah santri 44
4. Tabel struktur organisasi 44

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi tentang penetapan Judul dan Penunjukan Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Lampiran 2 : Surat Perubahan Judul Skripsi Mahasiswa
- Lampiran 3 : Surat Rekomendasi Penelitian/Survei dan DPM-PTSP Lampung Utara
- Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin
- Lampiran 5 : Surat Balasan Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin
- Lampiran 6 : Pedoman Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 7 : Daftar Foto

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, strategi adalah tindakan yang terencana pada suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Strategi pada dasarnya adalah perencanaan dan manajemen untuk mencapai suatu tujuan. Dalam mencapai tujuan tersebut, fungsi strategi tidak hanya sebagai alat untuk menunjukkan arah, tetapi dapat memberikan teknik atau cara operasionalnya. Strategi adalah serangkaian tujuan dan sasaran, kebijakan dan aturan yang memberi arah kepada usaha-usaha *Da'i* dari waktu ke waktu, pada masing-masing tingkatan dan acuan serta alokasinya, terutama sebagai tanggapan mad'u dalam menghadapi lingkungan dan keadaan persaingan yang selalu berubah.¹ Menurut S.P Hasibuan, "Strategi adalah penentuan cara yang harus dilakukan agar memungkinkan memperoleh hasil yang optimal, efektif dalam jangka waktu yang relatif singkat, serta tepat menuju tercapainya tujuan yang telah ditetapkan."²

Oleh karena itu, strategi dapat diartikan sebagai serangkaian proses aktivitas dengan metode rencana dan prosedur untuk mencapai tujuan teridentifikasi dan mencapai hasil yang maksimal. Strategi sebagai perencanaan awal yang digunakan untuk menentukan langkah-langkah guna mencapai tujuan dengan sumber daya yang ada di sebuah organisasi. Strategi juga akan menentukan tingkat keberhasilan di dalam suatu organisasi.

Kata Dakwah secara *etimologis* merupakan bentuk masdar yang berasal dari kata *da'a*, *yad'u*,

¹ Sofjan Assauri, *Manajemen Pemasaran* (Jakarta: Rajawali Press., 2010), 168

² SP Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara., 2001), 102.

da'watan yang artinya memanggil, mengundang, mengajak, menyeru dan mendorong. Pengertian secara *terminologis* adalah mengajak menyeru umat Islam menuju pedoman hidup yang di ridhoi oleh Allah SWT dalam bentuk *amar ma'ruf nahi munkar*.³ Menurut Ibn Taimiyah menyatakan bahwa dakwah adalah seruan untuk beriman kepada-Nya dan pada ajaran yang dibawa para utusan-Nya, memberikan berita yang mereka sampaikan dan mentaati perintah-Nya.⁴ Menurut Prof. Toha Yahya Oemar menyatakan bahwa dakwah adalah upaya mengajak umat dengan cara bijaksana kepada jalan yang benar sesuai dengan perintah Tuhan untuk kemaslahatan dunia dan akhirat.⁵ Berdasarkan definisi tersebut dapat dipahami bahwa dakwah adalah kegiatan untuk mengajak manusia menuju jalan Allah SWT, yang mendorong manusia berbuat kebaikan dan menjauhi keburukan dengan cara yang bijaksana.

Berdasarkan pengertian diatas, kata strategi dan dakwah jika digabungkan dapat diartikan sebagai proses menentukan cara dan daya upaya untuk menghadapi sasaran dakwah dalam situasi dan kondisi tertentu guna untuk mencapai tujuan dakwah secara optimal.⁶ Menurut Asmuni Syukir, "Strategi dakwah yaitu metode, siasat, atau taktik yang dipergunakan dalam aktualisasi dakwah".⁷ Menurut M. Ali Aziz, "Strategi dakwah adalah perencanaan yang berisi rangkaian kegiatan yang didesain

³ Ahmad Warson Munawir, *Kamus Al-Munawir Arab-Indonesia* (Surabaya: Pustaka Progesif., 1997), 406.

⁴ Tata Sukayat, *Quantum Dakwah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 2.

⁵ Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah* (Jakarta: Pranadamedia Group., 2004), 11-13.

⁶ Awaluddin, *Paradigma Dakwah Humanis, Strategi dan Metode Dakwah Prof Kh. Shaifuddin zuhri* (Semarang: Rasail, 2005), 50.

⁷ Asmuni Syukir, *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam* (Surabaya: Al-Ikhlash., 1983), 32-33.

untuk mencapai tujuan dakwah”.⁸ Dari uraian tersebut, dapat diartikan bahwa strategi dakwah adalah seperangkat proses kegiatan dan jalur implementasi yang dibentuk oleh lembaga dan dilaksanakan dengan baik oleh semua staf untuk mencapai tujuan dakwah dengan hasil yang maksimal.

Pondok Tahfidz Qur’an Nurul Muttaqin Kelapa Tujuh, Lampung Utara adalah nama lengkap dari lembaga dakwah/keagamaan yang merupakan tempat pembinaan kader dalam menimba ilmu agama Islam yang bersumber dari Al-Qur’an dan Al-Hadist untuk membentuk masyarakat yang madani.

Dapat diartikan dari uraian diatas bahwasanya maksud dari judul **“Strategi Dakwah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Tahfidz Qur’an Nurul Muttaqin Kelapa Tujuh, Lampung Utara”** adalah penelitian tentang langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Lembaga Pondok Tahfidz Qur’an Nurul Muttaqin dalam mengembangkan sumber daya manusia agar dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai yang diharapkan.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah berupa manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak.⁹ Jika sebuah organisasi memiliki teknologi dan sumber daya manusia yang berkualitas maka akan terus maju dan berkembang, terutama di bidang pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Pengembangan Sumber

⁸ M. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah* (Jakarta: Kencana., 2009), 349.

⁹ Elbandiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Purwokerto: CV IRDH, 2019), 2.

Daya Manusia memerlukan sebuah strategi untuk dapat mengoptimalkan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan contohnya dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, dimana sumber daya manusia (SDM) adalah sebagai roda penggerak organisasi atau perusahaan, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik dan benar untuk dapat bekerjasama dan bersinergi sesamanya, maka tidak mungkin organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai yang diharapkan.¹⁰

Namun kondisi saat ini berbeda dengan kondisi sebelumnya karena adanya wabah penyakit corona virus-19 yang membuat pola kehidupan manusia berubah, yang mana penyakit ini merupakan jenis virus yang menular sehingga aktivitas manusia dibatasi. Coronavirus merupakan sekumpulan virus dari subfamili *Orthocoronavirine* dalam keluarga Coronaridae dan ordo *Nidovirales*. Virus ini bisa menyebabkan penyakit pada burung dan mamalia, termasuk manusia. Virus jenis baru yang ditemukan pada manusia sejak kejadian luar yang muncul di Wuhan Cina, pada Desember 2019.¹¹ Adanya penyakit ini membentuk pola kehidupan masyarakat berubah, juga dari sudut pandang teknologi. Kehadiran teknologi bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, yang merupakan kunci untuk perbaikan sumber daya manusia. Namun, dunia saat ini sedang diuji oleh wabah disebabkan oleh virus corona (Covid-19).

