

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menyebarkan ajaran Islam melalui kegiatan dakwah merupakan suatu keniscayaan supaya Islam dapat tersebar luas ke seluruh penjuru dunia. Misi mulia dakwah bagi setiap muslim adalah kewajiban, begitupun Pemuda Persis sebagai organisasi kemasayrakan kental akan kaderisasi di bidang dakwah, pendidikan, sosial dan lain sebagainya, tidak mengenal ruang dan waktu. Proses selalu berkesinambungan dari masa jihad/kerja tahun ke tahun mengalami peralihan kepemimpinan sebagai percepatan regulasi kaderisasi dalam *jam'iyah* (organisasi) Pemuda Persis. Menurut Aceng Zakaria, dakwah adalah kewajiban abadi umat Islam, Gerakan amr ma'ruf nahyi munkar tidak akan berhenti sampai akhir hayat. Dakwah yang maksimal dan terprogram akan mampu mengeluarkan umat dari kesesatan kepada kehidupan cahaya ilahi. Sebaliknya dekadensi moral, kerusakan akhlak, tatanan hidup yang semrawut merupakan indikasi bahwa dakwah belum maksimal¹.

Tantangan dakwah menjadi semakin kompleks terutama seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang merubah tatanan pranata sosial kemasyarakatan. Komplektivitas aktivitas dakwah tentunya menentukan subjek dakwah, untuk lebih bijak dalam memahami dan mensikapi berbagai persoalan yang akan menjadi tantangan, sekaligus memanfaatkannya sebagai peluang dalam proses dakwah. Seorang mubaligh mesti melakukan upaya penyesuaian berbagai pengetahuan dan teknologi yang menjadi keniscayaan seiring

¹ Aceng Zakaria, *Materi Dakwah untuk Da'i dan Mubaligh*, (Bandung: Risalah Press, 2005), h. vii

laju moderenisasi yang kian tidak terbendung, untuk menentukan pendekatan yang dipandang efektif dalam berdakwah.

Umumnya penentuan pendekatan didasarkan pada mitra dakwah dan suasana yang melingkupinya. Sjahdi Siradj mengutarakan tiga pendekatan dakwah, yaitu pendekatan budaya, pendekatan pendidikan dan pendekatan psikologis. Pendekatan-pendekatan ini melihat lebih banyak pada kondisi mitra dakwah. Oleh karenanya pendakwah, metode dakwah, pesan dakwah dan media dakwah harus menyesuaikan pada kondisi mitra dakwah.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Toto Tasmara, yang menyatakan bahwa pendekatan dakwah adalah cara-cara yang dilakukan oleh seorang mubaligh (komunikator) untuk mencapai suatu tujuan tertentu atas dasar hikmah dan kasih sayang². Dengan kata lain pendekatan dakwah harus bertumpu pada suatu pandangan *human oriented* dengan menempatkan penghargaan yang mulia atas diri manusia pendekatan yang terfokus pada mitra dakwah lainnya adalah dengan menggunakan bidang-bidang kehidupan sosial kemasyarakatan. Pendekatan dakwah model ini meliputi : pendekatan sosial-politik, pendekatan sosial-budaya, pendekatan sosial-ekonomi, dan pendekatan sosial-psikologi. Semuanya pendekatan di atas bisa disederhanakan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan dakwah struktural dan pendekatan dakwah kultural. Untuk membangun kehidupan berbangsa dan bernegara yang sejahtera dan religius, dakwah bisa menggunakan pendekatan struktural atau pendekatan politik. Harus ada para politikus dalam legislatif yang berjuang membuat undang-undang yang menjamin kehidupan yang

² Toto Tasmara, *Komunikasi Dakwah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 1987), h. 44

islami. Dibutuhkan pula politikus dalam eksekutif yang menjalankan pemerintahan berdasar produk hukum tersebut. Bisa juga menggunakan pendekatan kultural atau sosial budaya dengan membangun moral masyarakat melalui kultur mereka. Misalnya dengan memberdayakan ekonomi masyarakat, memberikan pendidikan yang memadai untuk membentuk sumberdaya manusia yang berkualitas dan sebagainya³.

Pemahaman pendekatan dakwah sebagai titik tolak atau sudut pandang terhadap proses dakwah, sebagaimana disebutkan di atas Toto Tasmara menyebutkan terdapat pendekatan lain yaitu pendekatan yang melibatkan semua unsur dakwah, bukan hanya mitra dakwah. Kata proses dakwah berarti melibatkan semua unsur dakwah. Dengan demikian, terdapat dua pendekatan dalam dakwah, yaitu pendekatan dakwah yang terpusat pada pendakwah dan pendekatan dakwah yang terpusat pada mitra dakwah.

Pendekatan yang pertama (terpusat pada pendakwah) menuntut unsur-unsur dakwah lainnya menyesuaikan atau bekerja sesuai dengan kemampuan pendakwah : pesan dakwah manakah yang mapu dikuasai pendakwah; metode dakwah manakah yang mampu digunakan oleh pendakwah; media manakah yang mampu dimanfaatkan pendakwah. Pendekatan yang kedua (terpusat pada mitra dakwah) memfokuskan unsur-unsur dakwah pada upaya penerimaan mitra dakwah. Siapakah pendakwah yang cocok bagi mitra dakwah dengan tipologi tertentu; manakah pesan dakwah yang paling dibutuhkan mitra dakwah; serta metode dan media dakwah bagaimanakah yang dapat menggugah hati mitra dakwah.

³ Ibid, h. 46

Pendekatan yang tepat pada pendakwah hanya bertujuan pada pelaksanaan kewajiban dakwah. Kewajiban pendakwah adalah menyampaikan pesan dakwah hingga mitra dakwah memahaminya (*al-balagh al-mubin*) aspek kognitif (pemahaman) mitra dakwah terhadap pesan dakwah lebih ditekankan daripada aspek afektif (sikap) dan psikomotorik (tingkah laku) mereka. Fokusnya terletak pada kemampuan pendakwah sedangkan targetnya kelangsungan berdakwah. Berdasarkan pendekatan ini, maka hukum berdakwah adalah *fardlu'ain* artinya setiap muslim wajib berdakwah sesuai kemampuan masing-masing.

Pendekatan dakwah yang terpusat pada mitra dakwah berupaya mengubah keagamaan mitra dakwah. Tidak hanya pada tingkatan pemahaman, tetapi lebih dari itu, yaitu merubah sikap prilaku mitra dakwah. Dalam hal ini, semua unsur dakwah harus menyesuaikan kondisi mitra dakwah. Tidak semua orang bisa melakukan pendekatan ini. Karenanya, hukum berdakwah adalah *fardu kifayah* artinya hanya wajib bagi orang-orang yang telah memiliki kemampuan. Pendekatan ini lebih mengedepankan bagaimana caranya meningkatkan keimanan mitra dakwah.

Kedua pendekatan di atas, pada dasarnya mengedepankan komunikasi dakwah, sebab kata dakwah berasal dari bahasa Arab yang memiliki arti ajakan, seruan, atau panggilan. Dengan demikian, dakwah adalah suatu ilmu pengetahuan yang mengajarkan tehnik-tehnik dan seni-seni untuk menarik perhatian orang lain agar mengikuti suatu ideologi dan perbuatan tertentu, yaitu ajaran agama yang benar, Islam.⁴

⁴Ibid, h.41.

