

**EFEKTIVITAS LATIHAN KADER DA'I DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS KADER
LDM AL-MADANI IAIN PAREPARE**



Oleh

**SRIYANA
NIM. 15.3300.013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS UHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2019

**EFEKTIVITAS LATIHAN KADER DA'I DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS KADER
LDM AL-MADANI IAIN PAREPARE**



Oleh

**SRIYANA
NIM. 15.3300.013**

Skripsi sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos.)
pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2019

**EFEKTIVITAS LATIHAN KADER DA'I DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS KADER
LDM AL-MADANI IAIN PAREPARE**

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai
Gelar Sarjana Sosial**

**Program Studi
Manajemen Dakwah**

Disusun dan diajukan oleh

**SRIYANA
NIM. 15.3300.013**

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2019

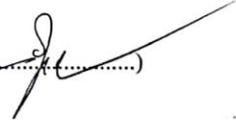
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama Mahasiswa : Sriyana
Judul Skripsi : Efektivitas Latihan Kader Da'i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare
NIM : 15.3300.013
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua Jurusan, IAIN Parepare B-3474/In.39/PP.00.9/12/2018

Disetujui Oleh

Pembimbing Utama : Muhammad Jufri, M.Ag. 

NIP : 19720723200003 1 001

Pembimbing Pendamping : Dr. Ramli, S.Ag., M.Sos.I. 

NIP : 19761231 200901 1 047

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah



Dr. H. Abd. Halim K., M.A.
NIP. 19590624 199803 1 001

SKRIPSI

EFEKTIVITAS LATIHAN KADER DA'I DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS KADER
LDM AL-MADANI IAIN PAREPARE

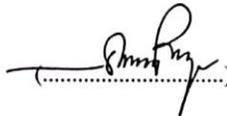
Disusun dan diajukan oleh

SRIYANA
NIM. 15.3300.013

Telah dipertahankan di depan panitia ujian munaqasyah
Pada tanggal 20 Agustus 2019 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat

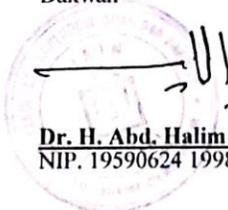
Mengesahkan

Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama : Muhammad Jufri, M.Ag. 
NIP : 19720723200003 1 001
Pembimbing Pendamping : Dr. Ramli, S.Ag., M.Sos.I. 
NIP : 19761231 200901 1 047

Rektor IAIN Parepare 

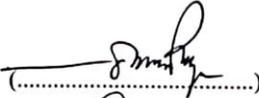
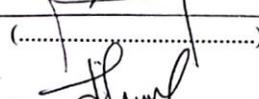
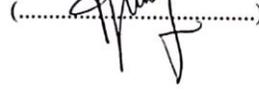
Dr. Muhammad Sultra Rustan, M.Si.
NIP. 19640427 198703 1 002

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan
Dakwah

Dr. H. Abd. Halim K, M.A.
NIP. 19590624 199803 1 001

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Efektivitas Latihan Kader Da'i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare
Nama Mahasiswa : Sriyana
NIM : 15.3300.013
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua Jurusan, IAIN Parepare B-3474/In.39/PP.00.9/12/2018
Tanggal Kelulusan : 20 Agustus 2019

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Muhammad Jufri, M.Ag. : (Ketua) 
Dr. Ramli, S.Ag., M.Sos.I. : (Sekretaris) 
Dr. Muhammad Qadaruddin, M.Sos.I. : (Anggota) 
Nurhikmah, S.Sos.I, M.Sos.I. : (Anggota) 

Mengetahui:

Rektor IAIN Parepare



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Disetiap desiran aliran darah kita, ditiap tarikan napas kita, dan setiap langkah kaki kita, sudah seharusnya kita selalu mengucapkan syukur atas kemudahan dan kenikmatan dalam mencapai tujuan hidup. Rasa syukur penulis haturkan kepada Allah Swt. Yang Memiliki Mahadaya Ilmu Pengetahuan karena telah mampu menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.) di IAIN Parepare. Shalawat dan salam senantiasa mengalir kepada manusia terbaik, manusia pilihan kekasih Sang Maha Pengasih, Nabi mulia Muhammad Saw., beserta para keluarga dan sahabatnya.

Penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ayahanda Alm. H. Abd Rasyid dan Ibunda tercinta Hj. Rustina dan seluruh keluarga dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik pada waktunya.

Penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari bapak Muhammad Jufri, M.Ag. selaku Pembimbing I dan bapak Dr. Ramli, S.Ag., M.Sos.I. selaku Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan banyak terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si selaku rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.

2. Bapak Dr. H. Abd. Halim K, M.A. selaku Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Ibu Nurhikmah, M.Sos.I. selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah dan Penasehat Akademik penulis yang telah mendidik dan memberikan pelayanan kepada mahasiswa Manajemen Dakwah serta membimbing penulis selama kuliah di kampus IAIN Parepare.
4. Bapak/Ibu dosen dan staf pada Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah yang telah mendidik, memberikan ilmu dan membantu penulis selama menempuh pendidikan di IAIN Parepare.
5. Kepala Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepala penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penyelesaian skripsi ini
6. Para pengurus LDM Al-Madani IAIN Parepare dan Peserta Latihan Kader Da'i yang telah bersedia meluangkan waktunya menjadi informan dalam penulisan skripsi ini.
7. Saudara(i) seperjuangan pada prodi Manajemen Dakwah angkatan 2015, sahabat, senior, teman posko Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di Kecamatan Pancarijang Desa Timoreng Panua Kabupaten Sidenreng Rappang yaitu Fitteri Anti, Jeny Ayu Lastri, Indriyanti, Nurfitriyani Ismail, Nur Azizah, Hasmiati, Muhammad Fhajrin Takdir, Sopyan, Wilda.D, Irfiana, Ummul Syahriani, Muh. Ridwan, Muh. Aidil, Fatimah, Fatimah Rauf, Yusriani, Putri Madaali, Karina, Jusman, Yusran dan Nuryani yang selama ini berjuang bersama, memberikan

banyak bantuan, dukungan maupun tenaga dan juga do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah Swt. berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariah dan memberikan rahmat serta pahala-Nya. Akhirnya, penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 02 September 2019

Penulis



SRIYANA
15.3300.013

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sriyana
NIM : 15.3300.013
Tempat/Tgl. Lahir : Lautang Salo/07 Juni 1997
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Judul Skripsi : Efektivitas Latihan Kader Da'i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, kecuali tulisan sebagai bentuk acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya tulis ilmiah yang lazim, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Parepare, 27 Agustus 2019
Penulis


SRIYANA
15.3300.013

ABSTRAK

Sriyana, *Efektivitas Latihan Kader Da'i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare* (dibimbing oleh Bapak Muhammad Jufri dan Bapak Ramli).

Latihan Kader Da'i merupakan kegiatan yang diadakan oleh Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare untuk meningkatkan kualitas kadernya terutama dalam hal berdakwah. Kegiatan ini menjadi ajang pembelajaran, pembelajaran sikap dan memberikan rasa percaya diri untuk tampil di depan umum. Pokok masalah dalam kegiatan ini yaitu kurangnya kader Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani yang memiliki kualitas dalam berdakwah, seperti banyak yang kurang percaya diri tampil di depan umum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang keefektifan pelatihan kegiatan Latihan Kader Da'i.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata atau tindakan baik secara lisan maupun tertulis. Adapun tehnik analisis data yang digunakan yaitu analisis induktif. Untuk menguji keabsahan data dilakukan melalui triangulasi, triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi data, triangulasi metode dan triangulasi teori.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk pengelolaan Latihan Kader Da'i yang diadakan oleh Lembaga Dakwah Mahasiswa yaitu menggunakan fungsi manajemen yaitu *POAC (Planning, Organizing, Actuating dan Controlling)*, seperti pada saat perencanaan kegiatan yaitu melakukan komunikasi dengan pembina dan Wakil Rektor III, selanjutnya pengorganisasian yaitu membentuk Panitia dan Instruktur yang akan bertanggung jawab selama kegiatan berlangsung, kemudian memberikan pengarahan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan efektif, dan pengawasan selama kegiatan agar waktu dan jadwal kegiatan terlaksana sesuai dengan perencanaan awal. Dalam kegiatan Latihan Kader Da'i ini para peserta menganggap kegiatan ini efektif karena setelah mengikuti kegiatan ini mereka bisa mengasah kemampuan *public speaking* agar lebih percaya diri tampil di depan umum dan memperoleh ilmu yang belum didapatkan sebelumnya.

Kata Kunci: Latihan Kader Da'i, Kualitas Kader, Efektivitas, Pengelolaan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGANTAR.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING.....	v
PENGESAHAN KOMISI PENGGUGU.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Tinjauan Teoritis.....	11
2.2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.2 Teori Pelatihan Da'i.....	15
2.2.3 Teori Efektivitas.....	19
2.3 Tinjauan Konseptual.....	22
2.4 Kerangka Pikir.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32

	3.3 Fokus Penelitian.....	33
	3.4 Jenis dan Sumber Data yang Digunakan	33
	3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
	3.6 Teknik Analisis Data	36
	3.7 Teknik Keabsahan Data.....	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
	4.2 Hasil Penelitian	47
	4.2.1 Bentuk Pengelolaan LKD (Latihan Kader Da'i) LDM Al-Madani IAIN Parepare dalam Meningkatkan Kualitas Kader.....	47
	4.2.2 Efektivitas LKD (Latihan Kader Da'i) LDM Al-Madani IAIN Parepare terhadap Peningkatan Kualitas Kader.....	58
	4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
BAB V	PENUTUP	
	5.1 Simpulan.....	72
	5.2 Saran	73
	DAFTAR PUSTAKA	74
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	
	BIOGRAFI PENULIS	



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.1.6	Struktur pengurus LDM Al-Madani IAIN Parepare	44



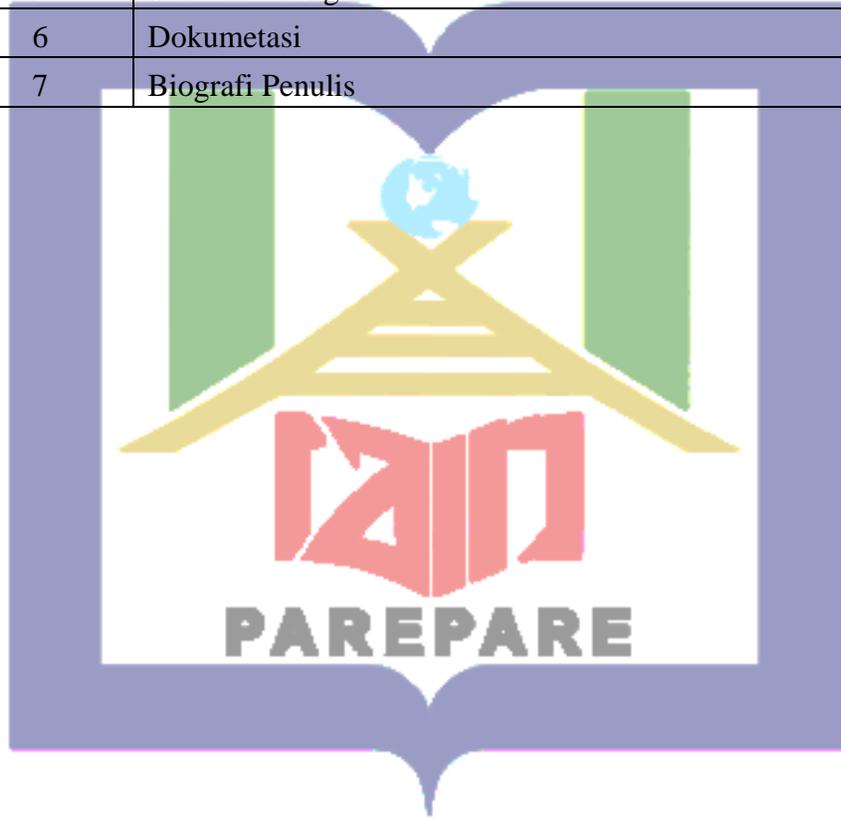
DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.5	Lambang LDM Al-Madani IAIN Parepare	43
4.1.2.1	Bendera LDM Al-Madani IAIN Parepare	43



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lamp.	Judul Lampiran
1	Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari IAIN Parepare
2	Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari Pemerintahan Kota Parepare
3	Surat Keterangan Telah Meneliti
4	Pedoman Wawancara
5	Surat Keterangan Wawancara
6	Dokumentasi
7	Biografi Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Islam adalah agama Allah Swt., yang diturunkan kepada Nabi Muhammad Saw. sebagai agama yang membawa keselamatan dunia dan akhirat. Dalam agama Islam banyak mengatur hal-hal yang mengajak penganutnya untuk senantiasa berbuat kebaikan dan menghindari keburukan. Demikian pula, Islam juga mengatur agar ummatnya senantiasa selalu berdamai dengan sesama manusia.

Sebagaimana Allah Swt., berfirman dalam Q.S Ali Imran/3: 104.

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

Terjemahnya:

Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebijakan, menyuruh kepada yang ma'rif dan mencegah dari yang mungkar; merekalah orang-orang yang beruntung.¹

Maksud ayat di atas adalah orang yang diajak bicara dalam ayat ini ialah kaum Mu'minin seluruhnya. Mereka terkena *taklif* agar memilih suatu golongan yang melaksanakan kewajiban ini. Realisasinya adalah hendaknya masing-masing anggota kelompok tersebut mempunyai dorongan dan mau bekerja untuk mewujudkan hal ini, dan mengawasi perkembangannya dengan kemampuan optimal. Sehingga bila mereka melihat kekeliruan atau penyimpangan dalam hal ini (*amar ma'ruf nahi munkar*), segera mereka mengembalikannya ke jalan yang benar.²

¹ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2010), h.63.

² Ahmad Musthafa Al-Maraghy, *Tafsir Al-Maraghy jilid 4 terjemahan*, (Semarang: CV Toha Putra, 1986), h.34.

Salah satu cara menyampaikan ajaran agama Islam yaitu dengan berdakwah. Dakwah merupakan fenomena keagamaan yang bersifat normatif sekaligus juga merupakan fenomena sosial yang rasional, aktual, dan empiris sebagai *sunnahtullah*. Justru itu dakwah berkaitan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal tersebut sejalan dengan pandangan bahwa dakwah merupakan amal saleh (syariah dan akhlas) yang bersumber dari iman (aqidah), takwa (apresiasi ketuhanan) dan Islam yang harus dilaksanakan sesuai *sunnahtullah* yang dipahami manusia dalam bentuk ilmu pengetahuan.³

Dakwah merupakan salah satu kewajiban setiap umat muslim baik laki laki maupun perempuan karena setiap manusia sebagai penyambung dakwah Rasulullah Saw. Sebagaimana Nabi Muhammad Saw bersabda:

حَدَّثَنَا أَبُو عَاصِمٍ الضَّحَّاكُ بْنُ مَخْلَدٍ أَخْبَرَنَا الْأَوْزَاعِيُّ حَدَّثَنَا حَسَّانُ بْنُ عَطِيَّةَ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ بَلِّغُوا عَنِّي وَلَوْ آيَةً

Artinya:

Telah bercerita kepada kamu Abu Ashim adl-Dlahhak bin Makhlad telah mengabarkan kepada kami Ak Awza'iy telah bercerita kepada kami Hassan bin Attiyah dari Abi Kabsyah dari Abdullah bin Amru bahwa Nabi Saw bersabda: "Sampaikanlah dariku walau satu ayat."⁴

Menurut Al Mu'afi maksud dari hadist di atas dikatakan 'meskipun satu ayat', yakni hendaklah setiap yang mendengar suatu kebaikan yang didapatkannya atau didengarnya maka sampaikanlah segera kepada sesama umat muslim meskipun itu sedikit, agar semua yang datang dari Nabi Muhammad Saw dapat diketahu.⁵

³Anwar Arifin Andi Pate, *Strategi Dakwah Perspektif Ilmu Komunikasi*, (Cet.1: Jawa Barat: Khalifah Media Tama, 2015), h.17.

⁴ Ibnu Hajar Al Asqalani, *Fathul Baari 17: Penjelasan Kitab Shahih Al Bukhari*, (Cet.2: Jakarta: Pustaka Azzam, 2008), h. 663.

⁵Ibnu Hajar Al Asqalani, *Fathul Baari 17: Penjelasan Kitab Shahih Al Bukhari*, h. 671.

Meskipun dakwah merupakan kewajiban bagi ummat muslim tapi, dalam pelaksanaannya haruslah dilakukan oleh orang profesional di bidangnya baik dari segi keilmuan atau pendidikan, pengalaman, dan pengabdian. Pelaksana dakwah ini biasa disebut dengan da'i/da'ia. Selain pendidikan, pengalaman dan pengabdian juga banyak organisasi-organisasi yang telah membuka pelatihan-pelatihan untuk belajar berdakwah. Dalam aktivitas dakwah diperlukan organisasi yang terstruktur secara sistematis, terarah, terencana dan mencapai tujuan untuk membina peserta didik dakwah dan penyampaian dakwah dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien apabila bekerja secara professional, sesuai dengan apa yang dikemukakan Atsar Shahabi apabila diserahkan tugas bukan pada ahlinya maka tunggulah saat-saat kehancurannya.⁶

Pekerjaan utama untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah menstimulasi kapabilitas dan pembelajaran terus menerus pada setiap tingkatan dalam komunitas organisasi. Secara pragmatis pelatihan memiliki dampak positif bagi individu maupun organisasi.⁷ Bagaimanapun akhirnya dapat dipahami bahwa pelatihan akan memiliki nilai strategis yaitu memberi nilai tambah bagi organisasi. Oleh karena itu, efektivitas pelatihan tidak berhenti pada pencapaian tujuan untuk apa pelatihan kader dakwah diadakan namun lebih dari itu adalah sampai sejauh mana pelatihan dapat memberi efek perubahan positif bagi kualitas dakwah.⁸

Salah satu lembaga yang memiliki program pembinaan kader da'i dalam meningkatkan kemampuan berdakwah ini adalah Lembaga Dakwah Mahasiswa Al-

⁶Hasanunudin Abu Bakar, *Visi dan Misi Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia*, (Jakarta: Media Dakwah, 1999), h. 19.

⁷Irianto Andrian, *Panduan Pengembangan Organisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2001), h. 5.

⁸Irianto Andrian, *Panduan Pengembangan Organisasi*, h. 61.

Madani (LDM Al-Madani) sebagai salah satu organisasi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Tujuan dari LDM yaitu untuk mewujudkan dakwah islamiah, membina insan akademis yang handal dalam mengembangkan dakwah islamiah, membangun mahasiswa yang berkepribadian Islami yang sadar akan tanggung jawab dalam pengembangan dakwah. Dengan adanya Lembaga Dakwah Mahasiswa yang terbentuk di kampus maka mahasiswa memiliki tempat untuk memperdalam agamanya dan terutama dalam hal berdakwah sehingga *background* dari IAIN Parepare yang berlandaskan agama Islam semakin terlihat.