Situasi pandemi ini langsung mengubah masyarakat dunia dan menjadi ancaman bagi sektor

¹⁰ Ibid.,1.

¹¹ I ketut Sudarsana dkk, *COVID-19 Perspektif Agama dan Kesehatan*, (t.t : Yayasan Kita Menulis, 2020), h.15.

pendidikan dan lain-lain. Pandemi Covid-19 berdampak pada sektor pendidikan terkait banyaknya kegiatan fisik yang rutin, seperti pengajaran tatap muka, proses pendampingan akademik dan sebagainya. Kemudian melihat fenomena ini untuk diterapkan metode pembelajaran online adalah kebutuhan dan pilihan terbaik di dunia pendidikan.

Karena kegiatan manusia yang terbatas akibat adanya *social distancing* dan *physical distancing*, peran atau manfaat teknologi informasi sangat penting dan sekaligus solusi untuk mengatasi masalah tersebut baik dalam bisnis, pendidikan, pemerintahan, maupun kesehatan, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dapat membuat waktu, biaya dan tenaga menjadi lebih efisien. Tanpa disadari, kehidupan manusia saat ini bergantung pada teknologi informasi.¹² Seiring waktu berjalan dengan adanya era modern memberikan pengaruh yang signifikan bagi masyarakat. Dapat dilihat dari perubahan sosial masyarakat, baik dalam segi kehidupan sosioal ataupun teknologi. Teknologi seperti penggunaan handphone dan komputer saat ini digunakan untuk melakukan aktivitas pendidikan, perkantoran, pemerintahan ataupun bisnis.

Teknologi dapat diartikan sebagai alat yang diciptakan oleh manusia dan dapat bermanfaat bagi orang lain dengan harapan dapat mempermudah pekerjaan. Seperti penggunaan *smartphone* di masyarakat mulai dari anak sekolah hingga pekerja. *Smartphone* ini berfungsi sebagai alat komunikasi, alat yang menyenangkan seperti *game*, media sosial, dan media yang dapat menghasilkan uang bagi pemilik bisnis online. Seperti yang kita tahu, saat ini hampir tidak ada orang yang menggunakan

¹² Ronal Watrianthos, dkk, *Belajar dari Covid-19, Perspektif Teknologi dan Pertanian*, (t.t: Yayasan Kita Menulis, 2020), h.14.

teknologi dalam pengetahuan. Perkembangan sumber daya manusia dari waktu ke waktu dianggap cukup penting karena perkembangan teknologi dan semakin mudahnya informasi tersedia dan dapat diakses.

Perkembangan teknologi tidak hanya berdampak positif tetapi juga berdampak negatif terhadap perkembangan sumber daya manusia. Dampak positifnya adalah pekerjaan yang dulu memakan waktu yang cukup lama, sekarang dapat diselesaikan dalam waktu singkat dan dengan hasil yang maksimal, dampak negatifnya adalah pekerjaan berkurang karena beberapa pekerjaan yang dilakukan manusia sekarang dapat digantikan dengan mesin.¹³

Teknologi memiliki banyak keunggulan dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam bidang pendidikan. Teknologi informasi dalam dunia pendidikan sendiri yaitu penyediaan saluran atau ruang yang memuat program pendidikan. Dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang terus berkembang dan memerlukan perubahan besar dalam sistem pendidikan, tujuan pendidikan adalah untuk mentransmisikan nilai dan keterampilan kepada pihak lain dalam lingkaran langsung dan dengan demikian menghasilkan inovasi baru yang berkualitas tinggi, termasuk teknologi. Dengan informasi dan komunikasi ini, dapat memperoleh informasi untuk kehidupan pribadi, bisnis dan juga pendidikan.¹⁴

Sumber daya manusia yang dimaksud oleh penulis adalah sumber daya manusia Islam, yaitu mereka yang

¹³https://www.academia.edu/30509505/Peran_Teknologi_Terhadap_ap_SDM diakses pada 22 Februari 2022

¹⁴ Salwa Fitriana Hidayah, “*Peran Teknologi dalam Pendidikan di Era Millenial*”, (<https://www.kompasiana.com/salwafh> , di akses pada 1 September 2022)

memiliki kualitas yang baik seperti sopan santun, karakter yang baik dan tanggung jawab.

Menurut Islam, sumber daya manusia dimaksudkan untuk membangun manusia secara individu dan kelompok untuk memenuhi tugasnya sebagai hamba Allah dan Khalifah untuk membangun dan memakmurkan dunia yang ditetakan Allah swt. Konsep tersebut didasarkan pada pandangan bahwa umat Islam adalah khalifah Allah di muka bumi.¹⁵

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memerlukan strategi untuk memaksimalkan realisasi tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Strategi adalah rencana awal yang digunakan sebagai acuan untuk mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia sebaik mungkin.

Dakwah menurut Syekh Ali Mahfudz adalah mengajak manusia kepada kebaikan dan petunjuk Allah swt, menyeru kepada kebiasaan yang baik serta melarang kepada keburukan supaya beruntung di dunia dan akhirat.¹⁶ Firman Allah dalam Q.S.An-Nahl/16:125.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدْ لَهُم بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Allah swt memberikan pedoman kepada Rasulullah bagaimana memanggil manusia (melalui dakwah) ke jalan Allah swt. Jalan Allah swt disini berarti agama Allah yaitu hukum Islam yang diwahyukan kepada nabi Muhammad SAW. Allah swt telah meletakkan dasar dakwah agar umatnya mengikuti perluasan misi dakwah ke depan.

¹⁵ Darmadi, *Konservasi Sumber Daya Manusia dalam Ekosistem Pendidikan Islam*, (Gresik: cv. Jendela Satra Indonesia Press, 2018), h. 218.

¹⁶ Wahidin Saputra, *Pengantar Ilmu Dakwah*, (Jakarta: Rajawali pers, 2012), h. 1.

Pertama, Allah swt menjelaskan kepada Rasul-Nya bahwa sebenarnya dakwah ini adalah untuk agama Allah sebagai jalan menuju keridhoan-Nya, bukan dakwah untuk da'i perorangan (yang berdakwah) atau kelompok dan umatnya. *Kedua*, Allah menjelaskan kepada Nabi Muhammad SAW bahwa harus berdakwah dengan bijak. *Ketiga*, Allah swt menjelaskan kepada Rasulullah bahwa dakwah harus dilakukan dengan ajaran yang baik lembut dan sejuk sehingga diterima dengan baik. *Keempat*, Allah swt menjelaskan bahwa ketika terjadi perselisihan dengan musyrik atau ahli kitab, maka Rasulullah harus menyampaikan dengan mereka secara baik-baik.¹⁷

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah swt memerintahkan setiap umat-Nya untuk mentaati perintah Allah dengan memberikan pemahaman dan pengajaran dan cara menegur atau membantah dengan benar, bukan dengan kata-kata kasar. Dalam mendakwahkan jalan Allah, menyebarkan kebaikan, khususnya menyeru orang kepada amar ma'ruf nahi mungkar, menunaikan seluruh perintahnya dan menjauhi segala larangannya. Strategi dakwah yang memuat konsep atau langkah-langkah yang dapat ditindaklanjuti dalam kegiatan sejak tahap perencanaan hingga pelaksanaan sangat diperlukan agar suatu organisasi dapat berfungsi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sebesar-besarnya.