Dengan kata lain ialah suatu cara untuk mempengaruhi melalui pikirannya, dengan tujuan mengubah situasi yang buruk kepada situasi yang lebih baik, memindahkan dari alam ke awaman menuju kepada alam kefahaman, dari kekafiran kepada keimanan, dari penjajahan kepada kemerdekaan, dari kebodohan kepada kepintaran, dan begitulah seterusnya, itulah makna dari komunikasi dakwah. Semua usaha tersebut dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam keimanan tentang Islam.⁵ Artinya, proses dakwah akan berkualitas dengan membangun formulasi penyampaian pesan dakwah yang diberikan seperti sebuah hidangan yang begitu lezat dan nikmat, lezat dibutuhkan dan nikmat sesuai dengan kemajuan dan perkembangan masyarakat (*mad'u*) yang sudah memasuki era digital. Itulah makna yang sebenarnya dari hadist Rasulullah “ *Berbicaralah kepada manusia sesuai dengan tingkat kecerdasannya*”.

Pada zaman sekarang ini, dakwah tidak cukup dilakukan secara individual, tetapi harus dilakukan dengan dakwah secara bersama-sama melalui berbagai lembaga-lembaga dan forum-forum dakwah yang kuat dan solid. Telah banyak dijumpai lembaga-lembaga yang berkonsentrasi pada penyeruan dakwah, yang di sebut dengan pergerakan dakwah (*haraqah dakwah*) yakni dakwah yang dilakukan secara berjama'ah, dakwah yang lebih kepada aksi nyata dari pada omongan belaka. Konsekuensi logis dari paradigma dakwah secara berjama'ah adalah dakwah tidak lagi semata-mata bermakna tabligh, seperti yang selama ini disalah artikan, tetapi lebih kepada makna ikhtiar orang yang beriman untuk membangun komunitas

⁵ Syukri Syama'un, Yusri Daud dan Fakhri, *Komunikasi Islam*, (Banda Aceh: Ar-Raniry Press, 2006), h.3-4.

Islam secara menyeluruh (*syumul/kaffah*), walau tak semudah mengkedipkan mata.⁶

Menurut Syaikh Musthafa Mansyur, dakwah secara berjama'ah adalah dakwah yang paling efektif dan sangat bermanfaat bagi gerakan Islam. Sebaliknya dakwah secara sendiri-sendiri akan kurang pengaruhnya dalam usaha menanamkan ajaran Islam pada umat secara umum. Atas dasar inilah Allah telah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Ali Imran:104

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

Artinya :

*“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.”*⁷

Dalam ayat tersebut Allah telah mengisyaratkan tentang wajibnya melaksanakan dakwah secara bersama (berjama'ah) atau melaksanakan aktivitas bersama-sama (Amal Jam'i). Sebab ikhtiar yang dilakukan secara sendirian terlalu berat dan sulit dalam memikul beban dan amanah dalam rangka memberantas kejahatan di dunia ini termasuk di Pimpinan Daerah Pemuda Persis Kabupaten Bandung.

Untuk menjawab tantangan tersebut pada tahun 2019 dilaksanakan musker di Pemuda Persis Kabupaten Bandung masa jihad 2019 - 2021. Di sisi lain terdapat fenomena lain yang berkembang di lingkungan *jam'iyyah* (organisasi) yang menyusun program kaderisasi Pemuda Persis yang berorientasi pada pembinaan

⁶ Syaikh Mustafa Mansyur, *Amal Jama'i Gerakan Bersama*, (Jakarta: Al I'tishon Cahaya Umat, 2004), cet. 2, h. 9.

⁷ Al-Qur'an Kemenag Online, <https://quran.kemenag.go.id/sura/61>

pemahaman dan pendalaman strategi kaderisasi mubaligh pendalaman startegi kaderisasi sebuah proses perpaduan antara penyampaian pesan dakwah yang bertujuan untuk melahirkan kader-kader *jam'iyah* (organisasi) yang cerdas serta berakhlak mulia, serta kader - kader *jam'iyah* (organisasi) yang memiliki pengetahuan dan berpendidikan serta mampu berkomunikasi secara efektif di dalam proses dakwah.

Perencanaan yang berisi rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan dakwah tertentu. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam hal ini yaitu dengan strategi :

1. Startegi merupakan rencana tindakan (rangkaiian kegiatan dakwah) termasuk penggunaan metode dan pemanfaatan berbagai sumberdaya atau kekuatan. Dengan demikian, strategi merupakan proses penyusunan rencana kerja, belum sampai pada tindakan.
2. Strategi disusun untuk mencapai tujan tertentu. Artinya, arah dari semua keputusan penyusunan strategi adalah pencapaian tujuan. Oleh sebab itu, sebelum menentukan strategi, perlu diluruskan tujuan yang jelas serta dapat diukur keberhasilannya⁸.

Tujuan dakwah dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu tujuan utama (umum) dan tujuan khusus (perantara). Tujuan utama merupakan garis pokok yang menjadi arah semua kegiatan dakwah, yaitu perubahan sikap dan prilaku mitra dakwah sesuai dengan ajaran Islam. Tujuan umum ini tidak biasa dicapai sekaligus

⁸ 1), h. 124.

karena mengubah sikap dan perilaku seseorang bukan pekerjaan sederhana. Oleh karena itu perlu tahap-tahap pencapaian.

Tujuan pada setiap tahap itulah yang disebut tujuan perantara. Mitra dakwah yang telah memahami pesan dakwah tidak selalu segera diikuti dengan pengamalannya. Dari aspek kognitif menuju psikomotorik seringkali melalui liku-liku kehidupan dalam waktu yang panjang. Suatu contoh, seseorang membaca buku tentang shalat. Ia paham tentang kewajiban itu, akan tetapi ia tidak melakukan shalat sama sekali. Dia tahu kemudian, ia terkena diabet dan harus diamputasi.

Pada saat itulah ia membuka buku yang telah dibaca sebelumnya untuk belajar shalat dan melakukannya. Karenanya, tujuan yang menjadi ukuran adalah tujuan khusus. Tujuan khusus harus realistis, konkret, jelas, dan bisa diukur. Selain itu, tujuan khusus berisi beberapa tahapan. Tujuan utama dakwah itulah yang dijadikan dasar penyusunan strategi dakwah dengan memperhatikan masing-masing tujuan khususnya.

Dalam kegiatan komunikasi Effendi Mengartikan strategi sebagai perencanaan (*planning*) dan manajemen (*management*) untuk mencapai suatu tujuan. Ia tidak hanya berfungsi sebagai peta jalan yang harus ditempuh, tetapi juga berisi taktik operasionalnya. Ia harus didukung teori karena teori merupakan pengetahuan berdasarkan pengalaman yang sudah diuji kebenarannya⁹. Untuk strategi komunikasi tersebut, segala sesuatunya harus memperhatikan komponen

⁹ Onong Uchjana Effendi, *ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), h. 300.

komunikasi dalam teori Harold D. Lassell, yaitu *Who says What in Which Channel to Whom with What effect* (kounikator, pesan, media, komunikan, dan efek).

Al-Bayanuni mendefinisikan strategi dakwah (anahij al-da'wah) sebagai berikut: “*Ketentuan-ketentuan dakwah dan rencana-rencana yang dirumuskan untuk kegiatan dakwah*”. Selain membuat definisi, ia juga membagi strategi dakwah dalam tiga bentuk yaitu: Strategi sentimental (*al-manhaj al-'athifi*), Strategi rasional (*al-manhaj al-'aqli*), dan Strategi indriawi (*al-manhaj al-hissi*)¹⁰.