Latihan Kader Da'i (LKD) yang diadakan oleh Lembaga Dakwah Mahasiswa merupakan salah satu program kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kadernya. Latihan Kader Da'i (LKD) yang dilakukan bisa memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan kader dan memberikan rasa percaya diri untuk tampil di depan umum. Sehingga mampu memberikan perubahan yang signifikan baik dari segi perencanaan, maupun pembawaannya. Dengan demikian LKD ini menjadi ajang perubahan untuk meningkatkan kualitas dakwah untuk para kader-kadernya.

Adapun observasi awal yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam lembaga ini yaitu anggotanya kurang memiliki kualitas dalam berdakwah. Seperti, banyak yang kurang percaya diri tampil di muka umum, merasa takut apabila melakukan kesalahan sehingga terkadang tidak mau tampil untuk berdakwah, belum memiliki pemahaman yang baik mengenai cara berdakwah, merasa ilmunya masih sangat kurang dan lain sebagainya. Kegiatan ini sangatlah penting dilakukan karena sebagai sarana pelatihan atau pembekalan yang memberikan wawasan yang luas tentang dakwah bagi anggota dan juga pengurus

sebagai calon kader da'i muda, karena di dalamnya terdapat pelatihan mental dan daya nalar para anggota tersebut dalam memberikan atau menguraikan materi dakwah serta dapat mengembangkan potensi yang telah mereka miliki.

Adapun alasan peneliti tertarik mengangkat judul skripsi Efektivitas LKD (Latihan Kader Da'i) dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare adalah peneliti ingin mengetahui dan menelusuri tentang keefektifan pelatihan tersebut, apakah kegiatan pelatihan yang dilakukan bisa meningkatkan kualitas kadernya dalam berdakwah.

1.2. Rumusan Masalah

- 1.2.1 Bagaimana bentuk pengelolaan LKD (Latihan Kader Da'i) LDM Al-Madani IAIN Parepare dalam meningkatkan kualitas kader?
- 1.2.2 Bagaimana efektivitas LKD (Latihan Kader Da'i) dalam peningkatan kualitas kader LDM Al-Madani IAIN Parepare?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui bentuk pengelolaan LKD (Latihan Kader Da'i) LDM Al-Madani IAIN Parepare dalam meningkatkan kualitas kader.
- 1.3.2 Untuk mengetahui efektivitas LKD (Latihan Kader Da'i) terhadap peningkatan kualitas kader LDM Al-Madani IAIN Parepare.

1.4. Kegunaan Penelitian

- 1.4.1 Kegunaan Teoritis
 - 1.4.1.1 Sebagai pengalaman belajar dalam penerapan pengetahuan yang diperoleh di Institut Agama Islam Negeri Parepare.
 - 1.4.1.2 Sebagai tambahan pengetahuan terkait lembaga dakwah kampus.
 - 1.4.1.3 Sebagai tambahan pengetahuan tentang kualitas Da'i.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- 1.4.2.1 Diharapkan dengan adanya penelitian ini, Lembaga Dakwah Mahasiswa Al-Madani lebih memperbanyak pelatihan dakwah untuk meningkatkan kualitas kader LDM Al-Madani.
- 1.4.2.2 Penelitian ini diharapkan berguna bagi mahasiswa secara umum sebagai referensi pengetahuan dan dapat dijadikan acuan bagi pembelajaran mahasiswa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penulis mengambil beberapa referensi sebagai acuan penulis yang berhubungan dengan penelitian ini.

- 2.1.1 Muammar, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Alauddin Makassar tahun 2017, dengan judul penelitian “Manajemen Pelatihan Dakwah dalam Meningkatkan Kualitas Dakwah Santri di Pondok Pesantren Awaluddin Desa Kuo Kecamatan Pangale Kabupaten Mamuju Tengah”, yang menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan Manajemen Kelembagaan Dakwah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model pelatihan dakwah di Pondok Pesantren awaluddin dan upaya untuk meningkatkan kualitas dakwah. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Model Pelatihan Dakwah di PP Awaluddin Terhadap Santri yaitu menggunakan metode Kultum dan Khitabah, kemudian persentase ke depan per individu atau per santri, dengan tujuan ustadz mengetahui siapa santri yang belum memahami materi yang telah disampaikan. Adapun upaya dalam meningkatkan kualitas dakwah santri di PP Awaluddin adalah pengurus PP Awaluddin mempunyai perencanaan yang rinci dan rasional, mendesain pelatihan tradisional dan metode berbasis teknologi, mengadakan evaluasi, pengawasan, mengkaji tafsir Al-Qur’an dan Hadis, membentuk perilaku

santri, ikut berpartisipasi dalam kegiatan dakwah, percaya diri, dan memiliki potensi seorang da'i.⁹

Hubungan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu berfokus untuk meningkatkan kualitas da'i. Perbedaannya dengan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti sebelumnya berfokus pada manajemen pelatihan dakwah dan pada fokus penelitian saudara Muammar tentang model yang digunakan untuk pelatihan dakwah sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini berfokus pada efektivitas latihan kader da'i.

- 2.1.2 Diana Ulfa, Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Tahun 2017, dengan judul penelitian “Pembinaan Kader Da'i Lembaga Dakwah Nahdlatul Ulama (LDNU) Provinsi Lampung dalam Meningkatkan Kemampuan Berdakwah”, Pembinaan adalah suatu usaha terus menerus untuk melatih, mendidik dan mengembangkan suatu dasar kepribadian yang dimiliki seseorang dalam mencapai suatu kesempurnaan dengan bakat yang dimiliki dari masing-masing karakter dan kepribadian. Pembinaan kader da'i Lembaga Dakwah Nahdlatul Ulama (LDNU) Provinsi Lampung adalah proses pembinaan yang dilakukan oleh perangkat departementasi organisasi Nahdlatul Ulama yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan bidang dakwah untuk melahirkan da'i dan da'iyah yang profesional untuk menyebarkan ajaran Islam. Penelitian ini penting dilakukan karena

⁹Muammar, Repository.uin-alauddin, “Manajemen Pelatihan Dakwah Dalam meningkatkan kualitas Dakwah Santri di Pondok Pesantren Awaluddin Desa Kuo Kecamatan Pangale Kabupaten Mamuju Tengah”, <http://repository.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/4670> (31 Desember)

seiring berkembangnya zaman banyak da'i/da'iyah yang hanya mencari popularitas atau keuntungan saja tanpa memahami apa yang disampaikan oleh karena pembinaan da'i perlu dilakukan agar kita dapat mengetahui bagaimana bentuk-bentuk pembinaan kader da'i yang dilakukan Lembaga Dakwah Nahdlatul Ulama (LDNU) Provinsi Lampung. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan sifat penelitian deskriptif. Dari hasil temuan di lapangan: pembinaan kader da'i yang dilakukan LDNU masih belum efektif. Hanya melakukan perekrutan kader dari mubaligh-mubaligh Nahdlatul Ulama yang sudah menjadi anggota tapi belum terkoordinir, kader muda Nahdlatul Ulama dari mahasiswa seperti anshor PMII dan berhaluan Islam ahlusunah waljamaah. Selama periode tahun 2012-2015 belum dilakukan evaluasi. Dalam proses pembinaan kader terdapat beberapa hambatan antara lain manajemen organisasinya yang belum tertib dan sistem pengkaderan memang ada tapi belum efektif¹⁰.

Hubungan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu merupakan jenis penelitian lapangan (kualitatif deskriptif). Perbedaannya dengan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti sebelumnya berfokus pada bagaimana Pembinaan Kader Da'i Lembaga Dakwah Nahdlatul Ulama (LDNU) Provinsi Lampung dalam meningkatkan kemampuan berdakwah sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini berfokus pada efektivitas latihan kader da'i dalam meningkatkan kualitas kader .

¹⁰Diana Ulfa, Repository.radenintan.ac.id, "Pembinaan Kader Dai Lembaga Dakwah Nahdlatul Ulama (LDNU) Provinsi Lampung Dalam Meningkatkan Kemampuan Berdakwah", http://repository.radenintan.ac.id/3230/1/SKRIPSI_DIANA_FIX (26 Desember)

2.1.3 Akhmad Fajari, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang Tahun 2008, dengan judul penelitian “Hubungan Efektivitas Pelatihan Kader Dakwah dengan Kualitas Dakwah Islam Gerakan Pemuda Ansor di Kabupaten Kendal”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas dakwah Islam Gerakan Pemuda Ansor di Kabupaten Kendal secara umum kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari upaya dengan seksama terkait dengan kualitas da’i materi meningkat, metode meningkat, media meningkat secara umum baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian yang menunjukkan tingkat kategori sangat baik 5 orang, baik 5 orang, agak baik 5 orang, kurang baik 11 orang dan kategori tidak baik 9 orang.¹¹

Hubungan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu berfokus untuk mengetahui efektifitas latihan dakwah dalam meningkatkan kualitas kader. Perbedaanya dengan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti sebelumnya berfokus pada hubungan antara efektifitas dan kualitas sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini lebih berfokus pada efektifitas latihan kader da’i.

Mencermati ketiga hasil penelitian di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa tidak ditemukan adanya kesamaan substansial baik secara metodologis maupun dalam hal hasil penelitian yang membahas secara khusus tentang efektifitas LKD dalam meningkatkan kualitas kader LDM Al-Madani IAIN Parepare.

¹¹Akhmad Fajari, Eprints.walisongo.ac.id, “Hubungan Efektivitas Pelatihan Kader Dakwah dengan Kualitas Dakwah Islam Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Kendal” ,<http://repository.library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/76> (19 Desember)

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Da'i

2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Da'i

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola Da'i seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Adapun fungsi manajemen SDM seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu meliputi. Fungsi Manajerial: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian. Dan fungsi operasional: pengadaan SDM (penarikan, seleksi, orientasi, penempatan), pengembangan (pendidikan dan latihan), kompensasi dan proteksi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan), pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu).¹²

2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Da'i

Tiap organisasi pasti memiliki tujuan tertentu untuk meningkatkan organisasinya termasuk salah satunya adalah mengatur setiap Sumber Daya Da'i. Tujuan Manajemen Sumber Daya Da'i tergantung pada perkembangan masing-masing organisasi.

Menurut Cushway tujuan Manajemen Sumber Daya Da'i meliputi:¹³

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya Da'i untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

¹² Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.1; Yogyakarta: Deepublish 2018), h. 16.

¹³Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.9; Rawamangun: Kencana 2017), h. 7-8.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya Da'i yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Sementara itu, menurut Schuler, setidaknya Manajemen Sumber Daya Da'i memiliki tiga tujuan utama, yaitu:¹⁴

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.

Pentingnya memperbaiki Sumber Daya Da'i agar produktif dan berkualitas karena dapat menunjang keberhasilan perusahaan dan memperoleh hasil yang maksimal, sehingga perusahaan harus memilih pekerja yang layak dan memberikan pelatihan agar tingkat produktivitas perusahaan semakin berdampak positif.

2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.

Pihak perusahaan tidak hanya berperan untuk meningkatkan dan memperbaiki perusahaan, akan tetapi kualitas pekerja juga harus diperhatikan. Seperti memberikan keamanan di lingkungan kerja, pemberian gaji yang sesuai dengan

¹⁴ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 8.

aturan dan tepat waktu dan memberikan jaminan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan di tempat kerja.

3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Dalam suatu perusahaan apabila dalam melakukan kerja sama dengan perusahaan lain maka terlebih dahulu membuat negosiasi kontrak dan memenuhi syarat hukum agar ketika kerja sama itu berlangsung maka tidak ada kesalahan lagi.

Suatu organisasi tentunya menginginkan agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk dimanfaatkan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek.

2.2.1.3 Tantangan bagi Manajemen Sumber Daya Da'i

Tantangan yang dihadapi oleh Manajemen Sumber Daya Da'i akan selalu berbeda sesuai dengan perkembangan zaman. Tantangan Manajemen Sumber Daya Da'i saat ini bagaimana mengelola organisasi tersebut bisa lebih efisien, efektif dan produktif karena saat ini banyak organisasi yang memiliki tujuan yang sama dan bagaimana memanfaatkan teknologi dalam mengembangkan organisasi.

Menurut Sugeng, kualitas SDM merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.¹⁵

¹⁵Sukmawati Marjuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.1; Makassar: CV Sah Media 2015), h. 12-13.

2.2.1.4 Upaya Pengembangan Sumber Daya Da'i

Dalam hal ini da'i berkaitan dengan upaya pembinaan dan peningkatan kualitas sumber daya da'i yang meliputi pemberdayaan da'i dalam pola pikir, wawasan, dan keterampilan sebagai berikut:

1. Peningkatan wawasan intelektual dan kreativitas da'i dalam keilmuan dan keterampilan yang relevan.
2. Peningkatan wawasan dan pengalaman spiritual da'i yang direfleksikan dalam kematangan sikap mental, kewibawaan, dan *akhlakul karimah*.
3. Peningkatan wawasan tentang ajaran Islam secara *kaffah* dan integral
4. Peningkatan wawasan tentang kebangsaan, kemasyarakatan, dan hubungan intern serta ekstern umat beragama serta tercermin sikap toleran
5. Peningkatan wawasan global dan *ukhuwah islamiyah*
6. Peningkatan wawasan integritas, persatuan dan kesatuan
7. Peningkatan wawasan tentang peningkatan wilayah dakwah regional, nasional dan internasional
8. Peningkatan tentang kepemimpinan dalam membangun masyarakat.¹⁶

Dari upaya di atas dapat dikatakan bahwa kader memiliki peranan penting dalam proses keberhasilan organisasi. Peningkatan kualitas kader digunakan untuk menghadapi berbagai tantangan baik tantangan globalisasi maupun teknologi karena dibalik kecanggihan teknologi, integritas, persatuan dan kesatuan akan semakin hilang, sehingga sangat penting memberikan berbagai pembelajaran untuk meningkatkan kualitas kader.

¹⁶Mubasyaroh, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Da'i melalui Pelatihan dalam Pengembangan Dakwah Islam (Tadbir 1, no. 1, 2016)*, h. 49.

2.2.2 Teori Pelatihan Da'i

Penyelenggaraan suatu program kerja latihan dakwah terletak pada kemampuan pengelola atau organisasi latihan dakwah dalam mengelola setiap program kerjanya. Sehingga dalam setiap pengelolaan latihan diperlukan paling tidak tiga tahapan. Pertama, tahap persiapan; hal ini merupakan kesempatan semua pihak terutama penyelenggara, pemateri, calon peserta, untuk mempersiapkan diri agar kegiatan tersebut bisa berjalan baik termasuk administrasi peserta dan jadwal kegiatan. Hal ini dilakukan agar semua bisa terencana dengan baik. Kedua, tahap pelaksanaan; pada tahap ini berbagai pihak penyelenggara, pemateri, peserta melaksanakan tugas yang berkaitan dengan proses belajar dan peserta wajib mengikuti aturan yang dibuat oleh penyelenggara dan mengikuti kegiatan sampai waktu yang ditentukan. Ketiga, tahapan setelah latihan. Pada tahap ini, peserta akan di evaluasi kembali terhadap materi yang sudah diterima agar peserta dapat memahami betul materi tersebut dan juga peserta akan mempraktekkan apa yang sudah dipelajari. Dalam ketiga tahap ini benar-benar harus dilakukan dengan baik agar kegiatan bisa berjalan dengan lancar.

2.2.2.1 Syarat Pelatihan

1. Pelatihan merupakan proses pembelajaran jangka pendek yang dilakukan untuk membantu kader pelatihan agar dapat meningkatkan kemampuannya sesuai dengan jenis pelatihannya. Apabila setelah mengikuti pelatihan kader sudah bisa melakukan pekerjaan dengan usahanya sendiri maka pelatihan sudah dikatakan efektif.

2. Kegiatan latihan harus bisa merubah pesertanya untuk lebih baik, seperti kebiasaan tidak percaya diri tampil di depan umum maka setelah pelatihan dapat merubah kader untuk lebih meningkatkan rasa percaya diri.
3. Kegiatan latihan harus berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Akan tetapi seseorang bisa mengambil berbagai program pelatihan yang berbeda, karena spesifikasi yang berbeda pula.¹⁷

2.2.2.2 Tujuan Pelatihan Latihan Kader

1. Upaya untuk meningkatkan keterampilan para peserta terutama dalam mengelola bahasa yang akan dikatakan.
2. Upaya untuk meningkatkan sikap .
3. Upaya untuk meningkatkan rasa percaya diri peserta untuk tampil di depan umum.
4. Upaya untuk meningkatkan pengetahuan tentang tahap yang dilakukan sebelum berdakwah.

Tujuan pelatihan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat penting dilakukan karena merupakan investasi bagi diri sendiri ke depannya baik di organisasi maupun di dunia kerja nantinya karena ke depan persaingan akan semakin ketat. Pelatihan akan memberikan pengalaman-pengalaman baru agar lebih kompeten dalam menghadapi situasi tertentu, meningkatkan kemampuan dalam bidang tertentu sehingga membawa manfaat bagi organisasi dan akan lebih bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan karena kader semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya.

¹⁷Mubasyaroh, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Da'i melalui Pelatihan dalam Pengembangan Dakwah Islam* h. 52-53.

2.2.2.3 Tahapan Pelaksanaan Latihan Kader

1. Pembukaan, kegiatan pembukaan ini diadakan sebagai peresmian dimulainya kegiatan pelatihan dakwah. Kegiatan pembukaan ini juga dilakukan untuk memudahkan panitia pelaksana dalam mengetahui jumlah peserta.
2. Proses pelatihan, kegiatan ini dimulai setelah pembukaan selesai. Kegiatan ini diawali dengan penjelasan program pelatihan dakwah oleh Instruktur pelatihan. Penjelasan mencakup: pengenalan instruktur, jadwal kegiatan, tata tertib, sanksi, presentasi kehadiran untuk mengukur kelulusan, kewajiban peserta. Dalam proses pelatihan masuk kepada materi utama, sesuai yang tertera pada jadwal pelatihan dakwah. Materi awal yang disajikan merupakan materi dasar, sedikit lebih umum, dan lebih mudah untuk dipahami. Materi tersebut disusul kemudian dengan materi yang semakin spesifik dan lebih teknis. Berikutnya berbagai praktek. Dalam penyampaian materi tersebut, tentu saja terlibat berbagai unsur pelatihan. Mulai dari pelatih, materi, metode, media, dan sebagainya. Semua unsur tersebut saling menunjang dan saling berkaitan¹⁸

Sedangkan pada prinsip *andragogy*, kader pelatihan merupakan peran utama dalam suatu pelatihan. Semua hal selain peserta, pada dasarnya sebagai penunjang saja. Termasuk, instruktur, panitia, dan pemateri ia hanyalah fasilitator yang memfasilitasi, membimbing dan mengarahkan potensi yang dimiliki peserta, agar bisa mencapai tujuan dari diadakannya pelatihan dakwah. Oleh karena itu, sesuai dengan prinsip, *andragogy* tersebut, setiap peserta pelatihan seharusnya memiliki perasaan sebagai anggota pelatihan. Perasaan tersebut akan membangkitkan rasa

¹⁸Mubasyaroh, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Da'i melalui Pelatihan dalam Pengembangan Dakwah Islam*, h. 53.

tanggung jawab dan rasa memiliki. Hal ini mungkin muncul jika dalam pelatihan dilakukan:

1. Setiap kader bisa memberikan ide dalam proses perencanaan belajar.
2. Setiap kader harus dilibatkan untuk pembagian tugas agar peserta ditempatkan sesuai bidangnya.
3. Dalam diskusi semua kader harus menyampaikan ide-idenya bukan hanya ketua kelompok yang mendominasi
4. Kegiatan ekstra dan kurikulumnya diserahkan kepada kader yang mengaturnya.¹⁹

Organisasi yang bergelut dalam bidang dakwah yang orientasinya pada pelatihan akan menjadi hal wajib yang harus diterapkan. Karena kegiatan tersebut merupakan kewajiban yang harus dilakukan apalagi termasuk dalam perencanaan kerja. Sehingga pada kegiatan pelatihan tersebut diharapkan para kader da'i dapat mengembangkan kegiatan dakwahnya terutama di kalangan remaja sehingga mampu menjadi contoh terhadap remaja lain. Dakwah bukan hanya pekerjaan orang tua, akan tetapi seruan kepada semua manusia untuk menyampaikan kebenaran. Sehingga kemampuan da'i dalam rangka mengembangkan dakwah, dapat dilakukan dengan pengajaran secara luas kepada individu maupun kelompok dengan berbagai macam cara baik secara lisan maupun dengan perbuatan. Sedangkan pada tingkatan organisasi secara umum dilakukan dengan pengembangan aturan organisasi, sistem kepemimpinan, sistem manajemen, pengembangan sumber daya manusia, serta pengembangan jaringan organisasi. Selain organisasi dakwah, pelatihan dakwah juga

¹⁹Mubasyaroh, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Da'i melalui Pelatihan dalam Pengembangan Dakwah Islam*, h. 54.

dilakukan melalui pendidikan formal dan juga melalui nonformal seperti kursus-kursus, magang, maupun sosialisasi.