Menurut konsep Islam, manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan apa yang disampaikan oleh Nabi Muhammad SAW yang didasarkan pada konsep Islam tentang manusia itu sendiri, sehingga diperlukan strategi dakwah dalam proses implementasi khususnya di pondok pesantren.

¹⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Jakarta: Widya Cahaya, 2011), h. 418.

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tradisional yang mengkaji, memahami, mendalami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam, dengan menekankan pentingnya moral agama sebagai pedoman perilaku sehari-hari.¹⁸

Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan, pesantren merupakan lembaga pendidikan yang tepat bagi para santri untuk mendapatkan bimbingan pendidikan agama Islam, khususnya membaca dan menulis Al-Qur'an dibawah bimbingan ustadz dan ustadzah. Salah satu pondok pesantren yang sumber daya manusianya berkembang dan maju adalah Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin.

Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin terletak di Jl. MT. Haryono Rejo Mulyo, Kelapa Tujuh, Kecamatan Kotabumi Selatan, Kabupaten Lampung Utara, Propinsi Lampung. Merupakan pondok pesantren yang dianggap modern karena mengajarkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun dengan modernisasi, sumber daya manusia berkurang, tidak seperti alumni sebelumnya yang jelas terlihat bahwa mereka lulusan dari pesantren walaupun sudah tidak lagi tinggal di pesantren.

Melihat fenomena ini, ketua yayasan mengambil strategi merekrut alumni yang sukses dan berprestasi untuk mempertahankan tradisi pondok untuk menghasilkan santri yang memiliki sifat Islami. Selain rekrutmen alumni-alumni terkemuka, kegiatan lainnya diadakan setiap jumat malam, yaitu pertemuan antara pimpinan yayasan dengan ustadz untuk membahas dan meninjau kegiatan seminggu yang lalu.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis akan membahas strategi dakwah dalam pengembangan sumber

¹⁸ Syahril dan Zelhendri Zen, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (t.t: Kencana, 2017), h. 213.

daya manusia di Pondok Tahfidz Quran Nurul Muttaqin Kelapa Tujuh Lampung Utara.

C. Fokus Penelitian dan Sub Penelitian

1. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mempertajam arah penelitian pengembangan sumber daya manusia di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin, terutama kaitannya dengan strategi dakwah serta peluang dan tantangan pengembangan sumber daya manusia.

Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin terdiri dari 2 jenjang pendidikan menengah yaitu SMP Tahfidzul Qur'an dan Takhosus (setaraf aliyah/SMA). Untuk menghindari penafsiran yang salah dan tetap pada topik permasalahan maka peneliti akan berfokus ke SMP Tahfidzul Qur'an Nurul Muttaqin.

2. Sub Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian diatas dapat di uraikan berdasarkan substansi permasalahan, maka penulis memberikan sub penelitian sebagai berikut:

a. Strategi dakwah pondok pesantren

Strategi dakwah pondok pesantren adalah seluruh kegiatan, langkah dalam merencanakan program kerja atau kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan, keterampilan atau pengetahuan, yang sebagian besar dimiliki oleh santri Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin.

b. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia di pondok tahfidz yaitu santri dan santriwati yang ada di Pondok Tahfidz Qur'an baik dari segi sikap, pengetahuan dan keterampilan.

c. Faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin.

Ada empat aspek utama dalam sebuah strategi, yaitu: kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan. Namun penelitian ini hanya berfokus pada kelebihan dan kekurangan Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin dalam pengembangan sumber daya manusia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dijelaskan bahwa isu utama strategi dakwah dalam pengembangan sumber daya manusia Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin:

1. Bagaimana strategi dakwah di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui strategi dakwah dalam mengembangkan sumber daya manusia di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin.

F. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis
 1. Memberikan informasi tentang pentingnya strategi dakwah dan pengembangan sumber daya manusia.
 2. Dapat menjadi sumber acuan bagi peneliti lain.
- b. Manfaat praktis
Penelitian ini diharapkan dapat memajukan gagasan data ilmiah di bidang strategi dakwah yang dilakukan

dalam pengembangan sumber daya manusia. Bermanfaat bagi penulis sebagai salah satu syarat menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Dakwah dan ilmu komunikasi Universitas Negeri Raden Intan Lampung. Serta dapat sebagai rujukan bagi pengajar dan pembina tentang strategi dakwah yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan belum ditemukan penelitian yang membahas secara detail strategi dakwah dalam pengembangan sumber manusia di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin Kelapa Tujuh Lampung Utara. Sehingga pada bagian ini akan disebutkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Muhlis Said jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Alauddin Makassar Tahun 2017 yang berjudul "Strategi Dakwah Pondok Pesantren Darul Istiqamah Maros dalam Meningkatkan Kualitas Santri" hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa strategi pondok pesantren Darul Itiqomah secara umum sama dengan pondok pesantren lainnya, bedanya jika ada santri yang dapat menguasai materi dakwah dengan baik maka santri akan dipilih untuk kultum di Masjid pesantren, membantu membangun rasa kepercayaan diri da'i dengan menjadwalkan latihan khutbah jum'at untuk aliyah senin malam dan praktikum dakwah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan menggunakan pendekatan manajemen dakwah, yaitu peneliti menggunakan teori-teori yang sudah mapan dalam disiplin manajemen dakwah untuk menemukan atau menjelaskan

fenomena yang berkaitan dengan topik yang diteliti.¹⁹ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama membahas tentang strategi dakwah pondok pesantren. Dan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian serta objek penelitian, dimana penelitian ini meningkatkan kualitas santri, sedangkan penelitian yang akan dibahas yaitu pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan Asni jurusan Manajemn Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar tahun 2018 dengan judul skripsi, “Strategi Peningkatan Kuantitas Santri Pondok Pesantren Bukit Hidayah Malino”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya pesantren untuk meningkatkan jumlah santri dengan mengadakan kampanye iklan dengan spanduk, informasi dan kegiatan Safari Ramadhan, meningkatkan kualitas guru melalui pelatihan dan bertukar pikiran antara guru dan santri, meningkatkan sarana dan prasarana Pondok Pesantren Bukit Hidayah Malino, meningkatkan kualitas santri melalui lomba dan kegiatan safari Ramadhan serta membentuk IKAREN (Ikatan Alumni Pesantren). Faktor pendukungnya adalah adanya mata pelajaran baru dan faktor penghambatnya adalah sarana dan prasarana: kurangnya kelas/ruangan belajar untuk santri ketika jumlahnya melebihi kapasitas kelas, kurangnya perpustakaan khusus, serta fasilitas belajar yang masih sangat kurang.²⁰ Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan pendekatan manajemen yang tertuju pada

¹⁹ Muhlis Said, strategi dakwah pondok pesantren Darul Istiqamah Maros dalam meningkatkan kualitas santri, *skripsi*. Makassar. Fakultas Dakwah Komunikasi UIN Alauddin, 2017.