Setiap strategi membutuhkan perencanaan yang matang. Dalam dakwah kelembagaan, perencanaan yang strategis paling tidak berisi analisis SWOT yaitu *Strength* (keunggulan), *Weakness* (kelemahan), *Opportunity* (peluang) dan *Threat* (ancaman) yang dimiliki atau dihadapi organisasi dakwah. Keunggulan dan kelemahan lebih bersifat internal yang terkait dengan keberadaan strategi yang ditentukan. Ketika strategi tersebut dihubungkan dengan pendakwah maupun mitra dakwah (eksternal), maka ia akan memunculkan ancaman maupun peluang. Strategi rasional yang ditawarkan al-Bayanuni di atas tidak terlepas dari kelebihan dan kekurangan.

Relevan dengan ajaran Islam yang rasional adalah di antaranya kelebihanannya, sedangkan kekurangannya adalah ia tidak menjangkau hal-hal yang berada di luar akal. Sebab ada beberapa ajaran Islam yang tidak bisa dijelaskan secara rasional. Ajaran seperti ini harus diterima secara dogmatis berdasar keimanan semata. Ancamannya mungkin terletak pada pendakwah yang tidak

¹⁰ Abdul Fatah Al-Bayanuni, *al-Madkhal ilaa 'ilm al-Dakwah*, (Bairut: Muasasah al-Risalah, 1993), cet. 2, h. 195.

percaya dengan pemikiran akal, atau tidak biasa berpikir secara filosofis. Tetapi, adanya mitra dakwah yang terpelajar bisa dikategorikan sebagai peluangnya. Strategi dakwah membutuhkan penyesuaian yang tepat, yakni dengan memperkecil kelemahan dan ancaman serta memperbesar keunggulan dan peluang¹¹.

Dengan kehadiran strategi kaderisasi mubaligh di *jam'iyah* (organisasi) ini yang memerlukan waktu tiga tahun tersebut apakah penyampaian dakwahnya oleh para mubaligh sudah menyentuh akar permasalahan yang di hadapi para jama'ah, baik anggota yang sudah berkartu anggota maupun simpatisan. Oleh karenanya calon peneliti menganggap perlu untuk mencermati, mengkaji, menelaah dan menelusuri strategi kaderisasi mubaligh dalam realisasinya dapat berpengaruh terhadap pengurus di Pemuda Persis Kabupaten Bandung.

Penelitian ini difokuskan kepada strategi kaderisasi mubaligh Pemuda Persis di Kabupaten Bandung dalam pembinaan pengurus meliputi *jam'iyah* (organisasi), administrasi, kaderisasi, pendidikan, dakwah, sosial, ekonomi, olahraga seni dan budaya, komunikasi dan informasi, hubungan antar lembaga dan organisasi.

Dalam hal ini calon peneliti membatasi fokus penelitian pada strategi kaderisasi mubaligh Pemuda Persis di Kabupaten Bandung. Yaitu cara-cara berkomunikasi dengan bahasa verbal ataupun non verbal, apakah sudah sesuai dengan ajaran agama Islam, tentang pelaksanaan strategi kaderisasi mubaligh Pemuda Persis di Kabupaten Bandung setiap perminggu, perbulan ataupun

¹¹ Ali Aziz, *Ilmu Dakwah; Edisi Revisi*, (Bandung, Prenanda Media, 2019), h. 355

pertahun dari apa yang diharapkan pada realita strategi kaderisasi mubaligh Pemuda Persis di Kabupaten Bandung tersebut.

Proses kaderisasi dalam sebuah *jam'iyah* (organisasi) adalah sebuah keniscayaan yang tidak bisa dihindari. Apalagi jika lembaga atau *jam'iyah* (organisasi) tersebut menginginkan adanya kekokohan dan penyebaran misi atau nilai-nilai yang diyakini akan kebenarannya sampai kepada masyarakat lebih luas. Untuk mewujudkan kondisi tersebut diperlukan sebuah proses yang sangat sistematis dan terukur sehingga output-nya sesuai dengan apa yang diharapkan. Maka melihat hal ini, sebuah pola kaderisasi sudah berada dalam kondisi yang amat diperlukan.

Sistem kaderisasi adalah proses yang holistik dalam aktivitas sebuah *jam'iyah* (organisasi). Bukan hanya dilihat dari bentuk pelatihan formal saja. Semua aktifitas dalam suatu *jam'iyah* (organisasi) semestinya merupakan bagian dari proses kaderisasi bagi para penggiatnya. Namun, untuk memberikan sistemasi dan formalisasi dalam proses ini maka sudah selayaknya ada bentuk pelatihan yang dibakukan.

Sistem kaderisasi ini dalam pelaksanaannya diimplementasikan dalam dua jalur pembinaan yang terdiri dari training dan halaqah. Training merupakan sarana untuk memberikan aksentuasi pada signifikansi proses kaderisasi. Karena dengan pola training ini diharapkan tumbuhnya *basic skill* yang akan menjadi ciri khas dari Pemuda Persis.

Kemudian halaqah yang diharapkan menjadi sarana memberikan ruang untuk menumbuh kembangkan nilai-nilai *ruhiyah* bagi kader-kader Pemuda Persis.

Dalam *manhaj* (ketentuan-ketentuan) ini yang dimaksud dengan; (1. Kader adalah seseorang yang dipersiapkan untuk mengemban tugas menjawab tantangan masa kini dan masa depan dengan kemampuan kualitas dan kualifikasi tertentu; 2) Kaderisasi adalah keseluruhan aktivitas yang dijalankan *jam'iyah* (organisasi) secara sistematis, konsisten dan berkelanjutan mencakup kegiatan perekrutan anggota, pemeliharaan dan pembinaan untuk melahirkan sekelompok orang yang diharapkan dapat menjadi tulang punggung serta penerus/pelanjut perjuangan *jam'iyah* (organisasi) ; (3. *Manhaj* (kurikulum) Kaderisasi Pemuda Persatuan Islam adalah acuan, pijakan dasar, dan arah bagi usaha yang dijalankan Pemuda Persis secara sistematis, konsisten, dan berkelanjutan yang mencakup kegiatan perekrutan, pembinaan dan pengembangan untuk melahirkan serta membentuk anggota agar dapat menjadi tulang punggung serta pelanjut perjuangan Rasulullah Saw. dalam memahami, mengamalkan, dan mendakwahkan aqidah, syari'ah, dan akhlaq Islam berdasarkan al-Qur'an dan as-Sunnah dalam segala ruang dan waktu; (4. *Fityanul Qur'an*, artinya Pemuda al-Qur'an. Maksudnya sosok pemuda yang memiliki kemampuan membaca al-Qur'an yang sempurna, selalu meningkatkan hafalan dan pemahaman al-Qur'an dan Sunnah, serta mengamalkan keduanya dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik benang merah tidak semua lembaga baik organisasi kepemudaan umum maupun kepemudaan islam memiliki keunikan atau kehasan dalam kegiatan pengkaderisasian, namun pada kaderisasi Pemuda Persis secara jelas dan nyata dimunculkan keunikannya yaitu *Fityanul Qur'an*.

Fityanul Qur`an terbagi pada tiga tahapan yaitu sosok pemuda yang memiliki kemampuan membaca al-Qur`an yang sempurna, selalu meningkatkan hafalan dan pemahaman al-Qur`an dan Sunnah, serta mengamalkan keduanya dalam kehidupan sehari-hari.