2.2.3 Teori Efektivitas

2.2.3.1 Pengukuran Efektivitas

Dalam mencapai efektivitas haruslah dipenuhi syarat-syarat ataupun ukuran sebagai berikut:

1. Berhasil guna, yakni untuk menyatakan bahwa kegiatan telah dilaksanakan dengan tepat dalam arti target tercapai sesuai dengan waktu yang ditetapkan
2. Ekonomis, ialah untuk menyebutkan bahwa di dalam pencapaian usaha efektif itu maka biaya, tenaga kerja, material, peralatan, waktu, ruangan dan lain-lain telah dipergunakan dengan setepat-tepatnya sebagaimana yang telah ditetapkan dalam perencanaan dan tidak adanya pemborosan serta penyelewangan
3. Pelaksanaan kerja yang bertanggung jawab, yakni untuk membuktikan bahwa dalam pelaksanaan kerja sumber-sumber telah dimanfaatkan dengan setepat-tepatnya haruslah dilaksanakan dengan bertanggung jawab sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan
4. Pembagian kerja yang nyata, yakni pelaksanaan kerja dibagi berdasarkan beban kerja, ukuran kemampuan kerja dan waktu yang tersedia
5. Rasionalitas wewenang dan tanggung jawab, artinya wewenang harus seimbang dengan tanggung jawab. Harus dihindari adanya dominasi oleh salah satu pihak atas pihaknya
6. Prosedur kerja yang praktis, yakni untuk menegaskan bahwa kegiatan kerja adalah kegiatan yang praktis, maka target efektif dan ekonomis, pelaksanaan kerja yang

dapat bertanggung jawab serta pelayanan kerja yang memuaskan tersebut haruslah kegiatan operasional yang dapat dilaksanakan dengan lancar.²⁰

Sedangkan menurut Camble J.P, pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah:

1. Keberhasilan kegiatan/program adalah suatu kegiatan dapat dikatakan efektif apabila kegiatan/program tersebut berhasil dilaksanakan dari tahap pertama hingga tahap akhir dan dapat menanggulangi hambatan yang ada
2. Ketetapan sasaran adalah apabila tujuan dan tetap pada sasaran yang diajukan maka suatu kegiatan dapat dikatakan efektif
3. Kepuasan tingkat kegiatan/program adalah tingkat kepuasan yang diperoleh, artinya ukuran dalam efektivitas ini bersifat kualitatif (berdasarkan pada mutu). Jika kegiatan telah berhasil dilaksanakan dan tepat pada sasaran maka kegiatan akan dikatakan efektif bila pelaksana dan penerima manfaat sama-sama merasakan kepuasan atas kegiatan tersebut
4. Pencapaian tujuan menyeluruh adalah keberhasilan kegiatan/program yang disusul dalam ketetapan sasaran sehingga membuahkan kepuasan terhadap program merupakan sebuah pencapaian tujuan kegiatan tersebut.²¹

Menurut pendapat Matini dan Lubis pengukuran efektivitas dapat dilihat:

1. Pendekatan sasaran, pengukuran ini dimulai dari mengidentifikasi tujuan organisasi dan mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

²⁰Sujadi F.X, *Organisasi dan Manajemen, Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen* (Cet 3; Jakarta: CV Masagung, 1990), h.36-39.

²¹Camble J.P, *Riset dalam Efektivitas Organisasi* (Jakarta:Erlangga, 1989), h. 47.

2. Pendekatan sumber, mengukur efektivitas dengan cara melihat keberhasilan organisasi dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang di butuhkannya dan memelihara kehandalan organisasi agar tetap efektif.
3. Pendekatan proses, efektivitas dianggap sebagai efesiensi dan kondisi kesehatan sebuah organisasi. Pendekatan ini tidak melihat sumber yang dimiliki organisasi dan tidak memusatkan perhatian terhadap kegiatan organisasi tersebut.²²

Penjelasan efektivitas di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi sehingga dapat menentukan apakah kegiatan itu berkualitas dan bisa tetap dipertahankan.

2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Richard M. Street mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi yaitu²³:

1. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi strukur adalah cara organisasi untuk menyusun orang-orang untuk menciptakan suatu organisasi.
2. Karakteristik lingkungan mencapai dua aspek yang saling berhubungan: lingkungan ekstren, yaitu kekuatan yang timbul di luar batasan-batasan organisasi dan lingkungan intern yaitu dikenal sebagai iklim organisasi yang meliputi bermacam-macam atribut-atribut lingkungan saja.

²²Zainuddin, *Teori-teori Mutakhir dalam Perspektif Ilmu Administrasi Publik* (Makassar: Phinatama Media, 2017), h. 170.

²³Zainuddin, *Teori-teori Mutakhir dalam Perspektif Ilmu Administrasi Publik*, h. 170.

3. Karakteristik lingkungan dalam bekerja memiliki pandangan tujuan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda individu ini memiliki pengaruh langsung terhadap rasa keterkaitan pada organisasi dan prestasi kerja.
4. Kebijakan dan praktek manajemen dibutuhkan suatu organisasi untuk mewujudkan suatu keberhasilan melalui perencanaan, koordinasi, sehingga dapat memperlancar kegiatan yang dituju ke arah sasaran.

Keempat faktor yang mempengaruhi efektivitas di atas maka sebagai kader harus lebih memperhatikan dan memajemen segala kegiatan yang akan dilakukan agar kegiatan dapat memberikan manfaat bukan hanya sekedar melepas tanggung jawab. Pelaksanaan kegiatan juga harus memperhatikan apakah kegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan tepat sasaran.

2.3 Tinjauan Konseptual

2.3.1 Pengertian Efektivitas dan Urgensi Lembaga Dakwah Mahasiswa

Dalam suatu organisasi pasti memiliki tujuan dan untuk mengukur tingkat keberhasilan tujuan tersebut menggunakan teori efektivitas. Menurut Hidayat efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target bisa dicapai, semakin tinggi presentase target yang sudah dicapai, maka semakin tinggi efektivitasnya. Perspektif tersebut sejalan dengan pandangan Mahmudi efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Sedangkan menurut Siagian efektivitas merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana maupun prasarana dalam jumlah tertentu yang

secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.²⁴

Efektivitas menunjukkan bahwa keberhasilan diukur ketika sasaran atau tujuan yang ditetapkan berhasil. Selain itu tolak ukur efektivitas dilihat ketika pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam pengukuran efektivitas juga harus mengungkapkan adanya perbandingan antara input dan output, tingkat kepuasan dan penciptaan hubungan kerja yang kondusif serta intensitas yang tinggi dan rasa saling memiliki dengan lebih tinggi. Dalam teori efektivitas menyatakan bahwa dalam mencapai tujuannya tidak terlalu mepedulikan berapa besar biaya yang dikeluarkan.

Dakwah di kalangan pemuda dan kaum intelektual menempati urutan teratas karena banyak menyimpan harapan pada kehidupan masyarakat. Dakwah di kalangan kampus harus diperhatikan karena mereka diharapkan akan mengembangkan dakwah Islam di kalangan masyarakat dan memajukan ummat. Tapi saat ini sangat kurang para remaja yang memikirkan hal tersebut karena banyaknya kegiatan yang dilakukan sehingga dakwah di kalangan remaja terpinggirkan. Selain itu para remaja lebih menyukai hal-hal yang melanggar syariat-syariat Islam yang telah ditetapkan Allah Swt., seperti berboncengan dengan lawan jenis dan berduaan di setiap sudut kampus.

Melihat fenomena ini dakwah yang memiliki arti mengajak, menyeruh kepada kebaikan sangat dibutuhkan di dunia kampus sehingga organisasi yang bergerak di bidang dakwah sangatlah diperlukan untuk memberikan perhatian kepada remaja agar mereka bisa memanfaatkan waktunya dalam hal kebaikan seperti mempelajari lebih dalam agama Islam dan diharapkan ilmu yang didapatkan bisa digunakan untuk

²⁴Zainuddin, *Teori-teori Mutakhir dalam Perspektif Ilmu Administrasi Publik*, h. 168.

saling menyampaikan kebaikan. Selain itu keberadaan Lembaga Dakwah Mahasiswa di kampus merupakan ajang pengkaderan agar menciptakan kader yang siap menjadi pemimpin di masyarakat yang tetap berpedoman kepada nilai-nilai agama Islam.

2.3.2 Latihan Kader Dai Sebagai Tolok Ukur Keberhasilan Dakwah

Dalam ilmu perilaku, latihan menurut William G. Scott adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya untuk mengembangkan sumber daya insani untuk memperoleh efektivitas pekerjaan perseorangan yang lebih besar, hubungan antar perseorangan dalam organisasi menjadi lebih baik, serta kesesuaian dengan lingkungan dengan lingkungan yang lebih meningkat.²⁵ Hisyam ath-Thalib mengemukakan latihan sebagai rangkaian program dan pelaksanaan yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan dan memperbaiki keterampilan atau kemampuan berbuat sebagaimana yang diharapkan.²⁶

Secara umum dapat dikatakan bahwa setiap muslim dapat dikatakan sebagai kader da'i yang mempunyai kewajiban untuk menyampaikan ajaran-ajaran Islam kepada seluruh umat manusia dengan kemampuan, sehingga dengan demikian kita mengenal istilah total dakwah yaitu suatu proses dimana setiap muslim dapat mendayagunakan kemampuan dalam rangka mempengaruhi orang lain agar bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan ajaran Islam.²⁷ Da'i secara etimologis berasal dari bahasa arab, yaitu dari kata (*da'a, yad'u dan da'watan*) yang merupakan bentuk *isim fail* (kata menunjukan pelaku) yang artinya orang yang melakukan dakwah.

²⁵Moekijat, *Latihan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghaia Indonesia, 2000), h. 2.

²⁶Hisyam Ath-Thalib, *Panduan Latihan Untuk Jurusan Dakwah* (Jakarta: Media Dakwah, 1996), h. 19.

²⁷Toto Tasraman, *Komunikasi Dakwah* (Jakarta: CV Gaya Media Pratama, 1987), h. 40.

Sedangkan secara terminologis da'i yaitu setiap muslim yang berakal *mukallaf* (akil baligh) dengan kewajiban dakwah.²⁸

Menurut Hamzah Ya'qub, da'i adalah seorang muslim yang memiliki syarat-syarat tertentu yang dapat melaksanakan dakwah dengan baik dan memiliki ilmu pengetahuan tentang agama Islam. Syarat-syarat da'i harus dipenuhi sebelum berdakwah.

Sebagaimana ditegaskan dalam Q.S Ali-Imran/3: 104.

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

Terjemahnya:

Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.²⁹

Maksud dari ayat tersebut adalah seseorang yang bisa menyampaikan hal yang menyeru kepada kebajikan dan mencegah dari yang mungkar adalah seseorang yang sudah mengikuti pembelajaran atau pelatihan dan itu biasanya dilakukan oleh seorang da'i. Da'i adalah orang yang menyeru, memanggil, mengundang atau mengajak. Yaitu memanggil untuk melaksanakan perintah yang baik dan mencegah yang munkar (*amar ma'ruf nahi munkar*) sesuai ajaran Islam, panggilan tersebut merupakan tugas dan kewajiban setiap muslim di manapun mereka berada menurut kadar kemampuannya.³⁰

Latihan Kader Da'i yang dilakukan oleh LDM Al-Madani IAIN Parepare merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan sebelum kader tampil berdakwah di

²⁸Idris Abdul Somad, *Diklat Ilmu Dakwah* (Depok: T.pn, 2004), h. 6

²⁹Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2010), h.63.

³⁰Hamzah Yaqub, *Publistik Teknik Dakwah dan Leadership* (Depok: CV Diponegoro, 1986), h.36.

depan umum. Kegiatan pelatihan ini dikaitkan dengan proses pengembangan sumber daya manusia agar para da'i sebelum menampilkan materi dakwah sudah diberi bekal ilmu pengetahuan dengan nilai-nilai islam *rahmatan lil a'lamin* serta cara penyampaian dakwah dengan baik sehingga mudah diterima dan dipahami oleh masyarakat. Selain itu dalam kegiatan ini juga diberikan pengenalan tentang medan dakwah, target dakwah dan cara beretorika.

Sehingga kegiatan pelatihan sangat penting diberikan kepada kader da'i karena merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan dakwah. Karena dengan adanya kegiatan latihan ini maka da'i akan mampu menyeimbangkan ilmu pengetahuannya dengan kondisi masyarakat dan penyampaian dakwah dapat disampaikan secara efektif. Selain itu, adanya kegiatan latihan yang dilakukan maka kesalahan dapat diketahui seawal mungkin sehingga akan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan pada saat penyampaian dakwah.

2.3.3 Tolok Ukur Kualitas Dakwah yang Efektif

Kualitas adalah keseluruhan ciri-ciri dan karakteristik-karakteristik dari suatu produk/jasa dalam hal kemampuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan/bersifat laten. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk/jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi/melebihi harapan. Konsep ini sering dianggap sebagai suatu ukuran relatif kebaikan suatu produk atau jasa yang terdiri atas kualitas desain dan kualitas kesesuaian.³¹

Selain itu pengertian kualitas adalah tolok ukur yang digunakan untuk menilai barang/jasa, dan manusia dalam menentukan apakah itu baik atau tidak. Sehingga

³¹Lupiyoadi, *Manajemen Pemasaran Jasa* (Jakarta: Salemba Empat, 2000), h. 78.

kualitas seseorang tidak hanya ditentukan dari segi penampilan saja melainkan keseluruhan sikap, tingkah laku maupun akhlaknya. Sehingga semakin berkualitas seseorang maka semakin berkualitas pula pencapaiannya.

Tolok ukur kualitas dakwah yang efektif sebagai berikut :

1. Memberikan kesadaran bagi manusia yaitu, apabila dakwah itu disampaikan maka akan memberikan perubahan kepada masyarakat yang mendengarnya terutama kesadaran bahwa Allah Swt., yang menciptakan segalanya dan menjadikan apa yang terjadi sesuai kehendaknya. Selain itu diharapkan dakwah bisa memberikan kesadaran agar dapat meraih hidayah Allah Swt.,
2. Menimbulkan tindakan yaitu, dengan dakwah yang disampaikan diharapkan bisa terdorong untuk mengubah sikapnya dan mengikuti perintah dan larangan Allah Swt., seperti lebih memperbaiki shalatnya, sedekah, dan sering mengikuti kajian-kajian.
3. Sebagai kekuatan dan kesatuan umat Islam yaitu, dengan adanya dakwah maka umat Islam akan semakin erat karena seringnya bertemu dan menjalin silaturahmi serta menjadi kekuatan ummat.
4. Dakwah yang disampaikan mudah dimengerti oleh masyarakat sehingga masyarakat akan mudah menerimanya.
5. Dalam menyampaikan dakwah harus membuat masyarakat senang dan tidak merasa dipojokkan.

Dakwah bukan hanya sekedar menyampaikan ilmu kepada masyarakat akan tetapi juga harus melihat apakah yang disampaikan itu mudah diterima dan dipahami. Untuk mengetahui apakah dakwah kita diterima maka tolok ukur kualitas dakwah di atas harus diperhatikan agar dakwah yang disampaikan sukses dan diterima oleh

masyarakat. Tolok ukur dijadikan penilaian untuk diri sendiri agar mengetahui kekurangan saat berdakwah, sehingga kita dapat mengevaluasi diri agar ke depannya bisa tampil lebih baik lagi.

2.3.4 Tolok Ukur Kualitas Da'i

Tolok ukur yang dijadikan oleh masyarakat dalam menilai kualitas da'i adalah sesuatu yang dapat terlihat secara kasat mata, seperti harus memiliki kompetensi. Kompetensi da'i adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang da'i agar dalam berdakwah mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya, karena da'i sebagai pembangun dan pengembang masyarakat Islam.³²

Menurut Abdul Munir Mulkhani kompetensi da'i ada 2 yaitu kompetensi substantif dan kompetensi metodologis. Secara garis besar ada 7 kompetensi substantif (kondisi ideal) bagi da'i:³³

1. Pemahaman agama Islam secara cukup, tepat dan benar. Tugas utama da'i adalah menyebarkan agama Islam di tengah-tengah masyarakat, oleh karena itu dalam menyampaikan dakwah seorang da'i harus benar-benar memiliki ilmu yang cukup dan pemahaman yang tepat dan benar tentang agama Islam.
2. Pemahaman hakekat gerakan dakwah. Gerakan dakwah adalah amar ma'ruf nahi mungkar oleh sebab itu dalam menampilkan dakwah harus bersumber pada al-qur'an dan hadits dan dalam menegakan dakwah di era modern ini harus dilakukan dengan rapi.
3. Memiliki *akhlaq al-karimah* karena seorang da'i adalah panutan masyarakat maka *akhlaq al-karimah* harus melekat pada diri da'i.

³² A. Ilyas Ismail dan Prio Lotman, *Filsafat Dakwah Rekayasa Membangun Agama dan Peradaban Islam* (Jakarta: Kencana, 2011), h. 60.

³³ Nawawi, *Kompetensi Juru Dakwah* (Komunika 3, no. 2, 2009), h. 4-5.

