

PENTINGNYA PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI DAKWAH

Efi Brata Madya

(Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara)

Abstrak

Dalam pelaksanaan dakwah, baik dakwah yang dikelola oleh sebuah lembaga maupun dakwah yang dilakukan oleh orang perorangan, persiapan atau mempersiapkan tenaga da'i mutlak perlu. Maksudnya, da'i sebagai orang yang menyampaikan pesan dakwah kepada mad'u (sasaran dakwah) haruslah bekerja secara profesional sesuai bidang tugasnya. Berdasarkan argumen inilah, maka penempatan da'i yang berkualitas atau profesional adalah hal yang mutlak dilakukan. Hal itu disebabkan karena berdakwah tidak bisa dilakukan hanya sekedar sambil lalu. Sebelum dakwah dilaksanakan perlu dibuat persiapan yang matang, termasuk penempatan orang-orang yang tepat sesuai bidang keahliannya masing-masing. Sebab tidak mungkin seseorang untuk menuliskan tulisan (pesan) Islami jika ia tidak berkompeten sebagai seorang penulis. Sama halnya tidak mungkin disuruh seseorang untuk berceramah sementara ia tidak berkompeten sebagai seorang muballigh. Dengan demikian, dibutuhkan personil-personil yang profesional untuk ditempatkan pada tempat yang sesuai, dibutuhkan kompetensi setiap personil untuk menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Tidak terkecuali seorang da'i, ia harus memiliki kompetensi untuk menjalankan tugasnya dalam berdakwah. Berarti pula bahwa berdakwah seharusnya dikelola secara profesional oleh tangan-tangan profesional pula. Profesionalisme terkadang tidak akan serta merta didapatkan oleh suatu lembaga ketika ia merekrutnya. Apalagi lembaga yang dimasuki seseorang yang direkrut tadi masih asing baginya, tentu ia butuh adaptasi dan pembinaan. Adaptasi dan pembinaan sekalipun dapat berjalan secara alamiah seiring dengan waktu berjalan, tetapi tentu akan tidak sebaik apabila ia dibina atau dikader. Pembinaan melalui serangkaian kegiatan-kegiatan, seperti pelatihan, praktek langsung, dan upaya-upaya lainnya akan jauh lebih cepat membawa seseorang ke arah profesional, ketimbang berlangsung secara alamiah, yang sudah pasti di sana-sini banyak kendala, baik internal maupun eksternal, yang mungkin dihadapi.

Kata kunci: Dakwah, lembaga dakwah, pembinaan sumber daya manusia

A. PENDAHULUAN

Salah satu bentuk manajemen yang dikembangkan dalam organisasi dewasa ini adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (SDM) ini merupakan upaya pembinaan atau peningkatan kualitas personil-personil yang terlibat dalam suatu organisasi agar berbuat dan menjalankan tugas serta fungsinya secara profesional. SDM sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia

yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan); atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi di mana ia berada.¹

Pada organisasi yang masih bersifat tradisional, fokus terhadap SDM belum sepenuhnya dilaksanakan. Organisasi tersebut masih berkonsentrasi pada fungsi produksi, keuangan, dan pemasaran yang cenderung berorientasi jangka pendek. Mengingat betapa pentingnya peran SDM untuk kemajuan organisasi, maka organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan pada fungsi SDM dengan orientasi jangka panjang.

Mengelola SDM di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas. Perusahaan atau organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya. Demikian juga organisasi dakwah harus melakukan *update* pengembangan dan peningkatan kualitas SDM pelaksana-pelaksana dakwah (da'i) di dalamnya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dakwah multtlak diperlukan, bahkan ia sebagai harus menjadi sentral pengelola maupun penyedia SDM pelaksana dakwah. Lebih jauh mengenai pentingnya peran pembinaan tenaga da'i sebagai sumber daya manusia dalam organisasi dakwah akan dipaparkan pada bagian-bagian berikutnya. Pembahasan dimulai dari definisi SDM, peran strategis SDM pada organisasi dakwah, manajemen SDM dalam organisasi dakwah, pola pembinaan SDM pada organisasi dakwah.