Sejalan dengan Bayan Qaidah Asasi Pemuda Persis Pasal 4 Ayat 2, menyatakan : “Sifat organisasi Pemuda Persis adalah organisasi kader dan harakah tajdid. Yang dimaksud dengan organisasi kader disini adalah bahwa Pemuda Persatuan Islam dalam menjalankan organisasi bertujuan untuk mempersiapkan kader-kader handal di masa yang akan datang, baik yang nantinya akan berkiprah di induk organisasinya yaitu Persatuan Islam (Persis) maupun berkiprah di tengah umat. Sebagai organisasi kader, Pemuda Persis lebih menitik beratkan gerakannya pada pembinaan dan penempatan kader-kader yang direkrut bukan pada besarnya jumlah. Sekalipun demikian bukan berarti bahwa tidak ada usaha sama sekali untuk memperbanyak kader. Dalam hal ini rasio perhatian pada pembinaan kader lebih besar bila dibandingkan dengan usaha rekrutmennya.

Dengan begitu diharapkan semua kader yang lahir dari rahim Pemuda Persatuan Islam akan menjadi kader yang berkualitas paling baik karena pembinaan yang dilakukan oleh Pemuda Persis. Sementara yang dimaksud dengan harakah *tajdid* adalah mengacu pada hadits: Dari Abu Hurairah r.a., berkata: “Berdasarkan apa yang aku ketahui dari Rasulullah Saw, beliau bersabda, “Sesungguhnya Allah akan mengutus bagi umat ini orang yang akan memperbaharui agamanya pada setiap seratus tahun. (Sunan Abu Dawud, Juz VI hal. 349 Cetakan I penerbit Daar Risalah Al-‘Alamiyah tahun 2009). Al-Qami dalam syarahnya terhadap hadits ini,

mengatakan, “Makna *Tajdid* adalah menghidupkan kembali amal berdasarkan al-Qur’an dan as-Sunnah dan memerintahkan untuk mengikuti tuntutan al-Qur’an dan as-Sunnah itu.” (*Aunul Ma’bud* Syarah Sunan Abu Dawud, Juz XI hal. 385 Cetakan II Maktabah Salafiyah tahun 1969).

Berdasarkan hadits dan penjelasannya tersebut dapat dipahami bahwa *tajdid* yang dimaksud oleh Pemuda Persis adalah memperbaharui kembali amaliah umat agar sesuai dengan tuntutan al-Qur’an dan Sunnah Rasulullah Saw. Berdasarkan prinsip ini, dalam segala bidang kehidupan yang akan dilakoni, Pemuda Persis senantiasa berjuang agar bidang tersebut senantiasa berada pada jalur al-Qur’an dan as-Sunnah. Pemuda Persis juga selalu berjuang untuk mengaktualisasikan nilai-nilai al-Qur’an dan as-Sunnah dalam setiap konteks kehidupan yang selalu berubah. (Qaidah Asasi/Qaidah Dakhili: 48-49)

Maka gerakan pembinaan Pemuda Persis meliputi pembinaan keimanan sebagai landasan pokok, pembinaan keilmuan sebagai sarana menghadapi kehidupan aktual, pembinaan skill kepemimpinan dan dakwah untuk merealisasikan misi *tajdid* yang diembannya di tengah masyarakat secara lebih efektif”. (Qaidah Asasi/Qaidah Dakhili: 49)

Kaderisasi ini berfungsi sebagai acuan dan rujukan dalam pengelolaan pembinaan (training dan halaqah), dari tahap perencanaan sampai evaluasi, pelaporan dan distribusi kader. Hal ini sekaligus sebagai rujukan standar dalam pelatihan yang diselenggarakan di Pemuda Persis secara nasional.

Serta gerakan Pemuda Persis bertujuan :

1. Terselenggaranya pengkaderan dan pembinaan Pemuda Persis yang terstruktur, konsisten, dan berkelanjutan.
2. Berfungsinya pembinaan dalam melakukan tugas sebagai bagian dalam proses kaderisasi dalam rangka menciptakan kader unggul yang berwawasan holistik.

Begitupula yang menjadi bidikan Pemuda Persis meliputi; 1) Keluarga anggota Persis; 2) Santri Pesantren Persis; 3) Mahasiswa perguruan tinggi yang dikelola Persis; 4) Alumni lembaga-lembaga pendidikan lainnya (formal dan non formal) yang dikelola Persis atau anggota Persis; 5) Simpatisan Pemuda Persis; 6) Pemuda muslim yang tertarik kepada dakwah Pemuda Persis.

Setelah bidikan tersebut terealisasi maka tahapan formal yang dilakukan dalam pergerakan Pemuda Persis melalui penjenjangan dan masa training melalui program kaderisasi Pemuda Persis mencakup; 1) training formal yaitu, Masa *Ta'aruf* (MA'RUF/Pengenalan), *Tajwid Fityanil Qur'an*. (TAFIQ I,II,III); 2) Pembinaan Pasca Training Formal, Halaqah, *Mubahatsah* (kupas tuntas), *Muadlarah* (ceramah), *Mukhayyam* (berkemah).

Proses tersebut di atas diapresiasi melalui sertifikat yang dikeluarkan oleh penyelenggara pelatihan, dalam hal ini Pimpinan *Jam'iyyah* (organisasi) Pemuda Persatuan Islam, membuat sertifikat/*syahadah* pelatihan untuk setiap jenjang dan jenis sebagai tanggung jawab, bukti, dan tanda bahwa peserta telah mengikuti pelatihan di jenjang tertentu atau jenis tertentu. Sertifikat ini sekaligus menjadi tanda sah peserta untuk mengikuti jenjang atau jenis berikutnya dan, untuk *Tadribul*

Murabbi atau *Training Of Trainer* (TOT), menjadi trainer (tenaga pelatih) sesuai dengan jenjang dan marhalahnya.

Tahapan kaderisasi dari mulai awal masuk Pemuda Persis mengikuti kegiatan *ma'ruf* yang merupakan akronim dari “Masa Ta’aruf” merupakan pintu gerbang kaderisasi di Pemuda Persis. Sebelum terlibat dengan seluk beluk aktifitas di jam’iyah Pemuda Persis, calon anggota disyaratkan harus mengikuti kegiatan *ma'ruf*.

Ma'ruf adalah satu-satunya pintu bagi pemuda muslim yang ingin mengembangkan potensi dan kualitas diri di *jam'iyah* (organisasi) Pemuda Persis. Namun demikian, untuk proses rekrutmen banyak cara yang bisa dilakukan. Bisa melalui partisipasi pada kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh Pemuda Persis atau pendekatan secara personal (*personal approach*). Jadi, jika *ma'ruf* hanya mempunyai satu pintu, untuk rekrutmen mempunyai banyak pintu. Diserahkan kepada kreatifitas dan kondisi yang ada.

Untuk dapat menggunakan panduan ini, kreativitas dan inovasi tetap diperlukan. Setiap instruktur dapat menerjemahkan dan menggunakan panduan ini sesuai dengan kondisi dan situasi di lapangan. Terutama untuk penggunaan media belajar, metodologi dan variasi-variasi dalam proses pelaksanaan. Untuk pelaksana juga dapat menyisipkan beberapa materi pelengkap (suplemen) yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing.

A. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka fokus penelitian strategi kaderisasi Pemuda Persis di Kabupaten Bandung merumuskan tiga pokok penelitian yaitu :

1. Bagaimana program strategi kaderisasi mubaligh Pemuda Persis di Kabupaten Bandung ?
2. Bagaimana program kaderisasi mubaligh pada *jam'iyah* (organisasi) Pemuda Persis di Kabupaten Bandung ?
3. Bagaimana upaya pencapaian program kaderisasi mubaligh *jam'iyah* (organisasi) Pemuda Persis di Kabupaten Bandung ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1 Mendeskripsikan strategi kaderisasi mubaligh Pemuda Persis di Kabupaten Bandung.
- 2 Mendeskripsikan program kaderisasi mubaligh pada *jam'iyah* (organisasi) Pemuda Persis di Kabupaten Bandung.
- 3 Mendeskripsikan upaya pencapaian program kaderisasi mubaligh *jam'iyah* (organisasi) Pemuda Persis di Kabupaten Bandung.

Kegunaan penelitian ini adalah :

Dalam melaksanakan penelitian selalu dibarengi dengan manfaat penelitian, demikian pula dalam menyusun ini. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan referensi dan memperkaya atau memperluas wawasan *khazanah* ilmu pengetahuan tentang dakwah.
2. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya bagi peneliti yang lain yang ingin mengadakan penelitian yang sejenis.
3. Secara praktis, diharapkan tesis ini berguna untuk meningkatkan pergerakan para mubaligh sebagai salah satu penyeru dakwah dilingkungan Pemuda Persis di Kabupaten Bandung.

D. Landasan Pemikiran

1. Teori Strategi Kaderisasi

Kaderisasi berasal dari kata dasar kader. Istilah Kader memiliki beberapa pengertian. Kata kader berasal dari bahasa Perancis *cadre*¹². Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kader merupakan orang yang diharapkan memegang peranan atau pekerjaan penting didalam sebuah pemerintahan, partai, organisasi mahasiswa, tentara, partai, organisasi masyarakat, dan sebagainya. Sedangkan pengertian kaderisasi sendiri adalah pembentukan kader¹³. Dalam Kamus Umum kaderisasi diartikan proses, cara, membentuk seorang kader¹⁴. Jadi kader merupakan orang-

orang yang termasuk dalam jajaran inti suatu organisasi yang memiliki kemampuan lebih dibanding dengan yang pada umumnya.

Sedangkan kader itu sendiri memiliki 2 pengertian¹⁵:

- a) Kader adalah orang yang dicalonkan untuk memegang jabatan penting dalam pemerintahan, partai, perusahaan dan sebagainya.
- b) Kader adalah orang yang diharapkan bakal mampu memangku jabatan yang penting dikemudian hari.

Kaderisasi merupakan sebuah proses penyiapan sumber daya manusia agar kelak mereka menjadi para pemimpin yang mampu membangun peran dan fungsi organisasi secara lebih bagus. Dalam pengkaderan itu sendiri terdapat dua persoalan penting Pertama, bagaimana usaha-usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan baik keterampilan maupun pengetahuan. Kedua, adalah kemampuan untuk menyediakan stok kader atau individu yang dikhususkan bagi kaum muda. Kemampuan sebuah partai politik untuk melakukan proses kaderisasi terhadap anggota-anggotanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan pengurus sebuah partai politik dalam menyediakan pendidikan dan pelatihan secara intensif pada bidang-bidang tertentu terhadap kader-kadernya¹⁷.

2. Kaderisasi Dalam Perspektif Islam

Kaderisasi menurut Al-qur'an dalam firman-Nya (Q.S An-Nisa : 09)

وَأَلِيخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ ۗ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya :

“Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka

khawatir terhadap (kesejahteraan)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar.”¹²

Kaderisasi merupakan kebutuhan internal organisasi yang tidak boleh tidak dilakukan. Layaknya sebuah hukum alam, ada proses perputaran dan pergantian disana. Namun satu yang perlu kita pikirkan, yaitu format dan mekanisme yang komprehensif dan mapan, guna memunculkan kader-kader yang tidak hanya mempunyai kemampuan di bidang manajemen organisasi, tapi yang lebih penting adalah tetap berpegang pada komitmen sosial dengan segala dimensinya.

Sukses atau tidaknya sebuah institusi organisasi dapat diukur dari kesuksesannya dalam proses kaderisasi internal yang di kembangkannya. Karena, wujud dari keberlanjutan organisasi adalah munculnya kader-kader yang memiliki kapabilitas dan komitmen terhadap dinamika organisasi untuk masa depan.

Didalam Ayat yang lain Allah swt berfirman (Q.S As-Saff : Ayat 04):

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

Artinya :

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”

Dari ayat di atas bisa kita lihat bahwa untuk menghasilkan kader-kader yang berpotensi yaitu dengan perencanaan yang matang dan sistem yang teratur.

¹² <https://quran.kemenag.go.id/sura/4>

Dimana jika kita lihat sekilas tentang luar biasanya sistem kaderisasi yang dilakukan Rasulullah. Rasulullah, dalam mengkader, tidaklah sembarangan. Beliau melakukan kaderisasi secara teratur dan terencana. Beliau melakukan apa yang ia katakan. Sehingga kadernya menjadi taat dan melaksanakan apa yang beliau serukan.

Imam Ibnu Katsir menafsirkan ayat tersebut bahwa salah seorang dari pada kaum Anshar yang bernama Abdullah ibnu Rawahah bahwasanya beliau berkata saya tidak akan merasakan keberuntungan yang sangat kecuali berjuang di jalan Allah SWT sampai titik darah penghabisan dan akhirnya beliau gugur dalam keadaan Syahid.

3. Model Kaderisasi

Dalam pelaksanaannya kaderisasi terdiri dari dua macam yaitu:

a) Kaderisasi Informal

Dalam hadist Riwayat Bukhari dikatakan,

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ

Artinya :

“Aku (Nabi Muhammad) diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia.”

Kaderisasi disebut juga proses pendidikan termasuk proses belajar di sekolah, peluang yang diberikan orang tua (pendidikan keluarga), peluang dalam kurikulum dan program ekstra kurikuler serta lingkungan. Dalam kaderisasi informal terdapat

beberapa indikator atau kriteria kelebihan calon pemimpin yang berkepribadian positif dalam merebut kepemimpinan yang dilakukannya secara gigih berdasarkan prestasi, loyalitas dan dedikasi pada kelompok/organisasi, memiliki sifat dan sikap pasrah kepada Tuhan yang Maha Esa sebagai penentu yang mutlak.

Oleh karena itu, generasi terdahulu dan generasi muda yang sedang berada dalam proses kaderisasi, harus sama-sama aktif mengerjakan segala sesuatu yang baik dan bermanfaat guna menghasilkan calon-calon pemimpin yang berkualitas. Sebaliknya harus aktif pula menghindari atau tidak mengerjakan segala sesuatu yang akan berakibat dihasilkannya calon-calon pemimpin yang buruk kualitasnya.