4. Mengetahui perkembangan ilmu pengetahuan umum yang relatif luas. Dengan memahami perkembangan ilmu pengetahuan maka da'i dalam menyampaikan dakwah bisa lebih baik dan dapat dikatakan efektif.
5. Mencintai audiens dengan tulus. Seorang da'i juga dapat dikatakan sebagai pendidik, maka dalam menyampaikan dakwah da'i harus memiliki sifat tulus dan sabar dalam menghadapi jamaahnya.
6. Mengetahui kondisi lingkungan dengan baik. Sebelum tampil seorang da'i harus mengetahui lingkungan dimana mereka berdakwah agar pesan dakwah yang akan disampaikan kepada masyarakat dapat diterima dan sesuai dengan masyarakat butuhkan.
7. Memiliki rasa ikhlas. Seorang da'i harus menanamkan pada dirinya bahwa berdakwah bukanlah suatu pekerjaan, akan tetapi dakwah dilakukan hanya karena Allah Swt..

Sedangkan kompetensi metodologis antara lain:³⁴

1. Mampu mengidentifikasi masalah yaitu da'i mampu menemukan kesenjangan antara kondisi ideal (tolok ukur ajaran agama Islam) dengan kenyataan yang terjadi.
2. Da'i harus mencari dan mendapatkan informasi mengenai ciri-ciri objektif dan subjektif dakwah serta lingkungan.
3. Berdasarkan informasi yang diperoleh. Seorang da'i harus membuat perencanaan dalam menyelesaikan masalah dengan mengidentifikasi informasi yang diperoleh.

³⁴ Nawawi, *Kompetensi Juru Dakwah*, h. 5.

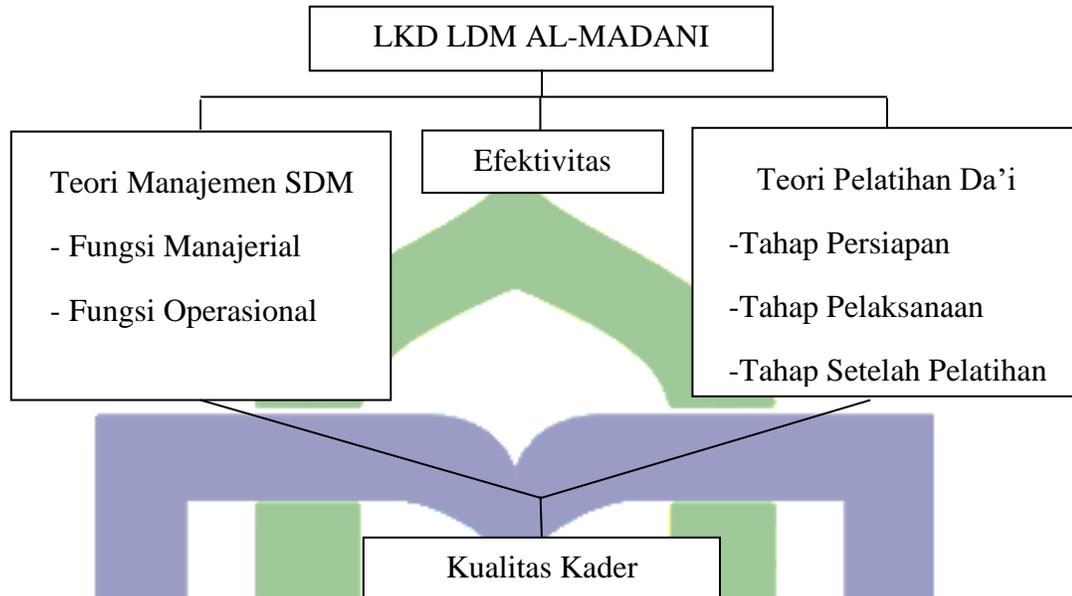
4. Kemampuan untuk merealisasikan perencanaan tersebut. Seorang da'i harus memiliki ilmu yang cukup agar dapat merealisasikan perencanaan yang dilakukan sebelum berdakwah.

Dengan adanya kompetensi metodologis maka para da'i akan mengetahui metode dakwah, sehingga dakwah yang dilakukan teratur bukan hanya sekedar tampil menyampaikan informasi tentang agama Islam. Kompetensi metodologis menjadikan tolok ukur bahwa da'i tersebut memahami dengan baik tentang cara berdakwah.

2.4 Kerangka Pikir

Penelitian ini akan membahas tentang Efektivitas Latihan Kader Da'i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare, yang berfokus kepada kegiatan LKD yang dilakukan terkait peningkatan kualitas kadernya dalam berdakwah. Proposal ini menjelaskan mengenai beberapa aspek yang dapat penulis jadikan sebuah kerangka pikir untuk dapat mempermudah penulis dalam penelitian, serta mempermudah khalayak dalam memahami isi proposal ini. Jadi dalam proposal ini dibahas mengenai bagaimana efektivitas LKD terhadap peningkatan kualitas kader LDM Al-Madani IAIN Parepare dan bentuk pengelolaan organisasi LDM Al-Madani IAIN Parepare dalam meningkatkan kualitas kader. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penelitian ini, maka penulis membuat suatu bagan kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar I. Kerangka Pikir



Berdasarkan gambar bagan di atas dijelaskan bahwa dalam penelitian ini peneliti mengangkat fokus penelitian pada organisasi LDM Al-Madani IAIN Parepare yang memiliki program kerja umum yaitu LKD (Latihan Kader Dai) di mana output kegiatan ini diharapkan mampu menciptakan kader yang berkualitas khususnya dalam hal berdakwah. Dalam penelitian ini menggunakan tiga teori yaitu teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), teori efektivitas dan teori pelatihan da'i. Dalam teori Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri atas fungsi manajerial dan fungsi operasional dan dalam teori pelatihan da'i terbagi atas tiga tahap yaitu tahap persiapan, pelaksanaan dan setelah kegiatan. Berdasarkan dua teori tersebut digunakan untuk menganalisis peningkatan kualitas kader LDM Al-Madani IAIN Parepare, menyediakan konsep yang relevan dan memudahkan dalam mengarahkan pertanyaan yang akan diajukan kepada ketua, pengurus, instruktur, panitia dan peserta.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam pembahasan skripsi ini meliputi beberapa hal yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data,³⁵ serta tehnik keabsahan data.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, artinya penelitian ini tentang data yang dikumpulkan berupa gambar dan diuraikan dengan kata-kata, misalnya hasil wawancara antara penulis dan informan.³⁶ Peneliti akan turun langsung dalam melakukan penelitian agar bisa mengamati secara langsung objek yang akan diteliti dan mewawancarai anggota LDM Al-Madani IAIN Parepare agar bisa mendapatkan data-data yang relevan. Dalam penelitian ini data-data yang telah didapatkan akan diolah untuk mendapatkan hasil akhir dari penelitian yang dilakukan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dijadikan sebagai tempat pelaksanaan penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah Lembaga Dakwah Mahasiswa Al-Madani IAIN Parepare yang beralamat di Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang Kota Parepare.

³⁵Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah* (Makalah dan Skripsi), Edisi Revisi (Parepare: STAIN Parepare,2013), h.34.

³⁶Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*(Cet. VIII; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1997), h.6.

3.2.2 Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang lebih (\pm) 2 bulan lamanya diselesaikan dengan kebutuhan penelitian, yang dimulai pada bulan April sampai bulan Mei 2019.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini difokuskan pada segala bentuk aktivitas pengelolaan, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan Latihan Kader D'ai (LKD) dan hasil dari kegiatan Latihan Kader Da'i dalam meningkatkan kualitas kader di LDM Al-Madani IAIN Parepare.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif artinya data yang berbentuk kata-kata. Data kualitatif ini diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya observasi, analisis dokumen, dan wawancara. Bentuk lain pengambilan data dapat diperoleh dari gambar melalui pemotretan, rekaman atau video.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut berasal dari responden, yaitu orang yang merespon dan menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.³⁷

³⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Cet. IV; Jakarta : PT Rineka Cipta, 1998), h.114.

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata dan tindakan serta adanya dokumen-dokumen yang dianggap perlu dan dengan cara wawancara langsung. Selain itu data-data dalam penelitian ini juga berasal dari para informan yang dianggap paling mengetahui secara rinci dan jelas mengenai fokus penelitian. Menurut Loftland, sumber data dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya seperti dokumen dan lain-lain.³⁸ Adapun sumber data dari penelitian ini di bagi menjadi dua yaitu :

3.4.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari orang pertama, dari sumber asalnya yang belum diolah dan diuraikan orang lain.³⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah data yang diperoleh dari hasil *interview* (wawancara), pengamatan (observasi), dan dokumen. Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini, adalah Ketua umum, Pengurus LDM Al-Madani, Instruktur dan Peserta Latihan Kader Da'i.

3.4.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat pihak lain). Data Sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti buku, laporan, jurnal dan lain-lain.

³⁸Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Cet, I; PT Rineka Cipta, 2008), h.169.

³⁹Hilmah Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Manajemen Dakwah* (Bandung: Alfabeta,1995), h.65

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti terlibat langsung di lokasi penelitian atau penelitian lapangan (*Field Research*) untuk mengadakan penelitian ini dapat memperoleh data-data konkret yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Pengamatan (Observasi)

Observasi juga merupakan metode pengumpulan data primer, yaitu proses pencatatan pola perilaku, subjek, objek, atau kejadian yang sistematis tanpa adanya komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

Metode ini dilakukan tanpa perlu memberikan pertimbangan pertanyaan kepada responden. Kita bisa melakukan pengamatan langsung dilingkungan organisasi, dan mencatat perilaku subjek penelitian.⁴⁰ Tujuan Dari pengamatan ini yaitu untuk memperoleh data yang akurat. Data yang diperoleh dari metode observasi dari penelitian ini adalah melihat perkembangan kader LDM Al-Madani IAIN Parepare apakah adanya Latihan Kader Da'i dapat meningkatkan kualitas kadernya dalam berdakwah.

3.5.2 Wawancara (interview)

Dalam wawancara terdapat dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) dan yang diwawancarai (interviewee). Wawancara merupakan metode pengumpulan data

⁴⁰Haddy Suprpto, *Metode Penelitian untuk Karya Ilmiah* (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2017), h.102.

dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Hasil wawancara kemudian dicatat oleh pewawancara sebagai data penelitian.⁴¹ Dalam hal ini menggunakan instrumen-instrumen pertanyaan yang akan digunakan oleh peneliti kepada orang-orang yang terlibat dalam penentu hasil penelitian, baik berupa wawancara yang bersifat terstruktur maupun yang sifatnya bebas.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data-data diperoleh dari dokumen-dokumen dan pustaka sebagai bahan analisis dalam penelitian ini. Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.⁴² Metode ini dipergunakan untuk mengetahui data dokumentasi yang berkaitan dengan hal-hal yang akan penulis teliti. Hal-hal yang dapat menjadi bahan dokumentasi yaitu berupa foto-foto dari hasil wawancara pada pengurus LDM Al-Madani IAIN Parepare, sehingga menjadikan bukti bahwa penulis benar-benar menjalankan penelitian terhadap masalah yang diangkat di dalam skripsi penulis.

3.6 Teknik Analisis Data

Sebelum menganalisa data yang terkumpul, maka terlebih dahulu data tersebut diolah. Data kualitatif dengan cara menginterpretasikan kemudian mengumpulkan dari buku-buku maupun dari hasil wawancara dan observasi, kemudian dilanjutkan dengan memberikan gambaran mengenai data tersebut melalui hasil wawancara,

⁴¹Haddy Suprpto, *Metode Penelitian untuk Karya Ilmiah*, h.94.

⁴²Basrowi dan Suandi *Memahami Penelitian Kualitatif*(Jakarta: Rineka Cipta, 2008) h.158

dengan pola pikir induktif, dalam pengelolaan data yang terkumpul, peneliti menemu dengan cara analisis induktif.

Analisis Induktif adalah analisis dengan cara menganalisa di mana ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum dari berbagai kasus yang bersifat individual. Analisis secara induktif dimulai dengan menemukan pertanyaan-pertanyaan yang mempunyai ruang lingkup yang khas dan terbatas dalam menyusun argumentasi yang diakhiri pertanyaan yang bersifat umum.⁴³ Dengan cara ini data-data yang dikumpulkan dalam penelitian yang ditempuh akan mendapatkan hasil yang lebih jelas.

3.6 Teknik Keabsahan Data

Untuk memeriksa keabsahan data maka diperlukan analisis data triangulasi. Triangulasi merupakan bentuk upaya menjaga validitas data yang digunakan pada penelitian kualitatif. Adapun jenis triangulasi yang digunakan:⁴⁴

Pertama, Triangulasi Sumber Data adalah menggalih kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, penulis bisa menggunakan observasi terlibat (*participant observation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto.

Kedua, Triangulasi Metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Sebagaimana dikenal, dalam penelitian kualitatif deskriptif digunakan metode wawancara, observasi, dan survei.

⁴³Nur Hasan, *Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif Model Spradley / Studi Etnografi*, <https://anannur.wordpress.com/2010/07/08/analisis-data-dalam-penelitian-kualitatif-model-spradley-studi-etnografi/>, (05 Desember 2018).

⁴⁴Compas, [http:// Filsafat. Kompasiana.com/2010/08/22/nalar-induktif-dan-nalar-deduktif/](http://Filsafat.Kompasiana.com/2010/08/22/nalar-induktif-dan-nalar-deduktif/). (13 Maret 2019)

Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara bebas dan wawancara terstruktur.

Ketiga, Trianggulasi Teori adalah hasil akhir penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi atau *thesis statement*. Informasi tersebut selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan. Selain itu, triangulasi teori dapat meningkatkan kedalaman pemahaman asalkan peneliti mampu menggali pengetahuan teoritik secara mendalam atas hasil analisis data yang telah diperoleh. Diakui tahap ini paling sulit sebab peneliti dituntut memiliki *expert judgement* (penilaian ahli) ketika membandingkan hasil temuannya dengan perspektif tertentu, lebih-lebih jika perbandingannya menunjukkan hasil yang jauh berbeda.

Ketiga Trianggulasi teori yang telah di jelaskan di atas merupakan tahapan penelitian yang dapat menjadikan hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan sehingga penelitian yang dilakukan dapat dinyatakan sebagai sebuah karya ilmiah yang representatif, maka semua triangulasi tersebut akan digunakan oleh penulis pada analisis penelitian pada skripsi ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Lembaga Dakwah Kampus

Lembaga Dakwah Kampus (LDK) adalah salah satu lembaga intra kampus yang bergerak dalam bidang dakwah. Organisasi ini terdapat di setiap perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Namun, terkadang nama lembaga tersebut berbeda-beda. Kadang mereka menyebut Lembaga Dakwah Kampus, Lembaga Dakwah Mahasiswa, Forum Studi Islam, dan sebagainya. Kemunculan lembaga dakwah di setiap kampus ini karena Rasulullah SAW. selalu memberikan perhatian terhadap para pemuda, pentingnya dukungan pemuda sebagai garda terdepan dalam memikirkan agama Islam, adanya keistimewaan dari pemuda (mahasiswa), demi keberlangsungan dakwah yang wajib diperhatikan yaitu regenerasi, dan kampus merupakan medan kompetisi terbuka antar pergerakan. Lembaga Dakwah Kampus mulai muncul pada tahun 60-an dengan tujuan karena kampus dan seluruh civitas akademika memiliki peranan penting untuk menciptakan perubahan ditengah-tengah masyarakat. Karena mahasiswa merupakan sekelompok manusia yang memiliki taraf berfikir di atas rata-rata, sehingga mereka bisa mengambil peran yang menentukan keadaan masyarakat di masa yang akan datang.⁴⁵

Selain itu keistimewaan mahasiswa karena pemuda memiliki semangat dalam melakukan aktifitas sehingga menjadikan pemuda banyak memberikan perubahan terhadap suatu kaum atau bangsa, memiliki pandangan jauh ke depan baik secara objektif maupun rasional, memiliki kepedulian yang menjadikan mereka progresif

⁴⁵ Wikipedia, https://id.m.wikipedia.org/2017/11/20/wiki/lembaga_dakwah_kampus/. (05 Juli 2019)

dan dinamis, dan kesamaan status sebagai mahasiswa sehingga mereka tidak membedakan agama, ras serta budaya. Pembentukan LDK di kampus merupakan potensi yang strategi agar pemikiran Islam diharapkan dapat menyebar secara efektif di tengah-tengah masyarakat. Adanya LDK di setiap kampus maka secara tidak langsung mereka mendukung suksesnya perkembangan Islam, ilmu pengetahuan dan teknologi karena LDK merupakan sumber rekrutmen generasi Islam.

LDM Al-Madani IAIN Parepare sendiri juga memiliki sejarah awal terbentuknya organisasi ini di kampus IAIN Parepare sebagaimana hasil wawancara oleh Ketua Umum, bahwa:

Adapun Sejarah Organisasi Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare yaitu: pada awalnya lembaga ini bukanlah sebuah organisasi akan tetapi hanya sebuah perkumpulan para mahasiswa-mahasiswi yang mau belajar mendalami ilmu agama. Awal adanya ide untuk membentuk lembaga ini dicetuskan oleh Prof. Rahim Arsyad karena melihat antusias mahasiswa belajar agama Islam dan *background* dari kampus ini sendiri. Akan tetapi lembaga ini sempat fakum beberapa tahun, namun para pendiri akhirnya bangkit kembali pada tahun 2006 dan lembaga ini akhirnya disahkan oleh Ketua STAIN Parepare dan menjadi salah satu organisasi yang berstatus UKM yang berada di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Parepare. Lembaga ini didirikan oleh cendekiawan-cendekiawan STAIN diberbagai bidang seperti Abdul Waris dan kawan-kawan yang pertama kali mendirikan lembaga tersebut dengan nama Lembaga Dakwah Kampus (LDK) At-Tawazir. Kemudian mereka menyusun komite pembentukan Lembaga Dakwah Kampus ini pada tahun 2006. Pada tahun 2014 saat masa kepengurusan Asdar Kilat, para pengurus mengadakan MUBES (Musyawarah Besar) dan mereka sepakat untuk mengubah nama organisasi ini menjadi Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare.⁴⁶

Dalam pembentukan sebuah organisasi pasti memerlukan adanya aturan-aturan agar organisasi tersebut bisa berjalan efektif. Aturan-aturan tersebut harus sesuai dengan keadaan organisasi dan mencakup semua tentang organisasi seperti

⁴⁶ Mardian Saputra, Ketua Umum LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 27 Mei 2019.

anggota, lambang, bendera dan lain-lain. Sebagaimana hasil wawancara oleh Ketua Umum, bahwa:

Pembentukan aturan-aturan dalam organisasi ini mulai dicetus saat pengurus mendelegasikan 5 orang anggotanya untuk mengikuti Forum Silaturahmi Lembaga Dakwah Kampus (FSLDK) Se-Indonesia yang digelar di STAIN Ambon. Salah seorang anggota yang diutus yakni Isra Amin mantan Presma periode 2011. Dari hasil FSLDK itu para delegasi yang diutus mengusulkan untuk membuat Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) untuk para anggota Lembaga Dakwah Kampus (LDK) At-tawazir. Untuk diterapkan dilingkungan LDK At-tawazir. Setelah itu, organisasi ini membentuk Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) yang mencakup segala hal yang diperlukan dalam organisasi Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare.⁴⁷

Selain aturan dalam sebuah organisasi pembentukan struktur pengurus juga sangat penting diperhatikan agar Sumber Daya Manusia yang dipilih dalam mengurus sebuah organisasi dapat efektif agar segala program kerja yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Adapun nama-nama Ketua-ketua pertama Lembaga Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare sampai saat ini, sebagaimana hasil wawancara oleh Ketua Umum, bahwa:

Ketua pertama Bachtiar masa periode 2006/2007, kedua Hamka Takim masa periode 2007/2008, ketiga Asluddin masa periode 2008/2009, keempat Mardis masa periode 2009/2010, kelima Ikhsan masa periode 2010/2011, keenam Armin masa periode 2011/2012, ketujuh Muliadi masa periode 2012/2013, kedelapan Asdar Kilat masa periode 2013/2014, kesembilan Yusran dan Sunardi masa periode 2014/2015, kesepuluh Sugisman masa periode 2015/2016, kesebelas Jusman masa periode 2016/2017, keduabelas Sriyana masa periode 2017/2018, dan ketua saat ini Mardian masa periode 2018/2019.⁴⁸

⁴⁷ Mardian Saputra, Ketua Umum LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 27 Mei 2019.