B. DEFENISI PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sebelum dikemukakan definisi pembinaan sumber daya manusia, terlebih dikemukakan definisi masing-masing secara terpisah, yaitu pembinaan dan sumber daya manusia.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, kata “pembinaan” merupakan bentukan dari kata dasar “bina”. Dari kata “bina” bisa dijadikan dalam berbagai bentuk dengan memberikan imbuhan, baik awalan maupun akhiran atau kedua-duanya. Misalnya, kata kerja “membina”, yang memiliki arti dalam dua hal, yaitu: 1) membangun; mendirikan (negara dan sebagainya): *kita bersama-sama membina negara baru yang adil dan makmur*; 2) mengusahakan supaya lebih baik (maju, sempurna, dan sebagainya): *membina bahasa Indonesia, berarti ikut membina bangsa Indonesia*; kata benda “pembina” yang berarti orang yang membina; alat untuk membina; pembangun; kemudian bisa dibentuk menjadi kata benda “pembinaan” yang memiliki tiga pengertian, yaitu: 1) proses, cara, perbuatan membina (negara dan

¹ Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan* (Jakarta: Gunung Agung, 1997), h. 12.

sebagainya); 2) pembaharuan; penyempurnaan; 3) usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Dalam contoh berikut akan terlihat secara lebih jelas tentang arti “pembinaan”, yaitu: 1) pembinaan bahasa upaya untuk meningkatkan mutu penggunaan bahasa, antara lain mencakupi peningkatan sikap, pengetahuan, dan keterampilan berbahasa yg dilakukan msl melalui jalur pendidikan dan masyarakat; 2) pembinaan hukum kegiatan secara berencana dan terarah untuk lebih menyempurnakan tata hukum yg ada agar sesuai dng perkembangan masyarakat; 3) pembinaan kesatuan bangsa penyatuan bangsa dan golongan keturunan asing dng cara sedemikian rupa sehingga dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat, kesukuan dan keturunan sudah tidak sesuai lagi untuk dikembangkan; 4) pembinaan watak pembangunan watak manusia sbg pribadi dan makhluk sosial melalui pendidikan dalam keluarga, sekolah, organisasi, pergaulan, ideologi, dan agama.²

Sedangkan sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri dan organisasi. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.³

Menurut Hadari Nawawi arti sumber daya manusia (SDM) adalah:

1. Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang biasa disebut pegawai, personil, karyawan dan tenaga kerja.
2. SDM adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. SDM merupakan potensi dimana ia adalah aset dan fungsinya sebagai modal non materil atau non finansial di dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁴

² Lihat <http://pusatbahasa.diknas.go.id/kbbi/index.php>

³ Lihat http://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia

⁴ Nawawi, *Organisasi Sekolah*, h. 12.

Jadi, yang dimaksudkan dengan pembinaan sumber daya manusia adalah pembinaan yang berhubungan dengan pengetahuan agar menjadi terampil dan ahli serta didukung pembinaan mentalitas untuk menanamkan kesadaran, menumbuhkan, memelihara dan mendarmabaktikan dalam bentuk sikap yang bersih.

C. PERAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Foulkes (1975) memprediksi bahwa peran SDM dari waktu ke waktu akan semakin strategis dengan ucapan berikut:

"For many years it has been said that capital is the bottleneck for a developing industry. I don't think this any longer holds true. I think it's the work force and the company's inability to recruit and maintain a good work force that does constitute the bottleneck for production. ... I think this will hold true even more in the future."

Tidak heran jika sekarang untuk SDM yang handal digunakan terminologi *human capital* yang semakin santer kita dengar. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengarahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah SDM strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. Kemampuan SDM ini merupakan *competitive advantage* dari perusahaan.

Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*. Adanya SDM ekspertis: manajer strategis (*strategic managers*) dan SDM yang handal yang menyumbang dalam menghasilkan *added value* tersebut merupakan *added value* perusahaan. *Added value* adalah SDM strategis yang menjadi bagian dari *human capital* perusahaan.

D. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Ditinjau dari sudut organisasi, manusia adalah sumber daya yang dinamis, bukan sumber daya yang statis seperti halnya tanah dan modal. Seperti yang dikutip oleh Nimran: *Assets make thing possible, people make thing happen*" memang benar oranglah yang membuat

barang-barang dan jasa yang bernilai bagi suatu bangsa dan hasil-hasil yang bernilai itulah yang menentukan kesejahteraan dan taraf hidup suatu masyarakat.⁵

Menguraikan sumber daya manusia, tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri, adapun pengertian manajemen sumber daya manusia adalah merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Dari seluruh sumber daya yang tersedia, sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, daya dan kerja. Majunya teknologi berkembangnya informasi tersedianya modal dan bahan akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya bila sumber daya manusia tidak diperhatikan atau di telantarkan.