²⁰ Asni, strategi peningkatan kuantitas santri pondok pesantren Bukit Hidayah Malino, *skripsi*. Makassar. Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin, 2018.

proses manajemen serta fungsinya, metode ini akan digunakan pada objek penelitian yang dianggap sesuai sebagai narasumber. Persamaan ini dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu menggunakan penelitian kualitatif dan memiliki perbedaan pada lokasi serta dalam penelitian ini tertuju pada upaya pimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan kuantitas santri.

Penelitian yang dilakukan oleh Miss Patimon Yeemayor jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang tahun 2015 yang berjudul, “Strategi Dakwah dalam Meningkatkan Pemahaman Agama Anak Muda (Studi Kasus di Majelis Agama Islam Wilayah Pattani, Thailand)”. Hasil dari penelitian ini adalah strategi dakwah yang dilaksanakan oleh majelis agama Islam di wilayah Pattani menggunakan dakwah formal dan strategi dakwah informal yang melibatkan kajian dan kegiatan keagamaan. Hal ini dilakukan agar para pemuda memahami ajaran agama sehingga dapat melaksanakan kegiatan dengan benar. Selain itu, ada metode dakwah yang menggunakan metode akses dan partisipasi dengan anggota Majelis Agama Islam Pattani, misalnya mengenalkan agama kepada generasi muda dalam bentuk ceramah dan kegiatan agama.²¹ Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini adalah keduanya membahas tentang strategi dakwah untuk anak muda, dimana para pemuda sebagai generasi penerus agama. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah hanya membahas strategi dakwah untuk meningkatkan pemahaman agama, sedangkan kajian yang akan di bahas adalah strategi dakwah dalam meningkatkan sumber daya manusia.

²¹ Miss Patimoh Yeemayor, “Strategi Dakwah dalam Meningkatkan Pemahaman Agama Anak Muda (Studi Kasus di Majelis Agama Islam Wilayah Pattani, Thailand)”, (Skripsi, UIN Walisongo, 2015), 65.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan mendasar pada setiap penelitian yang dihasilkan. Terlihat bahwa berdasarkan penelitian sebelumnya tidak memiliki judul yang sama persis, dari segi topik dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya membahas strategi dakwah dan pembinaan sedangkan penelitian yang akan dilakukan mencantumkan strategi dakwah dalam pengembangan sumber daya manusia.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²² Kata metodologi berasal dari kata Yunani “*methodologia*” yang berarti teknik atau prosedur. Metodologi (*general logic*) dan gagasan teoritis (*theoretical perspectives*). Kata metode merujuk pada teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian, seperti survei, wawancara dan observasi. Menurut John Creswell penelitian adalah suatu proses siklus bertahap yang dimulai dengan mengidentifikasi masalah atau pertanyaan penelitian.²³

1. Jenis dan Sifat Penelitian

- a. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang berupa kata-kata lisan atau tertulis yang diteliti menggunakan orang sebagai instrumen dan menyesuaikan pengumpulan data dengan situasi yang dapat diterima biasanya bersifat kualitatif.²⁴ Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 24.

²³ Conny R. Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cikarang: Grasindo, 2010), h. 1-6

²⁴ Lexy. J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosdakarya, 2001), h. 3.

(*field research*), merupakan studi lapangan terhadap individu yang dilakukan di dunia nyata menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif sering disebut sebagai metode baru, *postpositivisik*, *artistic*, dan *interpretative*.²⁵

- b. Sifat Penelitian : penelitian bersifat deskriptif dengan mengetahui apa yang terjadi di lingkungan masyarakat melalui proses pendekatan yang dipadukan dengan teori berdasarkan fakta yang ada sehingga tidak membentuk opini. Deskriptif yaitu metode mengumpulkan informasi aktual dan cermat yang melukiskan gejala yang ada dengan mengidentifikasi masalah metode deskriptif ini digunakan untuk melukiskan secara fakta atau karakteristik populasi tertentu.²⁶

2. Sumber Data

Sumber data adalah wadah pencarian data yang digunakan untuk mengambil data tertentu. Dalam hal ini berdasarkan pengumpulan data, sumber data terdiri dari dua yaitu, data primer dan data sekunder.

- a. Sumber Data Primer diperoleh langsung dari informan yang memiliki relasi dengan masalah yang diteliti yaitu strategi dakwah dalam pengembangan sumber daya manusia di pondok tahfidz qur'an. Narasumber yang terlibat dalam penelitian ini adalah: Ketua Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin, Kepala Sekolah SMP Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin, Guru, para pembina dan santri.

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Ama Beta, 2014), h.7.

²⁶ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial* (Bandung: Mandar Maju), h. 32.

- b. Sumber Data Sekunder adalah data yang mendukung data primer yaitu informasi yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, majalah, internet dan sumber informasi lainnya yang dapat digunakan sebagai data tambahan yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

- a. Observasi

Merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian.²⁷ Dalam hal ini peneliti mengunjungi tempat penelitian untuk mengamati kondisi yang ada di lapangan. Peneliti menggunakan metode observasi partisipan pasif yaitu peneliti mengunjungi lokasi penelitian serta mengamati objek untuk menambah data yang berkaitan dengan pokok masalah.

- b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik.²⁸ Dalam hal ini peneliti akan mengetahui kejadian atau fenomena yang terjadi secara mendalam. Jenis wawancara yang digunakan ialah tidak terstruktur, dalam hal ini peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 235.

²⁸ *Ibid.*, 384.

yang telah tersusun melainkan berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Untuk mendapatkan gambaran permasalahan yang lengkap, maka peneliti melakukan wawancara terstruktur dengan menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis maupun tidak tertulis.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan informasi dari dokumen yang telah tersedia, dengan merekam atau menyalin informasi. Dokumentasi dapat berupa foto, video atau mencatat informasi yang diperoleh dari narasumber.

4. Metode Analisis Data

Analisis Data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapat dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

a. ***Data Reduction***

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

b. Data Display

Penyajian data yaitu menyajikan data dari hasil rangkuman. Dalam penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, *pie card*, *pictogram* dan sejenisnya.

c. Conclusion Drawing/Verification

Bagian ini merupakan tahap ketiga dalam analisis kualitatif, dimana peneliti melakukan verifikasi dan menarik sebuah kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi bila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.²⁹

5. Pemeriksaan keabsahan data

Pemeriksaan keabsahan data yang digunakan oleh penulis yaitu triangulasi. Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari beberapa teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.³⁰ Sugiyono membedakan triangulasi menjadi dua macam:

- a) Triangulasi sumber, dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek informasi yang diperoleh melalui waktu dan cara yang berbeda dalam metode kualitatif.