⁴⁸ Mardian Saputra, Ketua Umum LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 27 Mei 2019.

4.1.2 Visi dan Misi Organisasi LDM al-Madani IAIN Parepare

Adapun Visi dan Misi Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare, yakni Lembaga Dakwah Kampus memiliki Visi “Mewujudkan Komunitas Kampus Islam”. Sedangkan Misinya antara lain:

1. Berpegang teguh pada al Qur'an dan as Sunnah dalam mencetak kader-kadernya sebagai agen perubahan yang kreatif dan inovatif.
2. Membangun kesadaran seluruh anggota dan sivitas akademika akan pentingnya penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan kampus demi menopang peningkatan kualitas akademik.
3. Menjalin Ukhuwah Islamiah dan kerjasama dalam seluruh lini kehidupan intra dan ekstra kampus serta berperan aktif dan kreatif didalamnya.
4. Melakukan *amar ma'ruf nahi munkar* serta membangun opini publik yang islami secara kontinu dan konsisten.
5. Menjadi mediator dan advocator (*amal khidami*) bagi pemenuhan kebutuhan akademik mahasiswa.
6. Membangun jaringan komunikasi efektif dengan Lembaga Dakwah Mahasiswa lainnya, khususnya wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat dan Nasional pada umumnya.

Adapun Tujuan Organisasi Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare

1. Untuk mewujudkan dakwah Islamiah.
2. Membina insan akademis yang handal dalam mengembangkan dakwah Islamiah.
3. Membangun mahasiswa yang berkepribadian Islam yang sadar akan tanggung jawab dalam pengembangan dakwah.

4.1.3 Lambang dan Bendera LDM Al-Madani IAIN Parepare.



1. Arti Lambang LDM Al-Madani

- 1.1 Berbentuk perisai yang bermakna pertahanan ideologi keislaman
- 1.2 Tulisan Al-qur'an dan Hadits melambangkan sebagai pedoman
- 1.3 Gambar tangan berjabat melambangkan akrab bersahabat
- 1.4 Tulisan Lembaga Dakwah Mahasiswa terdapat dibagian atas, dibawahnya terdapat singkatan dari LDM Al-Madani.
- 1.5 Tulisan Institus Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare berada dibawah gambar Al-Qur'an
- 1.6 Warna kuning melambangkan kejayaan
- 1.7 Warna putih melambangkan kesucian
- 1.8 Warna hitam melambangkan kedalaman ilmu

2. Arti Bendera organisasi

- 2.1 Nama organisasi terletak dibagian atas perisai
- 2.2 Nama yang menaungi terletak dibawah Al-Qur'an
- 2.3 Al-Qur'an dan Hadits melambangkan sebagai pedoman hidup
- 2.4 Tangan berjabat melambangkan akrab bersahabat
- 2.5 Berbentuk perisai melambangkan pertahanan

1.6 Warna hijau tua melambangkan kecintaan kepada Nabi Muhammad SAW.

Bendera merupakan lambang suatu negara yang biasanya berbentuk persegi empat atau segitiga yang digunakan untuk mengidentifikasi negara tersebut. Bendera biasanya diikatkan pada ujung tongkat, tiang, dan sebagainya. Selain itu, bendera juga digunakan sebagai lambang badan, perkumpulan, organisasi, dan sebagainya.⁴⁹ Setiap bendera yang dimiliki oleh suatu negara, badan, perkumpulan, organisasi dan sebagainya memiliki arti tersendiri sesuai dengan tujuan dari organisasinya. Seperti halnya Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare yang memiliki warna bendera yang dominan warna hijau dengan melambangkan kecintaan terhadap Nabi Muhammad SAW. Ini sesuai dengan tujuan Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare yaitu mewujudkan dakwah islamiah. Selain didominasi warna hijau, dalam bendera ini juga terdapat tulisan Al-Qur'an dan Hadist yang lebih menampakkan bahwa arah tujuan dari organisasi ini lebih kepada agama Islam yang dijadikan pedoman hidup. Dalam agama Islam sangat menghargai agama lain dan saling bersilaturahmi dengan sesama umat Islam maupun yang bukan. Ajaran tersebut yang juga diambil oleh Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare dengan memberikan lambang tangan berjabat pada bendera tersebut dengan arti akrab bersahabat.

4.1.4 Nama-nama pengurus LDM Al-Madani tahun 2019

Pelindung/Penasehat	:Rektor IAIN Parepare
Penanggung Jawab	:Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama
Pembina	:Dr. Ramli, S.Ag., M.Sos.I.
Supervisor	:Senat Mahasiswa IAIN Parepare

⁴⁹ Wikipedia, <https://id.m.wikipedia.org/2019/06/07/wiki/Bendera/>. (21 Juli 2019)

Dewan Mahasiswa IAIN Parepare	
Ketua Umum	:Mardian Saputra
Wakil Ketua Umum	:Hasnina
Sekretaris	:Nur Asia
Wakil Sekretaris	:Suriana
Bendahara	:Nurul Syairama
Wakil Bendahara	:Munawwarah
Devisi-devisi	
Devisi Ceramah	
Koord	:Gustina
Anggota	:Risda Haslina
Devisi Kemuslimahan	
Koord	:Ramlah Hamdang
Anggota	:Resky.M Dewi Gulman
Devisi Tilawah	
Koord	:Wahyu
Anggota	:Nurul Anisa Munawir
Devisi Seni	
Koord	:Muh.Efendi
Anggota	:Ummul Syahriani Nahdiah Nurul F
Devisi Khutbah	
Koord	:Irwandi
Anggota	:Muh.Zaknur Baharuddin
Devisi Syiar	
Koord	:Ibrahim
Anggota	:Suwarti
Devisi BTQ	
Koord	:Syaifullah
Anggota	:Sukriadi

Manajemen merupakan serangkaian kegiatan atau tahap yang dilakukan dengan mengefektifkan penggunaan Sumber Daya Manusia agar tujuan dari organisasi maupun perusahaan dapat tercapai. Selain itu, manajemen juga merupakan bagaimana suatu pimpinan memiliki ilmu dan seni dalam mempertanggung jawabkan terhadap perusahaan atau organisasi yang mereka pimpin.⁵⁰ Dalam ilmu manajemen terdapat beberapa fungsi manajemen salah satunya yaitu pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan tugas suatu pemimpin untuk merancang dan mengembangkan perusahaan atau organisasi, seperti halnya dalam suatu organisasi pemimpin harus membentuk struktur pengurus untuk menjalankan program kerja yang telah dibuat. Dalam penentuan struktur, pemimpin harus melihat siapa yang pantas untuk diberikan tanggung jawab agar program kerja yang telah dibuat bisa terealisasi dengan baik.

Seperti halnya yang telah dilakukan oleh Ketua Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare yang telah membentuk dan memilih siapa yang diberikan tanggung jawab untuk membantu mengelola organisasi tersebut selama 1 tahun ke depan, seperti pengurus inti dan koordinator dan anggota setiap divisi. Dalam Ilmu manajemen juga terdapat beberapa unsur-unsur manajemen, salah satunya *methods* (metode). Metode merupakan langkah-langkah yang dilakukan agar perencanaan suatu kegiatan dapat berjalan dengan efektif. Adapun metode yang digunakan dalam struktur organisasi Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare yaitu saya melihat dengan berbagai divisi yang mereka buat membuat organisasi ini memiliki cara dalam menyiarkan agama Islam berbeda-beda, seperti bukan hanya ceramah di mimbar tapi mereka menyampaikan dakwah juga

⁵⁰ M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 1.

melalui seni dan menyiarkan info-info tentang agama Islam di media sosial agar penyampaian dakwah bisa tersebar luas. Selain itu, saya melihat dalam stuktur organisasi ini bukan hanya terfokus untuk mempelajari ceramah tapi juga bidang lainnya seperti ceramah, tilawah, dan khutbah.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Bentuk Pengelolaan Latihan Kader Da'i (LKD) Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare Dalam Meningkatkan Kualitas Kader Da'i.

Bentuk pengelolaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengelola/mengatur suatu perusahaan maupun organisasi dengan tujuan memperbaiki atau meningkatkan Sumber Daya Manusia dan perusahaan maupun organisasi itu sendiri. Setiap lembaga organisasi tentu memiliki pengelolaan yang berbeda-beda, utamanya dalam mengelola suatu program kerja yang telah dirumuskan pada saat rapat kerja salah satunya Latihan Kader Da'i (LKD). Selain itu, bentuk pengelolaan organisasi juga berbeda-beda di setiap kepengurusan tergantung gaya kepemimpinan apa yang di terapkan oleh ketua dan pengurus yang sedang menjabat pada periode tersebut. Seperti halnya dalam pelaksanaan kegiatan Latihan Kader Da'i yang dilakukan oleh Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare. Dalam bentuk pengelolaan kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD), Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare menggunakan 4 fungsi manajemen yaitu poac. Adapun fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perencanaan merupakan tahap awal dan tahap penting agar selama kegiatan berlangsung semua terlaksana dengan teratur. Untuk mendeskripsikan tentang bentuk pengelolaan kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD)

LDM Al-Madani IAIN Parepare dalam meningkatkan kualitas kader. Maka penulis akan memaparkan beberapa hasil wawancara tentang tahap yang dilakukan agar kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) dapat berjalan dengan lancar, sebagai berikut:

“Sebagai pengurus tentunya kami menginginkan program kerja yang telah di sepakati berjalan dengan baik, begitupun dengan kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) yang kami laksanakan, langkah awal yang kami lakukan adalah melakukan komunikasi terlebih dahulu dengan pembina harian kami sampai pada Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerja Sama.⁵¹

Dari wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa sebelum melakukan kegiatan pengurus terlebih dahulu melakukan komunikasi awal dengan beberapa pihak seperti pembina harian LDM Al-Madani sampai pada Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerja Sama. Tujuannya agar kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) dapat disetujui dan memiliki izin pelaksanaan serta memiliki pertimbangan-pertimbangan yang akan menjadikan kegiatan ini berjalan dengan efektif.

Bentuk pengelolaan yang dilakukan sebelum kegiatan berlangsung dapat meminimalisir kesalahan yang akan terjadi sehingga kendala di awal kegiatan bisa teratasi. Selain pengurus, Panitia Pelaksana juga memiliki bentuk pengelolaan lainnya demi kelancaran kegiatan, sebagaimana yang dijelaskan oleh panitia yaitu:

“Sebagai panitia pelaksana dalam Latihan Kader Da'i hal pertama yang kami lakukan agar kegiatan ini berjalan dengan baik adalah berkomunikasi dengan pihak birokrasi untuk bisa memberikan dana dalam kegiatan ini dengan terlebih dahulu mengajukan permohonan penerbitan Surat Keputusan (SK) tentang panitia pelaksana Latihan Kader Da'i. Kedua memasukkan proposal permohonan bantuan dana, ketiga membuat brosur kegiatan untuk disebar dan masuk ke kelas-kelas mempromosikan kegiatan ini dengan harapan ada yang berminat mengikuti kegiatan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh panitia pelaksana sebelumnya. Kemudian mempersiapkan

⁵¹ Mardian Saputra, Ketua Umum LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 27 Mei 2019.

seluruh hal-hal yang di butuhkan pada saat kegiatan mulai dari perlengkapan, konsumsi dan lain sebagainya.⁵²

Berdasarkan pada hasil wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa tahapan yang dilakukan oleh panitia sangatlah penting karena merupakan penunjang keberhasilan selama kegiatan, sehingga tahapan ini harus dilaksanakan secara maksimal. Adapun sistem pengelolaan yang dilakukan agar kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) terlaksana dengan baik diantaranya yaitu :

1. Mengajukan surat permohonan penerbitan Surat Keputusan (SK) Panitia Pelaksana Latihan Kader Da'i kepada rektor IAIN Parepare. Penerbitan Surat Keputusan ini merupakan suatu langkah awal yang dilakukan pengurus agar nama-nama Panitia Pelaksana kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) yang terdapat dalam Surat Keputusan tersebut dapat bertanggung jawab sesuai jabatan yang mereka dapatkan, selain itu Surat Keputusan ini merupakan salah satu pemberitahuan awal kepada birokrasi bahwa akan ada kegiatan yang dilakukan oleh Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare. Adapun yang terdapat dalam Surat Keputusan (SK) tersebut adalah tanggal pelaksanaan kegiatan, tema serta nama-nama panitia mulai dari Ketua Panitia, Sekretaris, Bendahara dan Devisi-devisinya.
2. Mengajukan proposal permohonan bantuan dana kepada birokrasi IAIN Parepare dan beberapa instansi yang ada di Parepare untuk dijadikan sponsor. Pengajuan proposal bertujuan agar mendapatkan dana dari Birokrasi. Adapun yang terdapat dalam proposal yaitu Surat Permohonan, pendahuluan, tujuan, tanggal, tema, SK

⁵² Jamilah, Sekretaris Panitia Latihan Kader Da'I, LDM Al-Madani IAIN Parepare (Mushollah IAIN Parepare) tanggal 10 Juni 2019.

Panitia dan RAB (Rincian Anggaran Belanja) yang akan digunakan selama kegiatan berlangsung.

3. Membuat brosur kegiatan sebagai media untuk mempromosikan kegiatan yang hendak dilaksanakan (rekrutmen peserta). Tujuan dari pembuatan brosur agar menarik minat mahasiswa untuk ikut dalam kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) dan penyebaran informasi kegiatan dapat menyeluruh. Adapun yang terdapat dalam brosur kegiatan yaitu nama kegiatan, waktu, penerjemah, kontak person Panitia Pelaksana dan beberapa kata-kata yang bertujuan menarik minat untuk mengikuti kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD).
4. Memperisapkan segala hal yang dibutuhkan dalam kegiatan tersebut mulai dari perlengkapan, konsumsi dan lain-lain. Persiapan ini dilakukan agar dalam kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) dapat berjalan dengan baik. Persiapan yang dilakukan seperti, mempersiapkan perlengkapan berupa taplak meja, kursi, meja, palu sidang, papan tulis, spanduk, LCD dan lain-lain. Selain perlengkapan persiapan yang dilakukan juga adalah persiapan konsumsi seperti menyediakan kue, minuman dan makanan berat.

Selain tahapan yang di atas, yang tidak kalah penting dari tahapan yang lainnya yaitu tahapan pengelolaan forum. Tahap pengelolaan forum adalah cara atau seni mengelola forum agar berjalan dengan efektif dan tujuan pelaksanaan kegiatan dapat tercapai. Tahapan ini penting dilakukan demi terealisasinya tujuan diadakannya kegiatan tersebut. Sebagaimana yang dikatakan oleh salah satu instruktur bahwa:

“Selaku instruktur kami terlebih dahulu mengikuti *Training Of Trainer* (TOT) yang dilaksanakan oleh pengurus sebagai langkah awal untuk menjadi instruktur yang handal dan mampu menguasai dan mengelola forum dengan baik pada saat kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) berlangsung kemudian setelah itu kami melakukan komunikasi awal kepada pengurus dan panitia pelaksana tentang bagaimana sistematika kegiatan Latihan Kader Da'i

nantinya, mulai dari tahap persiapan, sampai tahap evaluasi agar kegiatan ini dapat berjalan secara sistematis dan sesuai dengan apa yang direncanakan dari awal, hal ini kami lakukan agar tidak ada perbedaan pandangan dan pendapat dalam menjalankan kegiatan nantinya sehingga langkah awal yang kami lakukan adalah berkomunikasi atau tudang sipulung dengan pengurus dan panitia untuk menyatukan pendapat untuk kelancaran kegiatan Latihan Kader Da'i yang hendak kami laksanakan"⁵³

Kemudian dikatakan pula oleh instruktur lainnya bahwa:

“Tahap terpenting yang kami lakukan sebelum melaksanakan kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) adalah menyusun jadwal atau Schedule kegiatan mulai dari pembukaan sampai pada penutupan dengan memperhatikan susunan materi secara sistematis agar mudah dipahami oleh peserta Latihan Kader Da'i (LKD) dan membuat tata tertib sehingga keluaran dari kegiatan ini dapat mengaplikasikan apa yang mereka terima pada saat ikut kegiatan ini baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang banyak”⁵⁴

Berdasarkan pada hasil wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa, tahapan yang dilakukan oleh instruktur agar kegiatan atau forum yang mereka jalankan bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, yaitu dengan melakukan beberapa hal yang di antaranya: mengikuti *Training Of Trainer* (TOT), berkomunikasi dengan pengurus dan panitia agar menyatukan pendapat dan saran, membuat *schedule* kegiatan agar semua rangkaian kegiatan berjalan secara sistematis mulai dari pembukaan, materi sampai pada acara penutupan. Selanjutnya instruktur merumuskan tata tertib untuk peserta agar mereka bisa mengikuti kegiatan dengan tenang dan efektif. Pemberian tata tertib sebelum kegiatan agar selama kegiatan peserta tidak melakukan hal-hal yang dapat mengganggu saat penerimaan materi, selain itu dalam tata tertib tersebut dibahas tentang pakaian yang digunakan dengan persyaratan sesuai kode etik kampus karena kegiatan ini resmi dan telah disetujui oleh Rektor IAIN Parepare.

⁵³ Sunny Latifu, Koordinator Instruktur kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD), LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 25 Mei 2019.

⁵⁴ Suriana, Instruktur kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD), LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 26 Mei 2019.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh ketua/pimpinan suatu perusahaan dalam memberikan tanggung jawab kepada Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu organisasi/perusahaan untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Pembagian kerja ini dilakukan sesuai dengan kemampuan dari masing-masing Sumber Daya Manusia. Tujuan dari pembagian tanggung jawab ini dilakukan agar masing-masing mengerti apa yang harus mereka laksanakan sehingga proses pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan tertib. Pembagian kerja ini dijelaskan oleh ketua umum yaitu:

“Kami membentuk kepanitiaan yang mana bertugas sebagai fasilitator dalam kegiatan ini mulai dari pendanaan, pendaftaran, sampai pada saat kegiatan berlangsung semua di fasilitasi oleh panitia. Bukan hanya itu selaku pengurus kami juga membentuk instruktur yang bertindak sebagai pengelola forum mulai dari di bukanya forum sampai di tutupnya forum semua di hendel oleh instruktur”.⁵⁵

Agar kegiatan dapat berjalan dengan baik maka pengurus mengadakan pembagian kerja dengan memberikan tanggung jawab kepada kader Lembaga Dakwah Mahasiswa. Pembentukan yang dilakukan yaitu membentuk Panitia Pelaksana karena mereka sebagai fasilitator dalam kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) agar segala bentuk persiapan dapat dilakukan dengan maksimal dan pembentukan instruktur sebagai pengelola forum dalam kegiatan ini demi terlaksananya kegiatan ini sesuai dengan apa yang direncanakan. Pembagian tanggung jawab ini diperlukan panitia yang terbaik untuk menjalankan kegiatan masing-masing tanggung jawab yang diberikan, begitupun dengan instruktur dibutuhkan orang yang benar-benar mampu mengelola forum dengan baik maka dari

⁵⁵ Mardian Saputra, Ketua Umum LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 27 Mei 2019.

itu pengurus pun membekali mereka dengan *Training Of Trainer* (TOT) terlebih dahulu.