Dorongan manusia untuk hidup dan mengaktualisasi diri tidak dapat dilakukan hanya seorang diri, hal tersebut membuat individu memiliki kehendak untuk bergabung dengan individu yang lain. Secara generalisasi keinginan manusia tersebut untuk bergabung memiliki motif dan tujuan yang sama, namun pencapaian tujuan masing-masing individu tidak sedikit problematika kehidupan akan mereka hadapi.⁶ Individu-individu yang tergabung dalam suatu wadah mempunyai tujuan yang ingin dicapai, oleh sebab itu ada beberapa keahlian yang dipakai untuk dapat mewujudkan misi dari wadah tersebut, keahlian ini dimiliki oleh individu-individu yang memiliki kecakapan dan kompetensi, sedangkan individu yang tidak memilikinya hanya dimanfaatkan untuk beberapa bidang pekerjaan saja. Pengelolaan orang-orang dan aktifitas inilah yang dinamakan sebagai manajemen.

Salah satu rumpun ilmu manajemen adalah manajemen sumberdaya manusia (MSDM) yang mengkhususkan diri pada hal-hal yang berkaitan dengan faktor produksi manusia dengan segala aktifitasnya sehingga individu tersebut dapat efisien dan efektif. beberapa pakar memberi batasan mengenai MSDM tersebut, seperti disampaikan oleh Flippo (1976) "*is the planning, organizing, directing and controlling, of procurement, development, compensation, integration, and maintenance, of peoples for the purpose of contributing to organizational, individual and societal goals*" (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, individu, dan masyarakat).⁷

Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat

⁵ Umar Nimran, *Kebijakan Perusahaan* (Jakarta: Karunika UT, 2000), h. 2.

⁶ Awaloedin Djamin, *Manajemen Sumberdaya Manusia 1; Kontribusi Teoretis Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi* (Bandung: Sanyata Sumanasa Wira Sespim Polri, 1995), h. 2.

⁷ Hejdrachman & Suad Husnan, *Manajemen Personalia Edisi 4*. Yogyakarta: FE-UGM, 1990), h. 5.

pada saat organisasi memerlukannya. Kemudian Simamora mengemukakan bahwa MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.⁸

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Dari batasan yang dikemukakan diatas, maka MSDM didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam melaksanakan fungsi pokok manajemen dan implementasi fungsi operasional dalam bidang SDM dalam suatu organisasi agar tercapai efisiensi, efektivitas personel dan profesionalisme yang optimal.⁹ Fungsi pokok MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pengendalian. Sedangkan fungsi operasional MSDM adalah analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, kompensasi, diklat, penilaian kerja, mutasi/promosi, supervisi, pengakhiran kerja dan kepemimpinan.

E. POLA PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi. Betapapun modern sarana dan prasarana yang dimiliki suatu organisasi, namun apabila SDM nya memiliki kualitas yang buruk maka tujuan dari organisasi tidak akan tercapai. Istilah umumnya adalah *"The Man Behind The Gun"*. Ini menunjukkan, sekalipun senjata adalah produk mutakhir dan modern, tetapi oranglah yang mengendalikannya, sehingga mau diarahkan kemanapun yang memegang senjata tersebutlah yang punya peran.

Dalam perjalanan kariernya setiap orang memerlukan pembinaan yang sistematis. Menurut A.W. Widjaya tujuan pembinaan khususnya kepegawaian adalah segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan maksud untuk mampu melaksanakan tugas dengan efisien.¹⁰

Pekerjaan pasti akan berevolusi dan berubah, karena itu diperlukan pelatihan yang

⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III* (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2004), h. 5.

⁹ Djamin, *Manajemen*, h. 11.

¹⁰ A.W. Widjaya, *Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995), h. 25.

berkesinambungan untuk tanggap pada perubahan teknologi. Pengembangan semua tenaga kerja, termasuk pengawas (supervisor) dan manajer, diperlukan iuntuk menyiapkan organisasi menghadapi tantangan ke depan. Perencanaan Karir (*Career Planning*) mengidentifikasi jalur dan aktivitas setiap individu yang berkembang di suatu organisasi.

Bentuk-bentuk pembinaan kepegawaian dikelompokkan menjadi:

1. Pembinaan kepangkatan, yaitu pembinaan yang ada sangkut pautnya dengan kepangkatan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS).
2. Pembinaan dalam jabatan, yaitu pembinaan yang dilakukan untuk pembinaan yang ada sangkut pautnya dengan suatu jabatan tertentu para PNS.
3. Pembinaan dalam pendidikan dan pelatihan.
4. Pembinaan disiplin, yaitu merupakan pematuhan terhadap peraturan dan hukum yang diberlakukan dalam masing-masing instansi secara umum ataupun khusus.

Pembinaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai mencakup semua usaha yang dilakukan untuk mempersiapkan seseorang menjadi manusia seutuhnya, mampu berfikir logis dan rasional serta mampu melaksanakan fungsi sebagai makhluk Tuhan, insan ekonomis, insan social, warga negara, dan anggota masyarakat yang bertanggung jawab. Dapat diketahui bahwa pembinaan adalah sesuatu usaha yang secara sadar dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik teoritis, konseptual, keahlian maupun sikap dan mental. Untuk itu pembinaan harus dilakukan secara terus menerus karena merupakan suatu proses yang lama untuk meningkatkan potensi seorang pegawai. Menurut Soesiana (1999) “manusia harus belajar/*learning* yaitu proses yang tidak ada habisnya dalam mengubah diri dari keadaan semula.

Dalam mengembangkan kemampuan, kecekatan dan keahlian para pegawai, pekerja atau karyawan baru diperlukan pemberian pendidikan dan pelatihan/diklat yang disesuaikan dengan bidang kerjanya. Di bawah ini akan dijelaskan beberapa cara atau metode yang dapat digunakan untuk mengembangkan keterampilan pegawai baru:

1. *Magang/Apprenticeship Training*. Magang adalah suatu pembekalan pegawai baru dengan cara belajar langsung dengan senior dan diawasi oleh para pakar atau ahlinya. Untuk mendapatkan skill yang sama dengan masternya dibutuhkan waktu yang relatif cukup lama.
2. *Learning By Doing/On The Job Training/Bekerja Sambil Belajar*. *On the job training* adalah suatu bentuk pembekalan yang dapat mempercepat proses pemindahan pengetahuan dan pengalaman kerja/*transfer knowledge* dan para karyawan senior ke junior. Pelatihan ini langsung menerjunkan pegawai baru bekerja sesuai dengan *job description/jobdesc* masing-masing di bawah supervisi/pengawasan penyelia atau karyawan senior.
3. *Vestibule Training*. *Vestibule training* adalah memberikan pelatihan semacam kursus yang dijalankan di luar lingkungan kerja. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan

pada kursus tersebut tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang nantinya akan digeluti oleh para peserta.¹¹

Departemen Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab:

1. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja/*Preparation and selection*
2. Pengembangan dan evaluasi karyawan/*Development and evaluation*.
3. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai/*Compensation and protection*.¹²

Dalam hal melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (*preparation and selection*), maka tahapan yang dilalui adalah:

Pertama, Persiapan. Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan/*forecast* akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti hukum ketenagakerjaan, kondisi pasar tenaga kerja, dan lain sebagainya.

Kedua, Rekrutmen tenaga kerja (*recruitment*). Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sdm organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan /*job description* dan juga spesifikasi pekerjaan/*job specification*.

Ketiga, Seleksi tenaga kerja (*selection*). Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup (*cv = curriculum vittae*) milik pelamar. Kemudian dari CV. pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.

Dalam upaya pengembangan dan evaluasi karyawan (*Development and evaluation*), maka yang harus dilakukan adalah memberikan pembekalan terlebih dahulu untuk kemudian melangkah kepada pengembangan dan evaluasi. Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung-jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang

¹¹ Lihat http://organisasi.org/macam_dan_jenis

¹² Lihat http://organisasi.org/definisi_pengertian_tugas_fungsi

ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi.

Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai (*Compensation and protection*) sangat diperlukan agar pegawai selalu termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan *basic* (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat sebagai berikut:

1. Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan (*the right man in the right place*).
2. Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
3. Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggungjawab karyawan tersebut.
4. Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana Pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
5. Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Perkembangan sosial masyarakat menuntut terhadap pemahaman dan keluasan wawasan khususnya bagi organisasi dakwah. Hal itu disebabkan pula bahwa tuntutan dakwah mengharuskan da'i santun dalam berbahasa, bahkan berbahasa menurut kadar kemampuan sasaran dakwah. Secara lisan maupun tulisan, keduanya tak bisa lepas dari penguasaan sistematika pesan. Sebab, dalam penyajian dan penyampaian para pemuka agama atau pendakwah seringkali kaku dalam bahasa, yang semestinya menemukan

alternatif sebagai jalan keluar. Dari berbagai persoalan yang dihadapi, pemahaman akan pesan dakwah dalam kerangka menemukan ruang komunikatif sering menjadi persoalan klasik di lingkungan masyarakat khususnya masyarakat yang minim dalam pengetahuan.