Dengan demikian, setiap generasi yang terdahulu, terutama yang banyak berkomunikasi dengan generasi muda atau yang menduduki posisi kepemimpinan yang penting, selalu harus memberikan contoh dan keteladanan, bimbingan dan pengarahan agar generasi muda menyerap secara sengaja atau tidak sengaja sesuatu yang baik, untuk mempersiapkan dirinya menjadi pemimpin dengan memperlihatkan sikap dan akhlak yang baik, seperti yang dicontohkan Muhammad SAW ketika memimpin umatnya, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an (Q.S Al-Ahzab :21)

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya :

*“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.”*¹³

Dengan demikian, perilaku yang menggambarkan akhlak atau kepribadian pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dan bagaimana cara hidupnya, ternyata sangat besar pengaruhnya bagi proses kaderisasi informal.

b) Kaderisasi Formal

Perkataan formal menunjukkan bahwa usaha mempersiapkan seseorang sebagai calon pemimpin dilakukan secara berencana, teratur dan tertib, sistematis, terarah dan disengaja. Usaha itu bahkan dapat diselenggarakan secara melembaga, sehingga semakin jelas sifat formalnya. Untuk itu proses kaderisasi mengikuti suatu kurikulum yang harus dilaksanakan selama jangka waktu tertentu dan berisi bahan-bahan teoritis dan praktik tentang kepemimpinan serta bahan-bahan lain sebagai pendukungnya.

Usaha kaderisasi intern yang bersifat formal, dapat ditempuh dengan beberapa cara sebagai berikut:

- 1) Memberi kesempatan menduduki jabatan pemimpin pembantu kaderisasi ini dilakukan dengan cara mengangkat atau memberikan kesempatan secara formal pada seorang calon pemimpin yang berusia muda, untuk memangku jabatan pimpinan.
- 2) Latihan kepemimpinan didalam atau diluar organisasi latihan kepemimpinan yang dimaksud adalah memberikan kesempatan kepada

¹³ <https://quran.kemenag.go.id/sura/33>

anggota organisasi untuk mengikuti suatu program mempersiapkan calon pemimpin.

- 3) Memberikan tugas belajar untuk mempersiapkan calon pemimpin yang berkualitas dalam suatu organisasi, perlu dilakukan kegiatan kaderisasi dengan memberikan tugas belajar pada lembaga pendidikan yang jenjangnya lebih tinggi, bagi anggotanya yang potensial, diharapkan seorang kader akan meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan keterampilannya dalam memimpin.
- 4) Penugasan sebagai pucuk pimpinan suatu unit kaderisasi dapat dilakukan dengan cara menugaskan seorang anggota menjadi pucuk pimpinan pada salah satu cabang atau perwakilannya di daerah.

Kaderisasi kepemimpinan secara formal dan bersifat ekstern dapat dilakukan sebagai berikut :

- 1) Menyeleksi sejumlah generasi muda lulusan lembaga pendidikan jenis dan jenjang tertentu, untuk diangkat sebagai pemimpin suatu unit yang sesuai atau ditugaskan magang sebelum memimpin unit tersebut.
- 2) Menyeleksi sejumlah organisasi lulusan lembaga pendidikan jenis dan jenjang tertentu , kemudian ditugaskan belajar pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi, didalam atau diluar negeri. Tugas belajar itu dilakukan dengan memberikan ikatan dinas atau beasiswa atau diberi status pegawai atau karyawan yang mendapat penghasilan, meskipun tidak di pekerjakan.

- 3) Memesan sejumlah generasi muda dari lembaga pendidikan formal dengan program khusus atau spesialisasi, sesuai dengan bidang yang dikelola organisasi pemesan. Pemesan mendapatkan syarat-syarat tertentu, misalnya syarat nilai di atas rata-rata dan sebagainya. Generasi muda yang telah tamat dan memenuhi persyaratan pada jalur yang kelak akan memberi peluang menjadi pimpinan unit.
- 4) Menerima sejumlah generasi muda dari suatu lembaga pendidikan untuk melakukan kerja praktik dilingkungan organisasi. Dari pengamatan bila ditemukan generasi muda yang dinilai memenuhi persyaratan untuk dikaderkan menjadi pemimpin, dapat ditawarkan pekerjaan setelah tamat.

Untuk mendapatkan kader-kader dengan kriteria yang dibutuhkan maka organisasi butuh untuk mendesain sistem kaderisasi yang jelas dan sesuai dengan kebutuhannya untuk menjawab tantangan kebutuhan tersebut. Berikutnya, untuk menjamin keberlanjutan kaderisasi, maka sistem kaderisasi ini butuh dilembagakan segera formal dalam satu lembaga khusus yang dalam logika struktur fungsi, format kelembagaannya akan mengikuti fungsi-fungsi yang dibebankan dalam sistem kaderisasi tersebut. Sistem kaderisasi bisa disusun berdasarkan salah satu model atau kombinasi dari keduanya.

4. Cara Kaderisasi

Cara agar kaderisasi kepemimpinan itu berjalan seperti yang kita harapkan adalah sebagai berikut:

- a) Beri Kepercayaan

Beri kepercayaan kepada staf atau bawahan Anda, biarkan mereka melakukan apa yang mereka anggap benar, namun arahan strategis/konsep yang matang telah Anda berikan. Setelah itu lakukan evaluasi terkait kerja yang telah dia kerjakan tetapi, sifatnya bukan menggurui, namun pembahasan bersama menuju arah yang terbaik bagi perusahaan.

b) Beri Semangat dan Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi Apabila terdapat beberapa hal yang tidak sejalan dengan pakem-pakem yang telah ditetapkan, berilah *feedback* (umpan balik / evaluasi) kepada staf Anda tersebut. Jangan pernah marah-marah, apalagi memaki staff tersebut, karena hal itu akan membuat dia trauma dan bernyali kecil, dampak negatifnya adalah dia jadi takut untuk mengambil keputusan, karena khawatir dengan resiko yang akan dihadapi.

c) Menjalin kedekatan

Jalinlah kedekatan dengan staf Anda, secara terbuka dan rileks membahas situasi perusahaan dari beberapa aspek (organisasi, pemasaran, operasional, keuangan, dan lain-lain), sesekali mintai pendapatnya. Anda pun menjabarkan konsep-konsep pemikiran Anda dalam membangun sebuah Organisasi.

5. Kegagalan Kaderisasi

Kaderisasi gagal biasanya terjadi karena beberapa hal:

- a) Pelatih / Senior tidak memiliki kemampuan melatih
- b) Pelatih / Senior tidak memiliki kemauan melatih

c) Tidak ada anggota / kader untuk dilatih

Sebab Pertama muncul karena senior hanya bersandar kepada pengalaman yang dimiliki. Seorang pelatih yang baik mutlak perlu cukup bacaan. Dalam kaderisasi, pelatih / senior harus mampu mengkomunikasikan ilmu dan pengalaman. Sebab kedua yang paling memprihatinkan. Kemauan adalah awal dari semuanya terjadi. Jika tidak ada kemauan melatih dari senior anda, maka carilah orang lain. Jika tidak ada, jadilah pelatih bagi anda dan teman-teman. Dalam kaderisasi, pelatih / senior harus mampu mengkomunikasikan ilmu dan pengalaman. Sebab kedua yang paling memprihatinkan. Kemauan adalah awal dari semuanya terjadi. Jika tidak ada kemauan melatih dari senior anda, maka carilah orang lain. Jika tidak ada, jadilah pelatih bagi anda dan teman-teman.

6. Teori Strategi Dakwah

Penelitian ini didasarkan pada perumusan strategi, yang dipahami bersumber dari kata *strategos* yang berkembang dari kata *stratos* (tentara) dan kata *agein* (memimpin). Istilah strategi dipakai dalam konteks militer sejak zaman kejayaan Yunan-Romawi sampai masa awal industrialisasi. Kemudian istilah strategi meluas ke berbagai aspek kegiatan masyarakat, termasuk dalam bidang komunikasi dan dakwah. Hal ini penting karena pemahaman strategi dakwah bertujuan melakukan perubahan terencana dalam masyarakat¹⁴. Kata strategi dibedakan dari kata taktik. Webster's New Twentieth Century Dictionary menyatakan bahwa taktik menunjukkan hanya pada kegiatan mekanik saat menggerakkan benda-benda,

¹⁴ Anwar Arifin, *Dakwah Kontemporer: Sebuah Studi Komunikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 227.

sedangkan strategi adalah cara pengaturan untuk melaksanakan taktik itu¹⁵. Bisa juga berarti kemampuan yang terampil dalam menangani dan merencanakan sesuatu¹⁶.