3. Pengaplikasian (*Actuating*)

Pengaplikasian merupakan tahapan yang dilakukan oleh Sumber Daya Manusia yang telah diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan dengan mengikuti perencanaan yang telah ditentukan. Dalam pengaplikasian ini pengurus, instruktur dan panitia saling mengkoordinasi agar tercipta kerja sama yang harmonis sehingga kegiatan berjalan dengan efektif. Setiap kegiatan yang dilakukan haruslah memberikan dampak positif bagi peserta dan tujuan diadakannya kegiatan bisa terpenuhi. Hal tersebut tergantung dari bagaimana setiap organisasi mengelola kegiatan, terutama pengelolaan ketika kegiatan berlangsung. Salah satu hal yang harus diperhatikan adalah materi yang diberikan mampu dicerna dan diterima oleh peserta agar kegiatan bisa dikatakan efektif. Sebagaimana hasil wawancara instruktur kegiatan, sebagai berikut:

“Dalam mengelola kegiatan Latihan Kader Da’i (LKD) kami mencoba merangsang daya pikir peserta melalui masalah-masalah yang sering terjadi di lingkungan masyarakat, kemudian memerintahkan mereka untuk mencari jawaban dan solusi dari masalah tersebut sesuai pandangan dan cara berfikir mereka. Dengan demikian mereka akan belajar untuk menyelesaikan masalah yang ada dengan cara mereka sendiri tujuan dari langkah ini adalah untuk menumbuhkan kreatifitas mereka dalam menghadapi masalah sebab untuk menjadi seorang pendakwah yang baik harus mampu memberikan solusi kepada masyarakat dari masalah yang sedang mereka hadapi”.⁵⁶

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa bentuk pengelolaan yang diberikan kepada peserta agar dapat menciptakan kader yang intelektual yaitu dengan memberikan masalah-masalah sesuai dengan yang terjadi di

⁵⁶ Sunny Latifu, Koordinator Instruktur kegiatan Latihan Kader Da’i (LKD), LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 25 Mei 2019.

masyarakat guna menumbuhkan kreatifitas mereka dalam menyelesaikan suatu masalah. Selain itu, dari hasil wawancara dengan instruktur lainnya, yaitu:

“Mengelola kegiatan dengan memberikan materi yang berkaitan dengan dakwah serta memberikan motivasi dengan cara menceritakan pengalaman-pengalaman yang kami pernah hadapi dalam berdakwah. Dengan demikian diharapkan peserta akan merasa tertantang dan memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti kegiatan Latihan Kader Da’i (LKD) sampai tuntas.⁵⁷

Maksud dari wawancara di atas yaitu dengan memberikan materi yang benar-benar dibutuhkan oleh peserta dan materi yang diberikan juga sesuai dengan apa tujuan dari kegiatan ini dilaksanakan. Selain itu, motivasi juga sangat berguna bagi peserta agar mereka mampu lebih semangat dalam mengembang dakwah. *Sharing* tentang pengalaman berdakwah juga sangat penting diberikan kepada peserta agar mereka bisa mengetahui kendala-kendala sebelum mereka berdakwah.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Sunny Latifu dan Nadhia Nurul Falaq sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Suriana :

“Setelah melakukan tahap awal dengan berkomunikasi dengan pengurus dan panitia tibalah saatnya untuk mengelola kegiatan Latihan Kader Da’i (LKD) agar kegiatan ini nantinya diharapkan berjalan sesuai dengan apa yang di rencanakan dari awal. Kami merangsang fikiran mereka dengan memberikan beberapa contoh permasalahan yang sedang dan sering terjadi di tengah-tengah masyarakat serta memotivasi peserta dengan menceritakan pengalama hidup untuk dijadikan pelajaran. Bukan hanya itu kami juga memberikan materi yang berkaitan dengan bagaimana teknik berdakwah dan bagaimana cara tampil di depan umum tanpa malu-malu.⁵⁸

4. Pengarahan (*Controlling*)

Pengarahan merupakan tahapan untuk mengendalikan dan melakukan koreksi agar kegiatan tetap terlaksana sesuai dengan perencanaan awal. Setiap pelaksanaan

⁵⁷ Nahdia, Instruktur kegiatan Latihan Kader Da’i (LKD), LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 16 Juni 2019.

⁵⁸ Suriana, Instruktur kegiatan Latihan Kader Da’I (LKD), LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 26 Mei 2019.

kegiatan pasti memiliki kendala meskipun diawal kegiatan tahapan pelaksanaan sudah dilakukan semaksimal mungkin. Perencanaan tersebut merupakan prediksi awal agar kegiatan bisa sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu panitia harus selalu mengorganisir apa yang mereka kerjakan sebagaimana hasil wawancara dari Ketua Panitia Pelaksana Latihan Kader Da'i, yaitu:

“Sebagai ketua panitia saya harus selalu mengontrol keadaan selama kegiatan berlangsung, agar setelah kegiatan dilakukan *briefing* untuk menyampaikan apa kekurangan pada hari tersebut dan panitia memberikan saran agar kekurangan tersebut tidak terjadi lagi keesokan harinya”.⁵⁹

Berdasarkan pada hasil wawancara di atas dideskripsikan bahwa kegiatan akan berjalan dengan lancar ketika sesuai perencanaan awal, sehingga untuk mencapai hal tersebut panitia harus selalu mengontrol kegiatan dan mengamati hal-hal yang dianggap kurang sehingga setelah kegiatan berlangsung semua panitia melakukan *briefing* untuk membahas kendala yang terjadi dan memikirkan bersama cara penyelesaian kendala tersebut sehingga kendala hari itu tidak terjadi di hari berikutnya. Pengarahan adalah salah satu hal terpenting dalam suatu kegiatan. Pengarahan merupakan suatu tindakan yang memberikan intruksi/perintah kepada orang lain agar mereka dapat mengikuti apa yang kita inginkan. Pengarahan juga dilakukan untuk mengontrol suatu kegiatan agar kegiatan tersebut bisa terlaksana sesuai perencanaan. Dalam menyampaikan arahan maka haruslah memiliki komunikasi yang baik agar perintah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Sebagaimana bentuk pengarahan yang dilakukan panitia ke peserta sebelum kegiatan.

Adapun hasil wawancara oleh Ruslan, bahwa:

“Pengarahan awal yang kami lakukan sebagai panitia adalah menghadirkan peserta pada *technical meeting* untuk menyampaikan beberapa informasi

⁵⁹ Ruslan, Ketua Panitia kegiatan Latihan Kader Da'I (LKD), LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 27 Mei 2019.

mengenai hal-hal yang harus di bawa pada saat kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) di lakukan. Bukan hanya itu kami juga menghimbau kepada peserta agar mengikuti seluruh rangkaian kegiatan mulai dari pembukaan, materi sampai pada penutupan agar tidak ketinggalan informasi maupun materi yang akan di sampaikan sehingga tercapai apa yang di rencanakan sebelumnya".⁶⁰

Berdasarkan pada hasil wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa suatu kegiatan akan berhasil sesuai dengan perencanaan awal ketika sebelum kegiatan panitia menghadirkan peserta pada *tehnichal meeting* guna untuk membahas kegiatan yang akan berlangsung. Hal tersebut dilakukan agar panitia mampu mengontrol peserta kegiatan. Selain itu pengarahan yang dilakukan untuk mengontrol kegiatan juga di dipaparkan oleh instruktur sebagaimana hasil wawancara oleh Sunny Latifu, bahwa:

“Untuk mengontrol kegiatan agar berjalan sesuai dengan yang di rencanakan selaku koordinator struktur dan instruktur yang lain senantiasa menginformasikan kepada peserta agar hadir 10 menit sebelum kegiatan di mulai dan ketika ada yang terlambat tentulah akan mendapatkan konsekuensinya sendiri. Sebagai pelaksana kegiatan setiap selesai satu materi kami juga mengevaluasi singkat beberapa peserta agar mereka fokus dalam menerima materi selanjutnya sebab meraka sadar bahwa nanti setelah selesai materi pasti instruktur akan mngevaluasi kembali dengan cara ini peserta yang lainpun bisa lebih fokus menerima materi karena takut ketika kami mengevaluasi nantinya mereka tidak mampu menjawabnya, bukan hanya itu kami juga memberikan penghargaan bagi peserta yang bisa menjawab pertanyaan secara baik dan benar”.⁶¹

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa selain *tehnichal meeting* penyampaian yang kami lakukan adalah sebelum mereka meninggalkan forum kami selalu menyampaikan agar peserta senantiasa mentaati perintah yang ada, salah satu contohnya yaitu kehadiran 10 menit sebelum kegiatan berlangsung. Pengarahan lainnya juga dilakukan setelah selesai materi agar peserta tetap memperhatikan materi

⁶⁰ Ruslan, Ketua Panitia kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD), LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 27 Mei 2019.

⁶¹ Sunny Latifu, Koordinator Instruktur kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD), LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 25 Mei 2019.

selanjutnya. Tanggung jawab terbesar dalam pelaksanaan kegiatan yaitu setelah kegiatan berlangsung maka peserta dapat mengaplikasikan ilmu dan memiliki dampak positif bagi peserta maupun pelaksana kegiatan. Sebagai inti pelaksana kegiatan maka sebelum kegiatan diadakan langkah-langkah untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia sudah terlebih dahulu difikirkan agar kegiatan dapat bermanfaat bukan hanya sekedar menyelesaikan tanggung jawab. Sebagaimana wawancara ketua umum Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare, bahwa:

“Sebagai ketua umum banyak hal yang saya lakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) baik dari pengurus maupun anggota, diantaranya :

1. Meningkatkan wawasan intelektual dan menciptakan kreativitas anggota dengan mengadakan lomba di kegiatan Latihan Kader Da’i. Lomba tersebut seperti ceramah.
2. Meningkatkan wawasan dan pengalaman peserta Latihan Kader Da’i dengan memberikan mandat ketika bulan ramadhan. Pemberian mandat dilakukan agar mereka bisa mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan di kegiatan Latihan Kader Da’i (LKD).
3. Memberikan pemateri yang handal dibidangnya agar peserta benar-benar bisa mengerti ilmu yang disampaikan. Pemateri biasanya diambil dari dosen dan juga terkadang mengambil pemateri dari luar.⁶²

Berdasarkan pada hasil wawancara tersebut dapat dideskripsikan bahwa sebagai pengurus yang memiliki tanggung jawab besar terhadap kegiatan yang dilakukan, maka pengurus harus benar-benar memperhatikan program kerja yang bisa meningkatkan sumber daya anggota lembaga memberi ilmu yang dapat meningkatkan wawasan intelektual, spritual, menumbuhkan rasa persatuan dan rasa kebersamaan. Langkah-langkah yang dilakukan salah satunya di kegiatan Latihan Kader Da’i yaitu:

⁶² Mardian Saputra, Ketua Umum LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 27 Mei 2019.

diadakan lomba berdakwah, peserta Latihan kader Da'i akan diberi pengalaman berdakwah pada bulan ramadhan dan memberikan pemateri yang handal.

4.2.2 Efektivitas Latihan Kader Da'i (LKD) terhadap peningkatan kualitas kader LDM Al-Madani IAIN Parepare.

Tolok ukur efektivitas dilihat ketika apa yang dikerjakan berjalan sesuai dengan perencanaan awal. Pengukuran efektivitas juga melihat tingkat kepuasan dan penciptaan hubungan kerja yang kondusif. Ada beberapa syarat untuk mengukur keefektifan suatu kegiatan, yaitu antara lain:

1. Ekonomis

Kegiatan dapat dikatakan ekonomis ketika tidak adanya pemborosan saat kegiatan. Semua kegiatan yang telah direncanakan sesuai *schedule* bisa terealisasi pada saat kegiatan berlangsung, peralatan, biaya serta bentuk ruangan atau forum.

“contohnya saja yang kami lakukan agar kegiatan ini efektif yaitu mengatur sedemikian rupa kondisi forum mulai dari tempat duduk mereka agar mereka merasa nyaman dalam menerima materi dan ketika selesai kegiatan kami memberikan game atau hiburan lainnya sesuai kondisi agar mereka tidak merasa jenuh sehingga mereka bisa lebih semangat lagi dalam menerima materi selanjutnya”.⁶³

Berdasarkan pada hasil wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa keefektifan suatu kegiatan bukan hanya terletak pada materi saja. Akan tetapi, perlu diadakan kegiatan lain agar peserta tidak merasa bosan dengan pemberian materi yang secara monoton. Keefektifan kegiatan merupakan tolok ukur yang penting agar kegiatan dapat dilaksanakan sesuai rencana dan tidak ada pemborosan waktu yang mengakibatkan peserta merasa tidak puas. Dalam pelaksanaan kegiatan selain keefektifan kegiatan yang perlu untuk diperhatikan pencapaian kegiatan juga harus

⁶³ Sunny Latifu, Koordinator Instruktur kegiatan Latihan Kader Da'I (LKD), LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 25 Mei 2019.

diutamakan, agar peserta mendapatkan manfaat atas kegiatan tersebut. Selain peserta, pencapaian kegiatan juga dirasakan oleh pengurus karena kegiatan yang mereka laksanakan dapat menambah ilmu para anggota.

2. Pencapaian tujuan menyeluruh

Pencapaian tujuan merupakan suatu keadaan dimana kegiatan yang dilaksanakan sesuai target dengan waktu yang ada. Contohnya apabila setelah kegiatan berlangsung maka akan membuahkan manfaat bagi peserta dan pengurus.

“Contohnya pada kegiatan awal beberapa peserta kurang memiliki keberanian untuk tampil di depan umum, salah satunya ketika kami memberikan kesempatan untuk menyampaikan beberapa hal di depan peserta yang lain namun masih banyak yang tidak punya keberanian untuk berdiri dan berbicara di depan para teman-temannya. Setelah mereka menerima beberapa materi tentang bagaimana teknik berbicara serta bagaimana mengelola forum sebagai generasi pemula agar tidak canggung lagi dalam berbicara mereka sudah mulai punya keberanian tampil untuk mengulang kembali atau meresume materi yang telah di terima sebelumnya meskipun masih merasa gugup tapi kami anggap bahwa itu adalah bagian pembelajaran bagi mereka”.⁶⁴

Berdasarkan pada hasil wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa salah satu pencapaian yang peserta dapatkan dalam kegiatan Latihan Kader Da’i adalah dengan mampunya mereka untuk berbicara di depan umum, meskipun masih ada ketakutan yang mereka rasakan. Berbicara di depan umum atau biasa dikatakan demam panggung sering terjadi kepada orang lain karena mereka tidak terbiasa dan merasa takut akan hal yang disampaikan tersebut salah. Hal tersebut sering terjadi karena kurangnya latihan dan kurang percaya diri. Hasil wawancara lain tentang pencapaian kegiatan juga disampaikan oleh peserta, bahwa:

“Berbicara tentang pencapaian yang saya dapatkan setelah mengikuti kegiatan Latihan Kader Dai’i (LKD) yaitu saya mengetahui cara menjadi seorang da’i

⁶⁴ Baharuddin, Instruktur kegiatan Latihan Kader Da’i (LKD), LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 27 Mei 2019.

apalagi di era milenial serta cara menyampaikan dakwah yang baik, benar da beretika”⁶⁵

Kemudian dikatakan pula oleh peserta lainnya bahwa:

“Setelah mengikuti kegiatan Latihan Kader Da’i (LKD) yang diselenggarakan oleh Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani dan mengikuti beberapa materi mengenai tentang teknik berdakwah dan cara membuat materi dakwah yang di butuhkan oleh masyarakat. Kami dapatkan yaitu pengetahuan baru dan pengalaman mengikuti Latihan Kader Da’i (LKD) seperti, cara membuat materi dakwah meskipun singkat kemudian bisa menyampaikan di depan para peserta lainnya, meskipun tidak selancar dengan da’i yang lain tapi kami sadar bahwa untuk menjadi pendakwah yang handal butuh beberapa proses yang tidak mudah, tapi kami sangat bersyukur bisa ikut dalam kegiatan ini sebab banyak pengalaman dan ilmu yang kami peroleh”.⁶⁶

Berdasarkan pada hasil wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa kegiatan Latihan Kader Dai’i (LKD) ini memberikan manfaat kepada peserta yaitu: mereka rasakan dan alami seperti perubahan pada diri mereka yang sebelumnya sama sekali tidak memiliki keberanian untuk tampil berbicara di depan umum jangankan berbicara di depan umum berdiri saja mereka enggan untuk itu. Namun setelah mengikuti kegiatan ini mereka telah mampu untuk mempraktekkannya dalam proses perkuliahan. Bukan hanya pandai berbicara akan tetapi ada di antara mereka bahkan sudah mampu menyusun materi dakwah yang hendak mereka sampaikan.

“Sebagai peserta yang berasal dari luar dari LDM Al-Madani IAIN Parepare saya mengucapkan terima kasih kepada pengurus, panitia terlebih instruktur yang telah melaksanakan kegiatan ini. Dalam kegiatan ini banyak hal yang sebelumnya tidak saya ketahui mengenai dakwah namun setelah mengikuti kegiatan ini banyak hal yang saya dapatkan salah satunya adalah betapa pentingnya dakwah di era moderen ini serta seberapa pentingnya kita belajar tentang bagaimana metode yang harus digunakan dalam berdakwah dengan melihat kondisi masyarakat yang menjadi *mad’u* kita”.⁶⁷

⁶⁵ Hernandi, Peserta kegiatan Latihan Kader Da’i (LKD), LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 20 Juni 2019.

⁶⁶ Rismal dan Erawati, Peserta kegiatan Latihan Kader Da’i (LKD), LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 05 Juni 2019.

⁶⁷ Irham Karamullah, Peserta dari LDK Al-Jami UIN Alauddin Makassar, (Sambungan Telepon) tanggal 06 Juni 2019.

Berdasarkan pada hasil wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa setelah kegiatan Latihan Kader Da'i ini mereka akan lebih terorganisir dalam menyampaikan dakwah karena mereka telah mengetahui metode tentang berdakwah sesuai kondisi *mad'u* dan mereka lebih termotivasi lagi untuk melanjutkan dakwah Rasulullah Saw. Pencapaian tujuan suatu kegiatan merupakan tolok ukur yang menyeluruh karena, tujuan tersebut merupakan awal dalam melahirkan ide untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Apabila tujuan awal kegiatan terealisasi maka pencapaian kegiatan bisa dikatakan menyeluruh. Pencapaian tujuan berguna agar menjadi tolok ukur pengurus untuk lebih meningkatkan kegiatan yang akan mereka laksanakan kembali.