²⁹ *Ibid.*, 412.

³⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabet. 2016), h. 327.

- b) Triangulasi teknik, dilakukan untuk melakukan pengecekan terhadap penggunaan metode wawancara sama dengan metode observasi, apakah informasi yang didapat dengan metode wawancara sama dengan metode observasi.³¹ Triangulasi yang digunakan penulis yaitu triangulasi teknik dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari wawancara dengan data yang terdapat pada dokumen yang berkaitan.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang dilakukan secara bertahap dalam proses penulisan skripsi ini memudahkan penangan penelitian sehingga penulis membaginya menjadi lima bab dalam bentuk narasi atau uraian dan tentunya saling berhubungan dari bab ke bab.

Bab I : Pendahuluan. Pada bab ini akan di uraikan mengenai penegasan judul latar belakang masalah, fokus dan sub penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II : Kajian Teori. Pada bagian ini berisikan mengenai kajian terhadap beberapa teori dan referensi yang menjadi landasan dalam mendukung studi penelitian ini, yaitu teori mengenai pengertian strategi dakwah, macam-macam strategi dakwah, langkah-langkah strategi dakwah, dasar hukum dakwah, tinjauan umum sumber daya manusia.

Bab III : Deskripsi Objek Penelitian yang membahas mengenai gambaran umum Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin, sejarah Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin, Letak Geografis Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin, Visi dan Misi Pondok Tahfidz Qur'an

³¹ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Surabaya: Prenda Media Group, 2011) h. 265.

Nurul Muttaqin, Tujuan Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin, Sarana dan Prasarana Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin, Keadaan Ustadz dan Santri, Struktur Kepengurusan dan keanggotaan Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin, Kegiatan-Kegiatan Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin, Strategi Dakwah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin, Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Pondok Tahfidz.

Bab IV : Analisis Penelitian. Pada bagian ini menjelaskan hasil dari penelitian yaitu Analisis data penelitian dan Temuan Penelitian

Bab V : Penutup. Pada Bab ini merupakan sebagai sebagai akhir dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kemudian pada bagian akhir skripsi terdapat daftar pustaka yang menjadi referensi penulis dalam penelitian skripsi yang berjudul Strategi Dakwah dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin, serta lampiran-lampiran selama melakukan penelitian.

BAB II

STRATEGI DAKWAH DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK TAHFIDZ QUR'AN

A. STRATEGI DAKWAH

1. Pengertian Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani “*strategos*” yang berarti “*the art of the general*”. Kata tersebut mengacu pada sebuah perhatian utama manajemen puncak organisasi. Strategi secara khusus mengacu pada penentuan posisi tugas pada organisasi, menetapkan tujuan organisasi yang melibatkan kekuatan eksternal dan internal, merumuskan kebijakan dan strategi tertentu untuk mencapai tujuan. Suatu strategi dapat dikembangkan oleh perusahaan sebagai antisipasi adanya ancaman eksternal dan internal serta mengambil peluang yang ada. Proses dalam merumuskan strategi dan evaluasi yang dilakukan disebut perencanaan strategi.

Secara umum, strategi didefinisikan sebagai sebuah proses penentuan rencana pemimpin puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara/upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai. Secara khusus, strategi merupakan tindakan yang bersifat senantiasa meningkat, terus-menerus, dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan pelanggan dimasa depan.³² Menurut para ahli yang mengemukakan tentang pengertian strategi diantaranya adalah :

- a. Steiner dan Milner mengemukakan strategi adalah penetapan misi perusahaan, penetapan sasaran organisasi dengan meningkatkan kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan implementasi secara

³² Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), h. 2.

tepat sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi akan tercapai.

- b. Hamdun Hanafi, strategi adalah penetapan tujuan jangka panjang yang mendasar dari suatu perusahaan atau organisasi dan pemilihan alternatif tindakan dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.³³

Sejalan dengan perkembangan konsep manajemen strategi, strategi tidak didefinisikan hanya semata-mata sebagai cara untuk mencapai tujuan. Karena strategi dalam konsep manajemen strategi mencakup juga penetapan berbagai tujuan itu sendiri (melalui berbagai kepuasan strategi yang dibuat oleh manajemen perusahaan) yang diharapkan akan menjamin terpeliharanya keunggulan kompetitif perusahaan.³⁴

Menurut Jain setiap organisasi membutuhkan strategi saat menghadapi kondisi berikut:

- a) Sumber daya yang dimiliki terbatas.
- b) Ada ketidakpastian mengenai kekuatan bersaing organisasi.
- c) Komitmen terhadap sumber daya tidak dapat diubah lagi.
- d) Keputusan-keputusan harus dikoordinasikan antar bagian sepanjang waktu.

³³ Suindrawati, “Strategi pemasaran islami dalam meningkatkan penjualan pada studi kasus toko jessy busana muslim bapangan mendenrejo blora”.<http://eprints.walisongo.ac.id/> , dikutip oleh Nurul Mubarak, Eriza Yolanda Maldina, “Strategi Pemasaran Islami dalam Meningkatkan Penjualan pada Butik Calista”. *I-Economic*, Vol.3. No.1. (Juni 2017), h. 77.

³⁴ Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*. (Bandung: Erlangga, 2012), h. 24.

- e) Ada ketidakpastian mengenai pengendalian inisiatif.³⁵

2. Pengertian Dakwah

Kata dakwah secara bahasa berasal dari kata *da'a-yad'u-da'watan*, yang memiliki arti yang sama dengan *al-nida'*, yang berarti memanggil atau menyeru. Ibn Taimiyah menyatakan bahwa dakwah adalah seruan untuk beriman kepada-Nya dan pada ajaran yang dibawa para utusan-Nya, membenarkan berita yang mereka sampaikan dan mentaati perintah-Nya.³⁶ Menurut Toha Yahya Oemar menyatakan bahwa dakwah islam sebagai upaya mengajak umat dengan cara bijaksana kepada jalan yang benar sesuai dengan perintah Tuhan untuk kemaslahatan di dunia dan di akhirat.³⁷ Dan menurut Syekh Ali Mahfudz menyatakan bahwa dakwah adalah mengajak manusia kepada kebaikan dan petunjuk Allah SWT, menyeru mereka kepada kebiasaan baik dan melarang mereka kepada kebiasaan buruk supaya beruntung di dunia dan akhirat.³⁸ Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian dakwah adalah usaha untuk mengajak manusia ke jalan Allah SWT yang memerintahkan untuk berbuat baik dan melarang berbuat keburukan.

3. Strategi Dakwah

Strategi dakwah adalah rencana yang berisi serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai

³⁵ Fandy Tintono, *Strategi Pemasaran* (Yogyakarta: ANDI, 2008), h.3.