Di sisi lain dikenal juga istilah manajemen strategis adalah seni dan ilmu penyusunan, pelaksanaan, dan mengevaluasi keputusan lintas sahashanasha finisinya, manajemen strategis berfokus pada proses organisasi penetapan tujuan, pengembangan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai tujuan, dan mengalokasikan pemahaman ini sumber daya untuk menerapkan kebijakan dan rencana untuk tujuan organisasi.

Didasarkan pada pendapat Nawawi yang menyatakan bahwa, manajemen strategi adalah perencanaan bersekala besar (disebut perencanaan strategis) yang berorientasi untuk mencapai masa depan yang jauh (disebut visi), dan didefinisikan sebagai keputusan pemimpin tertinggi ini (keputusan yang fundamental dan pokok), sehingga memungkinkan organisasi untuk berinteraksi secara efektif (disebut misi), dalam upaya untuk menghasilkan sesuatu (perencanaan operasional untuk menghasilkan barang dan / atau jasa serta layanan) kualitas, optimasi diarahkan pada pencapaian tujuan (disebut tujuan strategis) dan sasaran (tujuan operasional) organisasi.

Seiring pernyataan di atas J. David Hunger menyatakan bahwa "*Strategic Management is that a set of managerial decisions and actions that determines the*

¹⁵ Kustadi Suhandang, *Retorika: Strategi, Teknik dan Taktik Berpidato*, (Bandung: Penerbit Nuansa, 2009), h 90.

¹⁶ Syukriadi Sambas dan Acep Aripudin, *Dakwah Damai: Pengantar Dakwah Antarbudaya*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 138.

long-run performance of a corporation”, dan jika diterjemahkan secara bebas maka manajemen strategis adalah serangkaian keputusan dan tindakan yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang manajerial.

Dengan demikian, sependapat dengan Pearch (1997) dikatakan bahwa manajemen stratejik adalah pengumpulan dan tindakan yang menyebabkan perumusan (*formulasi*) dan pelaksanaan (*implementasi*) rencana yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Pernyataan senada disampaikan oleh Robinson (1997) Manajemen strategi adalah seperangkat strategi dan tindakan yang menyebabkan perumusan (*formulasi*) dan pelaksanaan (*implementasi*) rencana yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi.

Perencanaan mestilah matang dalam sebuah organisasi diperlukan pramusyawarah terlebih dahulu dilakukan sehingga strategi yang akan di implementasikan mesti terarah sebagai berikut; 1) Analisis Arah, yaitu untuk menentukan visi-misi-tujuan jangka panjang yang ingin dicapai organisasi; 2) Analisis Situasi, yaitu tahapan untuk membaca situasi dan menentukan Kekuatan-Kelemahan-Peluang-Ancaman yang akan menjadi dasar perumusan stratejik; 3) Penetapan Strategi, yaitu tahapan untuk identifikasi alternatif dan memilih strategi yang akan dijalankan organisasi.

Proses kompotitor dalam mengimplementasikan strategis dan memperoleh hasil sesuai dalam rencana organisasi, organisasi harus menganalisa lingkungan eksternal, mengidentifikasi peluang dan ancaman dalam lingkungan tersebut, menentukan mana di antara sumber daya internal dan kemampuan yang dimiliki yang merupakan kompetensi intinya, dan memilih strategi yang cocok untuk

diterapkan (*strategic formulation*). Sehingga tidak terlalu melenceng dari tujuan utama jika strategi tersebut tidak sesuai dilapangan, karena strategi merupakan sejumlah tindakan yang terintegrasi dan terkoordinasi yang diambil untuk mendayagunakan kompetensi inti serta memperoleh keunggulan bersaing.

Implementasi Strategi Setelah strategi ditentukan, maka strategi harus dipadukan ke dalam kegiatan organisasi sehari-hari yang dibutuhkan pada jama'ah atau anggota pemuda persis. Sehingga strategi yang paling canggih dan kreatif sekalipun tidak dapat menguntungkan organisasi selama itu hanya sebagai retorika belaka, kecuali bila dijabarkan secara bertahap sesuai hasil musyawarah. Implementasi strategi adalah proses dimana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur¹⁷.

Penjabaran pengelolaan bermacam-macam sumber daya organisasi dan manajemen yang mengarahkan dan mengendalikan pemanfaatan sumber-sumber daya organisasi (keuangan, manusia, peralatan dan lain-lain) melalui strategi yang dipilih. Implementasi strategi diperlukan untuk memperinci secara lebih jelas dan tepat bagaimana cara tepat memilih strategi yang telah diambil direalisasikan. Implementasi strategi tertuju pada sasaran dan pengorganisasian sumber daya manusia yang ditampakkan melalui penetapan struktur organisasi, mekanisme kepemimpinan yang realisasikan berikut budaya organisasi dan organisasi¹⁸.

¹⁷ Tedjo Tripomo & Udan, *Manajemen Strategi*, (Bandung: Rekayasa Sains, 2005), h. 28

¹⁸ Amirullah dan Haris Budiono, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), h. 118

Penempatan personal kader Pemuda Persis dalam struktur mengikuti dan menggambarkan pergerakan dalam tahapan strategi organisasi. Organisasi melewati tiga tahap perkembangan: bergerak dari satu struktur unit, menjadi struktur fungsional dan satu pembuat keputusan kewirausahaan. Struktur organisasi menunjukkan kerangka organisasi dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam menjalankan organisasi Pemuda Persis. Struktur ini mengandung unsur-unsur spesialisasi kemampuan, standarisasi, kordinasi, sentralisasi dan desentralisasi dalam pengambilan keputusan serta ukuran satuan kerja.

Hal yang mesti diperhatikan baik bentuk atau tipe struktur organisasi yang dapat digunakan namun juga harus turut diperhitungkan, misalnya apakah akan mengikuti pola tradisional dalam arti menggunakan struktur yang hierarkiral dan piramidal, ataukah akan menggunakan struktur yang lebih datar dan mungkin berbentuk matriks. Strategi memerlukan pertimbangan dalam penyusunan struktur organisasi, karena keselarasan struktur dengan strategi merupakan satu hal yang penting untuk tercapainya implementasi strategi. Pertumbuhan organisasi terjadi kala skala organisasi berkembang. Pertumbuhan yang terjadi bisa *vertical* dan bisa juga *horizontal*.

Pergerakan organisasi menghasilkan berbagai bentuk struktur organisasi seperti stuktur fungsional, divisional geografis, organisasi unit bisnis, organisasi matrik dan struktur organisasi *horizontal*. Masing-masing struktur tersebut

mempunyai kelebihan dan kelemahan masing-masing. Mekanisme Kepemimpinan organisasi Pemuda Persis dalam konteks manajemen strategi, kepemimpinan strategi adalah kemampuan dalam mengantisipasi setiap permasalahan yang terjadi, memiliki visi, mampu mempertahankan fleksibilitas organisasi dan dapat memberikan atau mendelagasikan kuasa kepada orang lain untuk menciptakan perubahan strategis yang perlu diperhatikan sehingga organisasi Pemuda Persis bisa memenej strategi kaderisasi mubaligh melalui manajemen strategis, karena manajemen strategi adalah suatu sarana dalam menyediakan kepemimpinan yang maju terkait masalah fundamental organisasi dan lingkungannya dengan cara-cara sistematis, efektif dan berorientasi pada tujuan.