3. Kepuasan tingkat kegiatan

Hal yang jadi tolok ukur yang harus dicapai dalam mengadakan suatu kegiatan adalah kepuasan tingkat kegiatan. Seperti Latihan Kader Da'i (LKD) yang memiliki sasaran awal kepada para peserta agar bisa berdakwah dan membuat konsep dakwah dan apabila sasaran tersebut berhasil tercapai ketika kegiatan berakhir maka kegiatan akan merasa puas dan pengurus pun berhasil mencapai sasaran awalnya.

Adapun hasil wawancara yang disampaikan oleh peserta Latihan Kader Da'i yaitu:

“Alhamdulillah setelah mengikuti kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) saya sudah mampu untuk menyampaikan dakwah meskipun masih terbata-bata akan tetapi saya bersyukur karena ada perubahan positif yang saya dapat karena sebelum adanya kegiatan ini saya sama sekali tidak bisa menyampaikan dakwah”.⁶⁸

Berdasarkan pada hasil wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa tujuan kegiatan sudah tepat sasaran akan tetapi belum maksimal, masih butuh proses belajar lagi agar bisa menjadi pendakwah yang profesional.

Kemudian dikatakan pula oleh peserta lainnya bahwa:

⁶⁸ Erawati, Peserta kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD), LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 05 Juni 2019

”Tentunya belum bisa dikatakan bisa berceramah karena kegiatan Latihan Kader Da’i hanya berlangsung beberapa hari, namun penguasaan teori dan metode dalam berceramah sudah saya kuasai. Sehingga setelah kegiatan saya bisa terus belajar dan terus berproses *step to step* agar kedepannya saya bisa mengaplikasikannya di depan masyarakat/mad’u.”⁶⁹

Berdasarkan pada hasil wawancara di atas dapat dideskripsikan bahwa ada banyak hal yang di dapatkan dalam kegiatan tersebut, meskipun sasaran yang ditetapkan belum maksimal. Hal tersebut tetap mendapatkan manfaat positif bagi peserta. Apalagi setelah kegiatan pengurus membuat mandat untuk para peserta Latihan Kader Da’i (LKD) agar mereka bisa belajar tampil di depan umum saat bulan ramadhan agar bisa mengaplikasikan ilmu yang telah didapat.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Bentuk pengelolaan merupakan kegiatan untuk mengelola suatu organisasi dengan menggunakan fungsi manajemen yaitu *planning, organising, actuating dan controlling*. Bentuk pengelolaan yang baik akan menghasilkan suatu pekerjaan/kegiatan yang efektif. Pengelolaan adalah seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan. Dalam penyelesaian akan sesuatu tersebut, terdapat tiga faktor yang terlibat yaitu :

1. Penggunaan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia maupun faktor-faktor produksi lainnya. Sumber daya dalam suatu organisasi sangatlah penting dan merupakan penunjang keberhasilan organisasi, karena sumber dayalah yang menggerakkan organisasi. Adapun beberapa sumber daya organisasi yaitu:
 1. sumber daya kader, mereka merupakan jantung sebuah organisasi karena tanpa mereka organisasi hanyalah benda mati. Kader dari organisasilah yang menjalankan semua kegiatan organisasi, mengelola, melakukan perencanaan yang

⁶⁹ Hernandi, Peserta kegiatan Latihan Kader Da’i (LKD), LDM Al-Madani IAIN Parepare (Sekretariat LDM Al-Madani) tanggal 20 Juni 2019.

membuat organisasi bisa mengalami perubahan yang positif dan dapat terpenuhinya tujuan dari organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kader organisasi sehingga kader harus diberikan ilmu tentang organisasi dan diberikan motivasi agar mereka bisa membuat organisasi memiliki daya saing dan menghasilkan kader-kader yang berkualitas. 2. Keuangan merupakan anggaran yang dikeluarkan oleh sumber daya kader untuk melakukan suatu kegiatan guna untuk memenuhi segala kebutuhan baik untuk konsumsi maupun untuk transportasi pemateri. Keuangan akan dikelola oleh bendahara yang telah dipilih oleh ketua. Pemilihan bendahara harus melihat harus orang-orang yang mampu mengelola keuangan dengan baik agar dapat memenuhi semua perencanaan awal. Pengelolaan keuangan sangatlah sensitif karena sedikit banyaknya dana harus dipertanggung jawabkan, sehingga pengeluaran dan pemasukan harus selalu dicatat. 3. Teknologi merupakan sarana yang digunakan untuk memudahkan sumber daya kader dalam menginformasikan kegiatan yang akan dilaksanakan. Teknologi memberikan dampak positif kepada organisasi karena akan memberikan kemudahan melaksanakan tugas agar organisasi lebih efektif dan bisa mengontrol kegiatan dari jarak jauh. Selain itu, dengan adanya teknologi akan membuat sumber daya kader lebih kreatif dalam mengembangkan suatu organisasi sekaligus memperkenalkan organisasi lebih luas.

2. Proses yang bertahap mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengimplementasian, hingga pengendalian dan pengawasan. Adapun proses tahapan yang dilakukan oleh salah satu organisasi yaitu Lembaga Dakwah Mahasiswa dengan salah satu program kerjanya Latihan Kader Da'i (LKD) yaitu:
 1. Perencanaan yang dilakukan yaitu perencanaan oleh pengurus dengan

melakukan komunikasi kepada pembina LDM Al-Madani IAIN Parepare dan Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerja Sama agar kegiatan tersebut lebih terarah dan mendapatkan izin pelaksanaan kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD), kemudian perencanaan yang dilakukan oleh panitia adalah mengadakan rapat pembentukan struktur panitia, membuat Surat Keputusan (SK) kepada pengurus, membuat proposal permintaan dana kepada birokrasi, mengadakan penggalangan dana guna untuk mengantisipasi kurangnya dana yang diberikan, membuat brosur kegiatan agar kegiatan yang akan dilaksanakan dapat tersebar luas, menyiapkan peralatan baik peralatan dari Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare sendiri maupun menyurati organisasi lain dan birokrasi untuk peminjaman alat dan permintaan Alat Tulis Kantor (ATK), membuat surat peminjaman gedung, membuat dan menyebarkan undangan untuk pemateri dan tamu undangan baik dari pembina, wark III maupun organisasi di lingkup IAIN Parepare, dan mereka menentukan orang-orang yang akan mengambil acara ketika pembukaan seperti: MC, pembacaan ayat suci sampai pada, pembacaan doa, sedangkan perencanaan yang dilakukan oleh instruktur yaitu menentukan materi dan pemateri, membuat tata tertib, menentukan jadwal pemateri, dan membuat game. 2. Pengorganisasian yang dilakukan oleh pengurus yaitu dengan membagi beberapa tanggung jawab kepada panitia dan instruktur untuk mengelola kegiatan, kemudian pengorganisasian yang dilakukan oleh panitia yaitu membentuk beberapa divisi agar pelaksanaan perencanaan dapat terorganisir seperti: devisi kesekretariatan bertugas untuk membuat brosur, membuat formulir pendaftaran dan memilih kader yang akan mengisi acara pembukaan, devisi humas bertugas mengantar surat, devisi konsumsi bertugas

menyiapkan makanan selama kegiatan sedangkan untuk instruktur mereka membagi siapa-siapa yang akan menjadi pendamping disetiap pemateri. Pembagian tanggung jawab dilakukan agar semua kegiatan yang mereka rencanakan dapat membuat peserta nyaman dalam menerima materi sehingga mereka mudah memahami apa yang disampaikan oleh pemateri. 3. Pengaplikasian, bagian ini merupakan bagian terpenting dari instruktur karena mereka harus mengaplikasikan perencanaan yang telah ditentukan. Adapun yang dilakukan yaitu memberikan contoh permasalahan, memberikan games dan materi tentang dakwah sedangkan dari panitia mereka melakukan dekorasi tempat kegiatan dan menyiapkan konsumsi. 4. Pengarahan yang dilakukan oleh pengurus, instruktur dan panitia yaitu agar kegiatan tidak keluar dari perencanaan awal dan tetap mengikuti tata tertib yang diberikan. Adanya pengarahan yang dilakukan dapat mengetahui kekurangan pada kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) sehingga bisa diperbaiki dan tidak terulang lagi di keesokan harinya seperti waktu kegiatan melebihi dari waktu yang telah ditetapkan pada awal kegiatan. Bentuk pengelolaan juga sangat bermanfaat agar dalam pelaksanaan Latihan Kader Da'i (LKD) dapat terlaksana dengan teratur.

3. Adanya seni dalam penyelesaian pekerjaan. Salah satu seni dalam pekerjaan yaitu bersikap profesional karena dengan sikap profesional maka akan memberikan yang terbaik dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Akan tetapi problema dari suatu organisasi yaitu tidak semua kader memiliki sikap profesional seperti halnya tidak mau berproses dan ketika diberi tanggung jawab mereka lalai, sehingga ketika pemilihan panitia maupun instruktur kegiatan ketua akan memilih dari kader yang loyal di

organisasi. Bagi organisasi kader yang tidak memiliki pengalaman tetapi selama ini loyal dalam organisasi dan mau terus belajar maka itulah yang akan dijadikan panitia karena mereka mau berusaha mengembangkan ilmunya dan bertanggung jawab atas janji yang telah diucapkan ketika mereka masuk. Sikap profesional harus ditanamkan sejak awal dan dimanapun berada karena sangatlah penting untuk daya saing ketika bekerja.

Bentuk pengelolaan setiap organisasi/perusahaan akan memberikan manfaat kepada Sumber Daya Manusia serta organisasi itu sendiri. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap organisasi/perusahaan memiliki bentuk pengelolaan tersendiri untuk mencapai tujuan awal dari organisasi/perusahaan. Hanya saja pengelolaan setiap organisasi/perusahaan pasti berbeda-beda tergantung bagaimana keefektifan Sumber Daya Manusia. Bahkan dalam suatu organisasi yang memiliki kepemimpinan yang berbeda setiap tahunnya juga memiliki bentuk pengelolaan yang berbeda tergantung siapa yang memimpin saat itu. Dengan adanya bentuk pengelolaan maka bisa dijadikan tolok ukur untuk menilai apakah kegiatan tersebut efektif dan memberikan manfaat yang positif untuk peserta.

Efektivitas merupakan penilaian terhadap pencapaian tujuan organisasi serta cara atau proses pencapaian tujuan dibandingkan dengan penetapan sasaran/ tujuan awal yang disepakati anggota organisasi serta konsensus tentang norma dan budaya organisasi tersebut. Menilai efektivitas kegiatan yang telah terlaksana maka harus menggunakan tolok ukur. Dengan tolok ukur maka pengurus bisa memberikan saran kepada pengurus yang akan datang agar lebih memaksimalkan kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) sehingga bisa menciptakan kader yang berkualitas dalam hal

berdakwah. Ada beberapa penilaian yang dijadikan tolok ukur agar kegiatan dapat dikatakan efektif, yaitu:

1. Ketika kegiatan berhasil dilakukan dengan baik artinya suatu kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai perencanaan awal sampai pada akhir kegiatan.
2. Tujuan yang terealisasi artinya peserta kegiatan merasa puas dengan adanya kegiatan yang dilaksanakan karena mereka mendapatkan tujuan dari kegiatan tersebut dan dalam pelaksanaan kegiatan peserta dapat memahami seluruh rangkaian proses hingga akhir kegiatan Latihan Kader Da'i dengan efektif.
3. Pelaksanaan kerja yang bertanggung jawab artinya semua nama Panitia Pelaksana yang terdapat dalam Surat Keputusan (SK) yang diberikan tanggung jawab oleh Pengurus dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.
4. Ekonomis artinya dana, waktu, tenaga kerja telah dipergunakan dengan tepat dan tidak ada pemborosan serta penyelewangan dan pembagian kerja yang nyata. Seperti adanya pembagian tanggung jawab yang diberikan oleh pengurus kepada panitia dan instruktur.
5. Pembagian kerja yang nyata artinya tanggung jawab yang diberikan oleh Pengurus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh Panitia maupun Instruktur.

Kelima tolok ukur tersebut ketika berhasil dilakukan dalam suatu kegiatan maka kegiatan tersebut efektif. Kegiatan Latihan Kader Da'i yang dilakukan oleh Lembaga Dakwah Mahasiswa bertujuan agar para generasi muda bisa lebih aktif dalam melanjutkan dakwah Rasulullah Saw. Berdasarkan pada penilaian efektivitas di atas maka dapat dikatakan kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) yang diadakan oleh Lembaga Dakwah Mahasiswa efektif karena dari beberapa peserta yang telah

diwawancarai mereka merasa ada perubahan yang dialami yang sebelum adanya kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) ini peserta tidak memiliki keberanian tampil di depan umum, tidak mengetahui cara berdakwah dan tidak mengetahui cara menghadapi masyarakat dan setelah adanya kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) ini perubahan yang dirasakan oleh peserta yaitu mengasah kemampuan *public speaking*, mendapatkan ilmu yang belum tentu mereka dapatkan di tempat lain, melatih mental agar bisa berkomunikasi di depan umum baik sesama mahasiswa maupun ketika terjun ke masyarakat. Salah satu peserta dari UIN Alauddin Makassar juga mengatakan bahwa banyak hal yang didapatkan dalam Latihan Kader Da'i (LKD) ini yaitu ilmu tentang cara berdakwah di era modern ini dan bagaimana metode yang digunakan ketika melihat kondisi masyarakat yang akan dijadikan tempat untuk menyampaikan dakwah sehingga mereka puas dengan adanya kegiatan tersebut serta melatih mental untuk berkomunikasi dengan mahasiswa maupun masyarakat.. Pengurus, Instruktur, dan Panitia mereka telah memaksimalkan pengelolaan kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi. Hal-hal yang dilakukan, antara lain sebagai berikut:

1. Menghadirkan pemateri yang handal, pemateri yang handal akan memberikan pengaruh besar kepada peserta karena selain mengaplikasikan ilmu yang telah mereka dapatkan tetapi juga memberikan contoh sikap ketika berdakwah. Dalam memilih pemateri pengurus akan terlebih dahulu berkomunikasi kepada semua panitia dan instruktur agar pemateri yang akan diundang benar-benar handal dibidangnya, kemudian mereka merekomendasikan pemateri yang memiliki latar belakang dalam bidang dakwah. Adapun kategori yang dijadikan patokan tentang pemateri yang handal itu bukan hanya memiliki ilmu pengetahuan tentang

berdakwah, mengetahui kondisi masyarakat yang akan dijadikan tempat berdakwah, memiliki jam terbang yang banyak, memiliki metode agar dakwah yang dilakukan dapat terarah dengan baik, melainkan juga harus memiliki sifat yang baik, karena mereka senantiasa menjadi pusat perhatian ummatnya dalam bertingkah laku.

2. Memantapkan persiapan sebelum kegiatan agar kegiatan dapat bermanfaat bagi peserta maupun Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD). Memantapkan persiapan sangatlah penting dilakukan sebelum berlangsungnya kegiatan, agar semua yang telah direncanakan dapat terealisasi. Hal-hal yang menjadi persiapan harus *dilist* agar kita mengetahui persiapan apa yang sudah dilaksanakan. Persiapan yang sudah ditetapkan seperti dekorasi tempat kegiatan, waktu, konsumsi dan pemateri harus dikonfirmasi ulang agar saat pelaksanaan masalah-masalah baik penggunaan waktu yang melebihi *schedule* yang telah ditetapkan maupun pemateri yang tidak hadir dapat memiliki solusi yang tepat. Selain persiapan di atas persiapan yang harus dipermantap sebelum kegiatan yaitu bagi instruktur mempersiapkan mental untuk menghadapi peserta agar kegiatan berjalan efektif.
3. *Training of Trainer* (TOT) bagi instruktur dilakukan agar mereka bisa mengatur forum dan melihat kondisi forum ketika tidak efektif lagi. Kegiatan *Training of Trainer* (TOT) dilaksanakan sebelum kegiatan berlangsung dengan menghadirkan para senior di Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare. Kegiatan ini merupakan pembelajaran untuk instruktur agar mereka mampu untuk mengelola forum agar tetap efektif. Selain itu, dalam *Training of Trainer* (TOT) instruktur juga diberikan kesempatan untuk memaparkan sedikit tentang materi

yang akan mereka dampingi. Tujuannya agar sebelum pemateri memaparkan materinya mereka mampu untuk menyampaikan sedikit materi tersebut dan mengasah *public speaking* mereka agar tidak gugup dan lebih percaya diri dalam menghadapi kader.

4. Panitia mempersiapkan peralatan, lokasi dan melakukan penggalangan dana agar kegiatan berjalan dengan baik. Dalam suatu kegiatan panitia sangat berperan penting dalam kesuksesan kegiatan karena mereka yang memfasilitasi kegiatan. Dalam mempersiapkan peralatan panitia mengkonfirmasi kepada setiap divisi dalam kepanitiaan tentang apa saja yang mereka butuhkan sehingga mereka bisa menyiapkan peralatan tersebut baik peralatan dari Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare itu sendiri maupun membuat surat peminjaman kepada organisasi lain dan birokrasi. Pemilihan lokasi sesuai dengan target peserta kegiatan, apabila lokasi tersebut memungkinkan untuk memuat target peserta maka sekretaris panitia akan menyurati birokrasi untuk peminjaman gedung. Selain menyesuaikan target peserta pemilihan lokasi kegiatan juga dipertimbangkan tentang kenyamanan peserta, agar peserta dapat menerima materi dengan baik. Selain lokasi panitia juga melakukan penggalangan dana guna mengantisipasi kekurangan dana selama kegiatan dan sebagai dana awal kegiatan ketika dana BOP Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare di birokrasi belum cair.

Hal-hal yang dilakukan di atas sangat memberikan dampak bagi kelangsungan kegiatan dan menjadikan tolok ukur bahwa pengelolaan kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) ini dilakukan semaksimal mungkin. Hal tersebut dilakukan agar para peserta semangat dalam melanjutkan dakwah Rasulullah Saw.,. Dakwah adalah ajakan yang

dilakukan untuk pembebasan individu atau masyarakat dari pengaruh eksternal nilai-nilai *syaitaniah* dan kejahatan menuju internalisasi nilai-nilai ketuhanan. Pada sisi lain, dakwah bertujuan untuk meningkatkan pemahaman agama dalam berbagai aspek ajaran agar diaktualisasikan dalam sikap, berfikir dan bertindak. Penyampaian dakwah bukan hanya dipersempit ketika mereka menyampaikan dakwah di depan mimbar tapi penyampaian dakwah itu bisa secara luas. Seperti ketika mereka memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik maka itu merupakan esensi dakwah yang perlu dilakukan dalam kehidupan sosial baik secara individu maupun dengan kehidupan bermasyarakat.