³⁶ Tata Sukayat, *Quantum Dakwah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) h.2.

³⁷ Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah* (Jakarta: Pramedia Group, 2004) h.11.

³⁸ Ismail dan Hotman, *Filsafat Dakwah*. (Jakarta: Kencana 2011) h. 27.

tujuan dakwah. Dua hal yang harus diperhatikan dalam hal ini yaitu: strategi adalah rencana aksi (rangkaiannya kegiatan dakwah) yang melibatkan penggunaan metode dan penggunaan berbagai sumber pengetahuan dan informasi. Jadi strategi adalah proses pembuatan rencana kerja yang belum sampai tahap pelaksanaan. Pengertian strategi dakwah menurut Asmuni Syukir yaitu “ Metode, siasat, atau taktik yang digunakan dalam aktualisasi dakwah”.³⁹ Strategi dakwah juga dapat diartikan sebagai proses pendefinisian upaya untuk mencapai tujuan dakwah dalam situasi dan kondisi tertentu guna mencapai tujuan dakwah secara optimal.⁴⁰ Strategi dakwah ini diperlukan oleh setiap lembaga/organisasi dakwah untuk menyampaikan ajaran Islam dengan baik, dan memiliki rencana aksi yang sistematis dan bertujuan untuk mencapai tujuan dakwah tertentu. Dapat disimpulkan bahwa tujuan dakwah telah tercapai apabila dakwah memiliki rencana atau metode dalam pelaksanaannya, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan dakwah sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan, atau dapat disimpulkan bahwa strategi dakwah adalah rangkaian proses kegiatan dan implementasinya yang dilakukan oleh lembaga dan seluruh jajarannya yang ada dengan cara yang baik dan bijaksana untuk mencapai dakwah atau tujuan yang telah ditetapkan dan memperoleh hasil maksimal.

4. Dasar Hukum Dakwah

Menurut dasar hukum dakwah, semua kegiatan dakwah adalah wajib. Perintah dakwah terdapat dalam QS Al-Imran/3:104:

³⁹ Asmuni Syukir, *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam* (Surabaya: Al-Ikhlâs, 2012) h. 33.

⁴⁰ Awaluddin, *Paradigma Dakwah Humanis, Strategi dan Metode Dakwah Prof Kh.Saifuddin zuhri* (Semarang: Rasail, 2005), h.50.

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

“Dan hendaklah diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang beruntung.”

Dari ayat ini dapat dipahami bahwa dakwah mensyaratkan kepada yang ma’ruf (kebaikan) dan mencegah hal buruk. Ma’ruf mebacu pada semua perbuatan yang mendekatkan kita kepada Allah SWT, sebagian ulama mendefinisikan kata ma’ruf sebagai kebaikan yang jelas dan diketahui semua orang bahwa perbuatannya baik. Seperti membantu orang lain, memberi sedekah kepada fakir miskin, merawat anak yatim, dan lain sebagainya. Sedangkan kemungkaran yaitu segala sesuatu yang menjauhkan kita dari Allah SWT, setiap perbuatan yang bertentangan dengan hukum Allah, hukum negara dan menurut pendapat kebanyakan orang dianggap tidak baik. Seperti mencuri, mengambil hak orang lain tanpa izin, berjudi, mabuk-mabukan, durhaka kepada Allah dan membantah orang tua.

5. Langkah-Langkah Strategi Dakwah

Strategi dakwah adalah rencana yang berisi rangkaian untuk mencapai tujuan dakwah tertentu. Ada dua hal yang perlu diperhatikan disini, yaitu : Pertama, strategi adalah rencana aksi (rangkaian kegiatan dakwah) yang melibatkan pengguna metode dan penggunaan berbagai cara atau kekuatan. Strategi dengan demikian adalah proses pembuatan rencana kerja yang belum terealisasi. Kedua, strategi disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Artinya arah dari seluruh keputusan strategi adalah untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, sebelum

menentukan strategi perlu dirumuskan tujuan yang jelas dan dapat diukur keberhasilannya.⁴¹

Seperti Moh. Ali Aziz mendefinisikan strategi dakwah (manahij al dakwah) sebagai: “ketentuan dan rencana dakwah yang dirancang untuk kegiatan dakwah”.⁴² Jika da’i dapat menerapkan stratei dakwah dengan bijak, ia akan dengan mudah mencapai keberhasilan dakwah. Nabi Muhammad SAW sebagai imam para da’i dengan bijak menerapkan strategi dakwah sehingga Allah melalui beliau akan memberi manfaat kepada hamba-hambanya dan menyelamatkan mereka dari kemusyrikan menuju tauhid, strateginya sangat berguna dalam keberhasilan implementasi dakwah dan memperkuat kekuasaan dan mendidik posisi.

Untuk keberhasilan dakwah Islam yang maksimal diperlukan beberapa faktor pendukung, antara lain strategi dakwah yang tepat agar kegiatan dakwah tepat sasaran. Dalam definisi tahapan strategi dakwah harus diperhatikan tujuan dan sasaran yang dicapai di masa depan. Strategi adalah langkah yang memungkinkan membutuhkan keputusan manajemen yang baik, sehingga strategi disini dapat berkembang dalam jangka panjang. Strategi memegang peranan yang sanga penting dalam mencapai tujuan karena strategi memberikan arah tindakan dan bagaimana mengimplementasikan tindakan tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Fred R. David kemudian menjelaskan bahwa proses strategi memiliki beberapa tahapan, yaitu:

a) Perumusan strategi

Dalam proses strategi, perumusan strategi ini merupakan tahap pertama. Perumusan strategi mencakup pengembangan visi dan misi, identifikasi

⁴¹ Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah* (Jakarta: Kencana, 2012), h.227.

⁴² *Ibid.*, h.351

peluang dan ancaman eksternal, kesadaran antara kekuatan dan kelemahan internal, penetapan tujuan jangka panjang, pencarian strategi-strategi alternatif dan pemilihan strategi tertentu untuk mencapai tujuan.⁴³ Berdasarkan ini dapat dipahami bahwa dalam proses strategi perlu digunakan perencanaan terlebih dahulu (*planning*), dimana lembaga menentukan langkah mana yang efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan sebagaimana mestinya. Strategi ini biasanya disusun dengan menggunakan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Matriks kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman adalah alat rekonsiliasi penting yang membantu manajer mengembangkan empat jenis strategi: Strategi SO (*Strength-Opportunities*), Strategi WO (*Weakness-Opportunities*), Strategi ST (*Strength-Threats*) dan Strategi WT (*Weakness-Threats*). Kekuatan dan kelemahan lebih dari bersifat internal, terkait dengan keberadaan strategi tertentu. Ketika strategi dikaitkan dengan dakwah ataupun mitra dakwah (eksternal), itu akan menciptakan ancaman dan peluang.

b) Penerapan Strategi

Implementasi strategi merupakan tahap penerapan dari strategi yang telah disusun. Implementasi strategi sering disebut sebagai “fase tindakan”. Implementasi strategi membutuhkan disiplin, komitmen, dan pengorbanan.⁴⁴ Ini adalah fase yang sulit karena pelaksanaannya memerlukan komitmen lembaga, sehingga satu unit di dalam lembaga tetap melaksanakannya rencana yang telah ditetapkan

⁴³ Fred R. David, *Manajemen Strategi Konsep* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h.6.