Dalam upaya sistematisasi pesan dakwah khususnya dan ajaran agama secara umum inilah yang menjadikan ruang komunikasi dakwah dan masyarakat senantiasa menjadi sorotan banyak kalangan tak terkecuali para juru dakwah. Formulasi dan format dakwah seharusnya selalu menemukan ruang dan dimensi baru dalam mengikuti perkembangan zaman, dunia pengetahuan dan teknologi. Tanpa didukung oleh akumulasi pemahaman yang komplit, yang ditopang oleh media dan temuan-temuan yang ilmu pengetahuan dan teknologi kemudian disesuaikan dengan keberadaan realitas sosial masyarakat, maka pesan dakwah sebagai panggilan dan atau seruan suci akan sulit menemukan titik sasaran yang mengarah pada jalan hikmah.

Menurut Jalaluddin Rakhmat, dalam beberapa penelitian ekperimental menelaah efek organisasi pesan pada pengingatan dan perubahan sikap.¹³ Audiens lebih mudah mengingat pesan yang tersusun, walaupun organisasi pesan kelihatan tidak mempengaruhi kadar perubahan sikap. Secara lebih jauh Islam menyadari bahwa dalam transformasi universal ke dalam ruang individu membutuhkan langkah-langkah yang sesuai, sebagaimana telah diatur dalam Al-Qur'an dan Al-Hadis, sehingga proses transformasi tersebut (dakwah) tidak bersifat kaku, statis dan pemaknaannya hanya sebatas penyampaian melalui mimbar saja (*khutbah* atau *tabligh*). Keterbukaan Islam pada perkembangan sosial kebudayaan ini, membuka, ruang kepada masyarakat khususnya generasi muda, untuk mampu memanfaatkan nilai positif yang dimilikinya. Merumuskan, mensistematikan pesan-pesan atau nilai-nilai agama selanjutnya mampu mentransformasikan (mendakwahkan) dalam berbagai hal, sikap dan perilaku dengan memanfaatkan media yang ada sebagai jembatan untuk kemaslahatan umat secara universal.

F. PENUTUP

Firman Allah Swt. Dalam Surat Ash-Shaf/61, ayat 4: Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh*”. Ayat di atas dipahami oleh Ustadz Rofi' Munawar, Lc. bahwa Allah Swt. menyukai mukmin yang berjuang dalam sebuah bangunan yang kokoh. Ciri dari bangunan yang kokoh adalah seluruh komponen di dalamnya saling menguatkan satu dengan yang lain. Dapat dirinci, bahwa soliditas organisasi memiliki tiga ciri, yaitu: masing-masing komponen di dalamnya bisa menguatkan satu dengan yang lain, bersinergi dalam bekerja serta memiliki program yang jelas, termasuk pembagian pelaksanaan program (pembagian potensi dan pemanfaatan kemampuan). Dalam hal

¹³ Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 295.

ini, diperlukan adanya ketepatan di dalam penempatan orang. Siapa yang harus jadi tiang, jendela, atap, dan sebagainya.

Dengan demikian, memang manajer-manajer dakwah yang berada di lembaga-lembaga dakwah penting memahami bahwa petugas dakwah (da'i) harus selalu diberikan pembinaan. Mereka adalah sumber daya manusia yang berada di garda terdepan dalam mengiklankan Islam di tengah-tengah masyarakat. Oleh karena itu, perlu bekal sehingga mereka profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya. *Wallahu a'lam !!!*

DAFTAR BACAAN

- Djamin, Awaloedin. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia 1; Kontribusi Teoretis Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Bandung: Sanyata Sumanasa Wira Sespim Polri.
- Handoko, T. Hani. 1976. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hejdrachman & Husnan, Suad. 1990. *Manajemen Personalia Edisi 4*. Yogyakarta: FE-UGM.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nimran, Umar. 2000. *Kebijakan Perusahaan*. Jakarta : Karunika UT.
- Rakhmat, Jalaluddin. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Shaleh, Abd. Rosyad. 1993. *Manajemen Dakwah Islam*. Jakarta: Bulan Bintang,
- Widjaya, A.W. 1995. *Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- <http://dpdpkstanjabbar.wordpress.com/2007/07/26/manajemen-organisasi-dalam-al-quran-rangkuman-ceramah-ustadz-rofi-munawar-lc>, diakses 27/06/2007.
- http://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia, diakses pada tanggal 21/01/2011.
- http://organisasi.org/definisi_pengertian_tugas_fungsi, diakses tanggal 21/01/2011.