Dalam konteks ini maka pelaku dakwah dituntut untuk menampilkan ajaran Islam secara rasional dengan memberikan interpretasi kritis untuk merespons nilai-nilai yang masuk melalui berbagai informasi dari seluruh penjuru dunia. Dakwah juga harus menampilkan Islam sebagai rahmat semesta bukan saja pada aspek kehidupan bagi umat Islam tetapi demikian pula dengan umat-umat lainnya sebagai wujud dari keuniversalan syiar atau ajaran nilai-nilai dakwah *rahmatan lil alamin*. Untuk mencapai tujuan ini secara maksimal, maka disinilah letak signifikansi manajemen dakwah untuk mengatur, dan mengantarkan dakwah tepat sasaran dan mencapai tujuan yang diharapkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Mencermati seluruh pembahasan pada bab sebelumnya, maka dengan demikian penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 5.1.1 Bentuk pengelolaan kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD) Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare untuk meningkatkan kualitas kader, yaitu dengan menggunakan fungsi manajemen yaitu *POAC (Planning, Organizing, Actuating dan Controlling)*, di mana pengurus dibantu oleh panitia dan instruktur serta pengurus benar-benar memilih panitia dan instruktur yang handal agar kegiatan dapat terealisasi dengan cara membekali mereka dengan ilmu di kegiatan *Training of Trainer (TOT)*.
- 5.1.2 Para peserta Latihan Kader Da'i (LKD) sangat antusias dengan adanya kegiatan ini, karena pengurus memaksimalkan pengelolaan kegiatan tersebut sehingga kegiatan bisa efektif dan memberikan manfaat kepada peserta. Seperti, pencapaian tujuan menyeluruh yang dirasakan oleh para peserta dengan mendapatkan ilmu yang mereka belum dapatkan sebelum adanya kegiatan Latihan Kader Da'i (LKD). Selain itu, para peserta juga di asa kemampuan *public speaking* sehingga mereka merasa percaya diri tampil di depan umum meskipun belum terlalu signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kegiatan ini efektif dalam meningkatkan kualitas kader, karena kegiatan Latihan Kader Da'i ini menjadi pintu awal untuk terus berproses *step to step* agar kedepannya mereka bisa menjadi pendakwah yang profesional. Pendakwah yang profesional memiliki ilmu pengetahuan tentang agama

Islam, memahami kondisi *mad'u*, mengetahui metode tentang berdakwah dan memiliki sifat yang baik.

5.2 Saran

Setelah penulis mengemukakan kesimpulan di atas, maka berikut ini penulis mengemukakan beberapa saran sebagai harapan yang ingin dicapai sekaligus sebagai kelengkapan dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut :

1. Pengurus dan Anggota LDM Al-Madani IAIN Parepare

Agar anggota maupun kader Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani tetap cerdas secara emosional, spiritual maupun cerdas dalam menyiarkan dakwah, maka sebaiknya pengurus lebih meningkatkan perannya sebagai pihak yang menyelenggarakan maupun mengurus suatu lembaga, seperti memberikan evaluasi rutin agar lebih meningkatkan kualitas dalam berdakwah.

2. Peserta Latihan Kader Da'i

Setelah kegiatan Latihan Kader Da'i dilaksanakan diharapkan peserta bisa menerapkan ilmu yang telah didapatkan pada kegiatan ini dan tetap berproses langkah demi langkah agar lebih meningkatkan percaya dirinya untuk tampil di depan umum serta memperbanyak mencari ilmu agar lebih memahami tentang ilmu dan cara berdakwah yang efektif agar mudah diterima di lingkungan masyarakat, baik berupa bentuk pengelolaan kelembagaan dakwah maupun dalam tataran non-kelembagaan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Abdul, Idris Somad. 2004. *Diklat Ilmu Dakwah*. Depok: T.pn.
- Abu, Hasanunudin Bakar. 1999. *Visi dan Misi Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia*. Jakarta: Media Dakwah.
- Al Asqalani, Ibnu Hajar. 2008. *Fathul Baari 17: Penjelasan Kitab Shahih Al Bukhari*. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Andrian, Irianto. 2001. *Panduan Pengembangan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Andi Pate, Arifin Anwar. 2015. *Strategi Dakwah Perspektif Ilmu Komunikasi*. Cet.1: Jawa Barat: Khalifah Media Tama.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cet. IV; Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Al-Thalib, Hisyam. 1996. *Panduan Latihan Untuk Jurusan Dakwah*. Jakarta: Media Dakwah.
- Basrowi dan Suandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Camble J.P. 1989. *Riset dalam Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Departemen Agama RI. 2010. *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro.
- Firmansyah, M. Anang dan Budi W. Mahardhika. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hadikusuma, Hilmah. 1995. *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Manajemen Dakwah*. Bandung: Alfabeta.
- Ismail, A. Ilyas dan Prio Lotman. 2011. *Filsafat Dakwah Rekayasa Membangun Agama dan Peradaban Islam*. Jakarta: Kencana.
- Lexy J. Moleong. 1997. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet.VIII; Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Lupiyoadi. 2000. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marjuni, Sukmawati. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.1; Makassar: CV Sah Media.

- Moekijat. 2000. *Latihan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghaia Indonesia.
- Mubasyaroh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Da'i melalui Pelatihan dalam Pengembangan Dakwah Islam*. Tadbir 1, no. 1.
- Musthafa, Ahmad Al-Maraghi. 1986. *Tafsir Al-Maraghy 4 terjemahan*. Semarang: CV Toha Putra.
- Nawawi. 2011. *Kompetensi Juru Dakwah*. Komunika 3, no. 2.
- Sri Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sujadi F.X. 1990. *Organisasi dan Manajemen, penunjang berhasilnya proses manajemen*. Cet 3; Jakarta: CV Masagung.
- Suprpto, Haddy. 2017. *Metode Penelitian untuk Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rawamangun: Kencana.
- Tasraman, Toto. 1987. *Komunikasi Dakwah*. Jakarta: CV Gaya Media Pratama.
- Tim Penyusun. 2013. *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah (Makalah dan Skripsi)*, Edisi Revisi Parepare: STAIN Parepare.
- Yaqub, Hamzah. 1986. *Publistik Teknik Dakwah dan Leadershi*. Depok: CV Diponegoro.
- Zainuddin. *Teori-Teori Mutakhir dalam Perspektif Ilmu Administrasi Publik*. Makassar: Phinatama Media

Sumber Media Online

- Akhmad Fajari, Eprints.walisongo.ac.id, “Hubungan Efektivitas Pelatihan Kader Dakwah dengan Kualitas Dakwah Islam Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Kendal” ,<http://repository.library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/76> (19 Desember)
- Compas. <http:// Filsafat. Kompasiana.com/2010/08/22/nalar-induktif-dan-nalar-deduktif/> (13 Maret)
- Diana Ulfa, Repository.radenintan.ac.id, “Peminaan Kader Dai Lembaga Dakwah Nadhlatul Ulama (LDNU) Provinsi Lampung Dalam Meningkatkan Kemampuan Berdakwah”,http://repository.radenintan.ac.id/3230/1/SKRIPSI_DIANA_FIX (26 Desember)

Nur Hasan, *Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif Model Spradley / Studi Etnografi*, <https://anannur.wordpress.com/2010/07/08/analisis-data-dalam-penelitian-kualitatif-model-spradley-studi-etnografi/>, (05 Desember 2018).

Muammar, Repository.uin-alauddin, “Manajemen Pelatihan Dakwah Dalam meningkatkan kualitas Dakwah Santri di Pondok Pesantren Awaluddin Desa Kuo Kecamatan Pangale Kabupaten Mamuju Tengah”, <http://repository.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/4670> (31 Desember)

Wikipedia, https://id.m.wikipedia.org/2017/11/20/wiki/lembaga_dakwah_kampus/. (05 Juli)

Wikipedia, <https://id.m.wikipedia.org/2019/06/07/wiki/bendera/>. (21 Juli).







**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100 website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B- 511 /In.39/FUAD/04/2019
Lamp : -
Hal : **Izin Melaksanakan Penelitian**

Kepada Yth.
Wali Kota Parepare
Cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Di-
Kota Parepare

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) parepare menerangkan bahwa:

Nama : Sriyana
Tempat/Tgl. Lahir : Lautan Salo, 07 Juni 1997
NIM : 15.3300.013
Semester : VIII
Alamat : BTN Rappang Permai, Kecamatan Pancarijang KAB. SIDRAP

Adalah mahasiswa Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) parepare bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah **Kota Parepare** dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

“Efektivitas Pelatihan Kader Dai Dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare”

Pelaksana penelitian ini direncanakan pada bulan April sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut dimohon kerja samanya agar kiranya yang bersangkutan dapat diberi izin sekaligus dukungan dalam memperlancar penelitiannya.

Demikian, atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Parepare, 26 April 2019
Dekan,


Dr. H. Abd. Halim K. Lc, M.A
NIP. 19590624 199803 1 001



CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jalan Veteran Nomor 28, Parepare Telp. (0421) 23594, Fax (0421) 27719, Kode Pos 91111
Email : dpmptsp@pareparekota.go.id; Website : www.dpmptsp.pareparekota.go.id
PAREPARE

Nomor : 258/IPM/DPM-PTSP/5/2019
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Parepare, 29 April 2019
Yth. 1. Rektor Institut Agama Islam Negeri Kota Parepare
2. Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare di Parepare
3.

Di -
Parepare

DASAR :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kota Parepare No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Peraturan Walikota Parepare No.39 Tahun 2017 tentang Pelimpahan Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
6. Surat Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, Nomor : B 511/In.39/FUAD/04/2019 tanggal 26 April 2019 Perihal Izin Melaksanakan Penelitian.

Setelah memperhatikan hal tersebut, Pemerintah Kota Parepare (Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare) dapat memberikan izin Penelitian kepada :

N a m a : Sriyana
Tempat/Tgl. Lahir : Lautang Salo / 06-07-1997
Jenis Kelamin : Wanita
Pekerjaan / Pendidikan : Mahasiswa / S1
Program Studi : Manajemen Dakwah
A l a m a t : BTN Rappang Permai, Blok B No.9
Kel. Macorawalie & Kec. Pancarajang
Kab. Sidenreng Rappang
91651

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :

Efektivitas Pelatihan Kader Dai dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare

Selama : TMT 29/04/2019 S/D 24/06/2019
Pengikut/Peserta :

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera dibelakang Surat Izin Penelitian ini.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.



Kepala Dinas Penanaman Modal
Dan Pelayanan Terpadu Satu
Pintu Kota Parepare

Hi. ANDRUSIA, SH., MH

Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP.19620915 198101 2 001

TEMBUSAN : Kepada Yth.

1. Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Cq. Kepala BKB Sulsel di Makassar
2. Walikota Parepare di Parepare
3. 295
4. Saudara Sriyana
5. Arsip.



PENGURUS
LEMBAGA DAKWAH MAHASISWA
(LDM) AL-MADANI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE



Sekretariat: Jl. Amal Bakti No.08 Soreang, Gedung PKM LDM Al-Madani, C.p. 081241634015/085397242711

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
No : 23/LDM AL-MADANI/IAIN/PR/VII/1440H/2019M

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mardian Saputra
NIM : 16.3300.044
Fakultas/Prodi : FUAD/Manajemen Dakwah
Jabatan : Ketua Umum Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas sebagai berikut:

Nama : Sriyana
NIM : 15.3300.013
TTL : Lautang, 07 Juni 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas/Prodi : FUAD/Manajemen Dakwah

Telah selesai melakukan penelitian di Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare pada tanggal 24 Juni 2019 untuk memperoleh data dalam rangka menyusun Skripsi yang berjudul "*Efektivitas Latihan Kader Da'i dalam meningkatkan Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare*".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

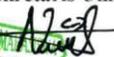
Parepare, 08 Juli 2019

PENGURUS
Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani
IAIN Parepare

Ketua Umum,-


MARDIAN SAPUTRA
NIM : 16.3300.044

Sekretaris Umum,-


NUR ASIA
NIM : 16.2300.002


SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sunny Lathifu
Jabatan : Koordinator Instruktur
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Tarbiyah

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari SRIYANA yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Latihan Kader Da’i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare”.

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 25 Mei 2019

Yang bersangkutan


Sunny Lathifu

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sriyana
Jabatan : Instruktur
Program Studi : PBA
Fakultas : Tarbiyah

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari SRIYANA yang sedang melakukan penelitian yang berjudul **"Efektivitas Latihan Kader Da'i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare"**.

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 20 Mei 2019

Yang bersangkutan



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Marsdan Saputra
Jabatan : Ketua Umum
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Ushuluddin, Adab, dan Dakwah

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari SRIYANA yang sedang melakukan penelitian yang berjudul **“Efektivitas Latihan Kader Da’i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare”**.

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 27 Mei 2019

Yang bersangkutan


Marsdan Saputra



CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : RUSLAN-R
Jabatan : KETUA PANITIA
Program Studi : HUKUM KELUARGA
Fakultas : SYARIAH DAN HUKUM ISLAM

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari SRIYANA yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Latihan Kader Da’i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare”.

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 27 Mei 2019

Yang bersangkutan





CENTRAL LIBRARY OF STATE OF ISLAMIC INSTITUTE PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Baharuddin
Jabatan : Instruktur
Program Studi : HES
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari SRIYANA yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Latihan Kader Da’i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare”.

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 27 Mei 2019

Yang bersangkutan



Baharuddin

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

- Nama : Erawati.L
- Jabatan : Peserta
- Program Studi : PAI (Pendidikan Agama Islam).
- Fakultas : TARBIYAH

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari SRIYANA yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Latihan Kader Da’i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare”.

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 06 Juni 2019
Yang bersangkutan


ERAWATI.L

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : ANDI MUHAMMAD RISMA
Jabatan : Peserta
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Tarbiyah

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari SRIYANA yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Latihan Kader Da’i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare”.

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 05 Juni 2019

Yang bersangkutan



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Irham Karamullah
Jabatan : Peserta
Program Studi : Perbandingan Mazhab dan Hukum
Fakultas : Syariah dan Hukum

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari SRIYANA yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Latihan Kader Da’i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare”.

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 06 Juni 2019

Yang bersangkutan



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

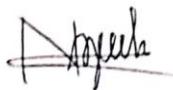
Nama : Nur Jamilah Anbo
Jabatan : Sekretaris Panitia
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari SRIYANA yang sedang melakukan penelitian yang berjudul **"Efektivitas Latihan Kader Da'i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare"**.

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 10 Juni 2019

Yang bersangkutan



Nur Jamilah Anbo

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : NAHDIAH NURUL FALAH
Jabatan : INSTRUKTUR
Program Studi : B K I
Fakultas : FUAD

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari SRIYANA yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “Efektivitas Latihan Kader Da’i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare”.

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 16 Juni 2019

Yang bersangkutan



NAHDIAH

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : MUH.HERNANDI.F
Jabatan : PESERTA
Program Studi : HUKUM TATA NEGARA
Fakultas : SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM

Menerangkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada saudari SRIYANA yang sedang melakukan penelitian yang berjudul "Efektivitas Latihan Kader Da'i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare".

Berdasarkan surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 20 Juni 2019

Yang bersangkutan



MUH.HERNANDI.F

PANDUAN FORMAT WAWANCARA

Judul Penelitian : Efektivitas Latihan Kader Da'i dalam Meningkatkan Kualitas Kader LDM Al-Madani IAIN Parepare.

1. Bagaimana sejarah terbentuknya LDM Al-Madani IAIN Parepare?
2. Siapa nama ketua pertama LDM Al-Madani IAIN Parepare sampai sekarang?
3. Bentuk pengelolaan organisasi LDM AL-MADANI IAIN Parepare dalam meningkatkan kualitas kader.
 - 1) Tahapan apa yang anda lakukan agar kegiatan Latihan Kader Da'i dapat berjalan dengan lancar? (**Ketua Umum, Instruktur, Panitia**)
 - 2) Bagaimana cara anda mengelolah kegiatan LKD agar bisa menciptakan kader yang intelektual dan kreativitas dalam berbagai ilmu terutama dalam hal berdakwah? (**Instruktur**)
 - 3) Bagaimana cara anda dalam menyebarkan informasi kegiatan Latihan Kader Da'i?(**Panitia**)
 - 4) Siapa yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan Latihan Kader Da'i?(**Pengurus**)
 - 5) Bagaimana cara mengorganisir agar kegiatan Latihan Kader Da'i berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan? (**Panitia**)
 - 6) Seperti apa pengarahan yang dilakukan dalam mengontrol pelaksanaan kegiatan Latihan Kader Da'i? (**Panitia & Instruktur**)
 - 7) Hal apa yang disampaikan dalam *technical meeting* dalam kegiatan Latihan Kader Da'i? (**Panitia & Instruktur**)
 - 8) Langkah-langkah apa saja yang anda lakukan dalam meningkatkan Sumber Daya manusia LDM Al-Madani melalui pelaksanaan Latihan Kader Da'i? (**Pengurus**)

- 9) Apa saja kegiatan yang anda berikan dalam meningkatkan Sumber Daya manusia LDM Al-Madani IAIN Parepare? **(Pengurus)**
4. Efektivitas LKD (Latihan Kader Da'i) terhadap peningkatan kualitas kader LDM AL-MADANI IAIN Parepare.
- 1) Langkah apa yang anda lakukan agar peserta kegiatan Latihan Kader Da'i mudah dalam menerima materi? **(Instruktur)**
 - 2) Apakah alasan anda pemberian game dalam kegiatan Latihan Kader Da'i menjadi salah satu langkah agar peserta mudah dalam menerima materi? **(Instruktur)**
 - 3) Apa saja pencapaian dalam kegiatan Latihan Kader Da'i? **(Instruktur dan Peserta)**
 - 4) Ilmu apa saja yang anda dapatkan dalam kegiatan Latihan Kader Da'i? **(Peserta)**
 - 5) Apakah setelah mengikuti kegiatan Latihan Kader Da'i anda mampu menyampaikan ceramah dengan baik? **(Peserta)**



DOKUMENTASI





Wawancara dengan ketua umum LDM Al-Madani IAIN Parepare



Wawancara dengan Instruktur Latihan Kader Da'i (LKD)



Wawancara dengan peserta Latihan Kader Da'i (LKD)



Wawancara dengan panitia Latihan Kader Da'i (LKD)

BIOGRAFI PENULIS



Sriyana, lahir di Lautang Salo pada tanggal 07 Juni 1997, anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan suami istri Alm. H. Abd Rasyid dan Hj. Rustina. Alamat BTN Rappang Permai Kelurahan Macorawalie, Kecamatan Pancarijang, Kabupaten Sidenreng Rappang. Penulis memulai pendidikannya di TK Aisyiyah BTN Rappang Permai dan selesai tahun 2003 di SDN 07 Macorawalie dan lulus pada tahun 2009, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Rappang dan lulus pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikannya di SMA Negeri 1 Rappang dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Program S1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare mengambil Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah, dengan mengambil Program Studi Manajemen Dakwah (MD).

Selama menempuh perkuliahan penulis bergabung di Organisasi Intra Kampus dan Organda yaitu LDM Al-Madani dan MASSIDDI. Saat ini, penulis telah menyelesaikan studi Program S1 di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah pada Program Studi Manajemen Dakwah (MD) pada tahun 2019 dengan judul skripsi “Efektifitas Latihan Kader Da’i dalam Meningkatkan Kualitas Kader Lembaga Dakwah Mahasiswa (LDM) Al-Madani IAIN Parepare.