⁴⁴ *Ibid.* h.7.

sebelumnya. Strategi yang dipikirkan dengan baik tidak akan berhasil jika tidak ada komitmen, disiplin dan pengorbanan untuk menerapkan strategi.

c) Penilaian Strategi

Langkah terakhir dalam proses strategi adalah evaluasi strategi, dimana strategi yang telah dirumuskan dan diimplementasikan sebelumnya harus dievaluasi. Evaluasi strategi diperlukan karena apa yang berhasil hari ini tidak selalu berhasil dikemudian hari. Dalam pelaksanaan evaluasi ini dapat melibatkan beberapa langkah yaitu: Mengukur kinerja dan mengadakan rapat.⁴⁵

B. SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi, sebaliknya sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan berkembangnya organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Yusuf Suit sumber daya manusia yaitu mengacu pada daya pikir dan kerja manusia yang masih tersimpan dan harus dibina, diteliti dan dikembangkan agar dapat dimanfaatkan dengan baik untuk kesejahteraan kehidupan manusia.⁴⁶ Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki pikiran, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berkontribusi pada upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Tidak masalah jika teknologi maju,

⁴⁵ *Ibid.* h.8.

⁴⁶ Yusuf Suit, *Sikap Mental dalam Manajemen SDM* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006), h. 35.

pengembangan pengetahuan, ketersediaan modal dan bahan yang cukup, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.⁴⁷

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah tenaga atau daya/kemampuan yang dimiliki seseorang berupa daya pikir, daya cipta, karsa dan karya yang tersimpan dalam dirinya sebagai potensi yang berguna sesuai dengan keinginan orang itu sendiri. Secara umum konsep sumber daya manusia adalah individu yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik dalam lembaga maupun perusahaan dan sebagai sumber daya yang keterampilannya harus dilatih dan dikembangkan. Sumber daya yang dimaksud oleh penulis yaitu sumber daya manusia yang ada pada objek Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin terdiri dari pengajar, pembina, santri, dan santriwati.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas di dalam Islam adalah manusia yang memiliki kemampuan istimewa dan terbaik diantara makhluk yang ada di semesta, sebagai Khalifah Allah SWT di muka bumi. Hal tersebut terdapat dalam firman Allah pada QS Al-Baqarah 2:30.

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di mukabumi.”

Sumber daya manusia yang islami adalah instruktur, staf, santri dan santriwati yang memiliki sifat baik yang dibenarkan oleh agama Islam seperti berakhlak baik, sopan, bersih, dan bertanggung jawab. Dalam islam manajemen sumber daya manusia mengacu pada apa yang disampaikan oleh Nabi Muhammad berdasarkan konsep Islam tentang manusia itu sendiri. Konsep pertama:

⁴⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), h.3.

Manusia diciptakan untuk menyembah Tuhan. Oleh karena itu, semua aktivitas manusia harus merupakan bentuk ibadah, ibadah dalam arti luas bukan sekedar ibadah ritual. Setiap aktivitas manusia dapat bernilai ibadah jika tujuannya adalah untuk mencari keridhaan Tuhan. Bersosialisasi dengan baik adalah ibadah, bekerja keras merupakan ibadah, bahkan tidur pun bisa menjadi ibadah. Definisi lain: Manusia adalah *khalifatullah fil ardhli* (wakil Allah di bumi), yang bertugas membuat mensejahterakan bumi. Sebagai hasil dari dua konsep ini, semua aktivitas manusia dievaluasi dan dipertimbangkan di kemudian hari. Dengan konsep ini, Islam menemukan bahwa masalah mengatur manusia bukanlah hal yang sepele. Islam berusaha menggunakan sumber daya manusia untuk berkontribusi pada kesejahteraan negara sebagai bagian dari pengabdian kepada Tuhan, penggunaan potensi bakat Tuhan secara optimal.⁴⁸

Potensi manusia dilihat dari segi kualitas dicapai dengan mengembangkan sumber daya manusia. Hal ini diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi kehidupan. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya pengembangan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui perencanaan pelatihan, pendidikan dan manajemen tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal.⁴⁹ Pengembangan sumber daya manusia harus terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan berjalan dengan baik, program kepegawaian harus dikembangkan terlebih dahulu. Program pengembangan staf harus disiapkan dengan hati-hati dan akurat. Tujuan pengembangan

⁴⁸ Buchari Zainun, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (Jakarta: PT Gunung, 2001)

⁴⁹ Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016) h.168

hendaknya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis dan moral sumber daya manusia agar hasil kerjanya baik serta hasil yang diperoleh memuaskan. Pengembangan sumber daya manusia semakin penting karena tuntutan posisi atau tempat kerja akibat perkembangan teknologi.⁵⁰

C. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah proses peningkatan keterampilan kerja baik teknik maupun manajerial.⁵¹ Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia.⁵²

2. Tugas Belajar

Sesuai dengan Peraturan Presiden No.12 Tahun 1961 tentang pemberian tugas belajar, tugas belajar diberikan untuk menuntut ilmu, mendapatkan pendidikan atau latihan keahlian baik di dalam maupun di luar negeri dengan biaya negara atau sesuatu pemerintah negara asing, sesuatu badan internasional, atau sesuatu badan swasta asing.

3. Promosi

Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas,

⁵⁰ David Hanger dan Thomas L. Whelen, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2003) h.113.

⁵¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002) h.43

⁵² Soekidjo Notoatmodo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2003) h.25

tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.⁵³

4. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.⁵⁴ Kinerja adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.⁵⁵

D. Unsur-Unsur Pengembangan Sumber daya Manusia

Pelatihan dan Pengembangan yang dilakukan kepada sumber daya manusia harus memiliki beberapa unsur-unsur sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan serta pengembangan harus jelas dan dapat diukur. Hal ini perlu agar sumber daya manusia tahu kompetensi apa yang harus dicapai setelah mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh organisasi.
2. Para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai. Hal ini perlu agar sumber daya manusia bisa memahami materi latihan.
3. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Sehingga pelatihan dilakukan atas tujuan dan dasar yang kuat tidak asal-asalan melakukan pelatihan.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan sumber daya manusia.

⁵³ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, Edisi ke 4. (Jakarta: Gahalia Indonesia, 2006) h.134

⁵⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2008). h.54

⁵⁵ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YPKN, 2006) h.34

sehingga sumber daya manusia tersebut bisa menyerap materi yang diberikan oleh pelatih.

5. Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.⁵⁶

E. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada hakikatnya adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja
2. Efisiensi
3. Kerusakan
4. Kecelakaan
5. Pelayanan
6. Moral
7. Karier
8. Konseptual
9. Kepemimpinan
10. Pelanggan atau jasa.⁵⁷

Manfaat yang diperoleh dengan kegiatan pengembangan SDM, yaitu:

1. Organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang
2. Organisasi akan mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan
4. Program organisasi akan tidak pernah ketinggalan dari para pesaingnya
5. Organisasi dapat meningkatkan prestasi pegawai secara individual maupun kelompok

⁵⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2001) h.44

⁵⁷ Malayu Hasibuan S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi (Jakarta: PT Bumi Aksara 2005) h.70

6. Mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru
7. Biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien
8. Organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan lebih tinggi.⁵⁸

⁵⁸ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)* (Jakarta: Penerbit Djambatan, 2000) h.500

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai strategi dakwah dalam pengembangan sumber daya manusia di Pondok Tahfidz Qur'an Nurul Muttaqin di dapatkan kesimpulan sebagai berikut: Strategi dakwah yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia di Pondok Tahfidz pada saat pandemi dengan memberikan pelatihan untuk guru serta pembina yang bertujuan agar pembina dan guru dapat lebih baik dalam mengajar para santri. Melaksanakan kegiatan dakwah melalui daring seperti membagikan video di youtube. Live di facebook membuat grup whatsapp untuk guru dan mondok bagi santri tahfidz khusus untuk pelatihan kultum.tahzim bacaan dan juga hafalan.

Faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung yaitu jumlah guru yang memadai lokasi yang strategis adanya mata pelajaran umum dan bantuan kuota belajar sedangkan faktor penghambatnya faktor internal pembina santri dan sarana dan prasarana sedangkan faktor eksternal siswa yang malas dan masalah jaringan adanya wabah penyakit yang membuat pola kehidupan masyarakat berubah dan dampak dari covid adalah kurang efektif dalam segi pendidikan karena semua dilakukan melalui virtual sehingga sulit untuk melakukan pembinaan secara langsung yang lebih mendukung kegiatan terlaksananya pengimplementasian pembinaan yang mengharuskan santri belajar di rumah dan tidak adanya proses belajar mengajar tatap muka.

B. Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dari hasil penelitian pembahasan dan simpulan tersebut adapun saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Dalam meningkatkan dakwah santri hendaknya pimpinan tidak melakukan pergantian pembina agar metode yang digunakan tidak berubah-ubah serta kedekatan antara santri dan juga pembina dapat berjalan baik.
2. Perlunya kesadaran dari para santri untuk lebih semangat dalam belajar serta aktif dalam proses pembelajaran.
3. Kepada pihak pondok Pesantren agar bisa menanggulangi hambatan yang mengganggu berjalannya proses belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ahmad Warson Munawir, *Kamus Al-Munawir Arab-Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progesif., 1997
- Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Edisi ke 4. (Jakarta: Gahalia Indonesia, 2006)
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2001)
- Asmuni Syukir, *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam*, Surabaya: Al-Ikhlash, 1983
- Asmuni Syukir, *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam*, Surabaya: Al-Ikhlash, 2012
- Awaluddin, *Paradigma Dakwah Humanis, Strategi dan Metode Dakwah Prof Kh.Saifuddin zuhri*, Semarang: Rasail, 2005
- Buchari Zainun, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: PT Gunung, 2001
- Conny R. Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cikarang: Grasindo, 2010
- Darmadi, *Konservasi Sumber Daya Manusia dalam Ekosistem Pendidikan Islam*, Gresik: cv. Jendela Satra Indonesia Press, 2018
- David Hanger dan Thomas L. Whelen, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2003
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009
- Elbandiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Purwokerto: CV IRDH, 2019
- Fandy Tintono, *Strategi Pemasaran*, Yogyakarta: ANDI, 2008
- Fred R. David, *Manajemen Strategi Konsep*, Jakarta: Salemba Empat, 2012
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2008.
- I ketut Sudarsana dkk, *COVID-19 Perspektif Agama dan Kesehatan*,t.t : Yayasan Kita Menulis, 2020
- Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, Bandung: Erlangga, 2012
- Ismail dan Hotman, *Filsafat Dakwah*, Jakarta: Kencana, 2011

- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung: Mandar Maju
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jakarta: Widya Cahaya, 2011
- Lexy. J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya, 2001
- M. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah*, Jakarta: Kencana., 2009
- Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Jawa, 2016
- M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, Surabaya: Prenda Media Group, 2011
- Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah*, Jakarta: Pranadamedia Group., 2004
- Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah*, Jakarta: Kencana, 2012
- Ronal Watrianthos, dkk, *Belajar dari Covid-19, Perspektif Teknologidan Pertanian*, t.t: Yayasan Kita Menulis, 2020
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management): Suatu Pendekatan Mikro(Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Penerbit Djembatan, 2000
- Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, Bandung: PT Refika Aditama, 2018
- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN, 2006
- Soekidjo Notoatmodo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2003
- Sofjan Assauri, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Rajawali Press., 2010
- SP Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara., 2001
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2015
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Bandung: Ama Beta, 2014
- Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabet. 2016
- Syahril dan Zelhendri Zen, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, t.t: Kencana, 2017
- Tata Sukayat, *Quantum Dakwah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Wahidin Saputra, *Pengantar Ilmu Dakwah*, Jakarta: Rajawali pers, 2012
- Yusuf Suit, *Sikap Mental dalam Manajemen SDM*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2006

SKRIPSI

Muhlis Said, “Strategi dakwah pondok pesantren Darul Istiqamah Maros dalam meningkatkan kualitas santri”, Skripsi Fakultas Dakwah Komunikasi UIN Alauddin Makassar 2017.

Asni, “strategi peningkatan kuantitas santri pondok pesantren Bukit Hidayah Malino”, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin, Makassar 2018.

Miss Patimoh Yeemayor, “Strategi Dakwah dalam Meningkatkan Pemahaman Agama Anak Muda (Studi Kasus di Majelis Agama Islam Wilayah Pattani, Thailand)”, Skripsi, UIN Walisongo, 2015

JURNAL

Suindrawati, “*Strategi pemasaran islami dalam meningkatkan penjualan pada studi kasus toko jessy busana muslim bapangan mendenrejo blora*”.<http://eprints.walisongo.ac.id/>, dikutip oleh Nurul Mubarak, Eriza Yolanda Maldina, “*Strategi Pemasaran Islami dalam Meningkatkan Penjualan pada Butik Calista*”. *I-Economic*, Vol.3. No.1. (Juni 2017),

WEB

https://www.academia.edu/30509505/Peran_Teknologi_Terhadap_SDM diakses pada 22 Februari 2023

Salwa Fitriana Hidayah, “*Peran Teknologi dalam Pendidikan di Era Millenial*”, (<https://www.kompasiana.com/salwafh>, di akses pada 1 September 2020)