Strategis menjadi suatu jalan dalam menghadapi orang, mendapatkan komitmen, menggerakkan roda organisasi menuju masa depan, memberi kerangka kerja dalam reorganisasi dan mempola untuk efektifitas dan kualitas yang lebih baik, dan membentuk pola dan kolaborasi dengan organisasi lain. Manajemen strategik telah muncul sebagai alat serbaguna dimana manajemen sektor publik harus mempunyainya agar organisasi dapat bertahan secara jangka pendek dan jangka menengah serta pembangunan jangka panjang.

Kekuatan dalam organisasi dapat dimaksimalkan oleh *leadership*, karena hal ini merupakan satu elemen kunci yang efektif dalam manajemen strategik. Pemimpin memfokuskan organisasi mereka pada arah strategik. Berorganisasi diciptakan iklim dalam suatu agenda untuk perubahan strategik. Pemimpin organisasi merawat kemajuan organisasi dalam mencapai visi strategik¹⁹.

¹⁹ Taufiqurohman, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: FISIP Univ. Dr. Mustopo, 2016), h. 58

Dalam memberikan perhatian penuh pada implementasi dari sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan dalam berorganisasi. Selain itu, dalam pelaksanaannya, dibutuhkan komunikasi yang baik antara pemimpin dan pegawainya agar terjadi harmonisasi dan menghindari miskomunikasi dalam bekerja.

Kepemimpinan yang baik dan efektif diperlukan untuk merumuskan dan menerapkan strategi secara matang untuk mencapai kesuksesan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan strategis mencakup kemampuan untuk mengantisipasi, memiliki visi dan mempertahankan fleksibilitas, memberi wewenang kepada orang-orang lain dalam menciptakan perubahan strategis. Kepemimpinan strategis mencakup penentuan arah strategis, pemanfaatan dan pemeliharaan kompetensi inti, pengembangan modal manusia, pemeliharaan budaya korporat yang efektif, penekanan praktik-praktik etis, dan pembangunan pengendalian strategis. Tidak bisa dielakan adanya budaya organisasi atau kultur organisasi adalah perangkat nilai, keyakinan, sikap dan norma bersama yang membentuk tingkah laku dan harapan-harapan dari setiap anggota organisasi dan persoalan apa yang harus menjadi prioritas.

Pergerakan organisasi sejalan dengan strateginya, maka implementasi strategi menjadi jauh lebih baik. Keberhasilan implementasi dapat dihambat oleh kendala-kendala internal lembaga seperti lembaga yang kaku ataupun kultur organisasi yang tidak sesuai. Tidak bisa dihelah bahwa kultur organisasi mempengaruhi interaksi internal. Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bergerak dalam suatu organisasi, yang

diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru.

Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi lainnya. Budaya organisasi memberikan konsekuensi kolektif pada interaksi sosial dari setiap orang di dalam organisasi. Konsekuensi kolektif ini akan berdampak pula pada pemecahan masalah organisasi dan dalam organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternalnya. Dengan budaya organisasi, pemecahan masalah dapat dilakukan bersama dengan lebih sistematis, dan hasilnya adalah untuk semuanya yang sudah terlibat sehingga kemudian akan terbentuklah struktur kognitif bersama yang dibagikan pada seluruh karyawan yang ada di organisasi dan juga para manajer.

Jelas di dalam menginterpretasikan lingkungan disekitar mereka dan bagaimana seharusnya mereka bersikap dan berperilaku di dalam organisasi tersebut. Secara umum asumsi, nilai-nilai dan norma-norma yang di pegang organisasi secara signifikan akan membentuk pola mental, termasuk pola mental para pimpinan dan para pengambil keputusan dan kebijakan organisasi. Pola mental ini akan berpengaruh pada persepsi dan interpretasi lingkungan organisasi yaitu interpretasi organisasi terhadap faktor-faktor lingkungan internal dan interpretasi organisasi terhadap faktor-faktor lingkungan eksternalnya. Budaya organisasi secara tidak langsung akan berpengaruh juga terhadap para pimpinan dan para pengambil keputusan dan kebijakan baik di tingkat manajemen puncak, manajemen

menengah, manajemen bawah, bahkan kepada semua karyawan di dalam organisasi itu sendiri.

Evaluasi dan Pengendalian Strategi Tahap akhir dalam manajemen strategi adalah arah manajer harus benar-benar mengetahui alasan strategi-strategi tertentu tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam hal ini, evaluasi strategi adalah cara pertama untuk memperoleh informasi. Semua strategi dapat diubah sewaktu-waktu karena faktor-faktor eksternal dan internal selalu berubah. Evaluasi dan pengendalian adalah proses yang melaluinya aktifitas-aktifitas organisasi dan hasil kinerja dimonitor dan kinerja sesungguhnya dibandingkan dengan kinerja yang diinginkan. Para manajer di semua *level* menggunakan informasi hasil kinerja untuk melakukan tindakan perbaikan dan memecahkan masalah.

Walaupun evaluasi dan pengendalian merupakan elemen akhir yang utama dari manajemen strategis, elemen itu juga dapat menunjukkan secara tepat kelemahan-kelemahan dalam implementasi strategi sebelumnya dan mendorong proses keseluruhan untuk dimulai kembali. Pengendalian strategik merupakan pengendalian yang mengikuti strategi yang sedang diimplementasikan, mendeteksi masalah atau perubahan yang terjadi pada landasan pemikirannya, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Tahap pengendalian strategi ini merupakan suatu jenis khusus dari pengendalian organisasi yang berfokus pada pemantauan dan pengevaluasian proses manajemen strategi, dengan maksud untuk memperbaiki dan memastikan bahwa sistem tersebut berfungsi sebagaimana mestinya.

Dalam tahap ini akan coba dievaluasi apakah implementasi strategi benar-benar sesuai dengan formulasi strategi atau tidak. Atau apakah asumsi-asumsi yang

kita gunakan dalam analisis lingkungan masih valid atau tidak dan sebaliknya. Hasil dari tahap pengendalian strategi ini akan sangat bermanfaat dan akan menjadi input untuk proses manajemen strategi organisasi selanjutnya. Dengan demikian organisasi diharapkan akan tetap memiliki daya saing yang berkelanjutan dalam persaingan.

Karena strategi diimplementasikan dalam suatu lingkungan yang terus berubah, implementasi yang sukses menuntut pengendalian dan evaluasi pelaksanaan. Sehingga jika diperlukan dapat dilakukan tindakan-tindakan perbaikan yang tepat.

Dalam organisasi mesti dilakukan proses evaluasi harus fokus pada pelanggan, dan mengeksplorasi dua isu. Pertama, tingkatan dimana institusi mampu memenuhi kebutuhan individual para pelanggannya, baik internal maupun eksternal. Kedua, sejauh mana insititusi mampu mencapai misi dan tujuan strategisnya. Tahap evaluasi juga meliputi kegiatan mencermati apakah strategi berjalan dengan baik atau tidak. Hal ini dibutuhkan untuk memenuhi prinsip bahwa strategi organisasi haruslah secara terus-menerus disesuaikan dengan perubahan-perubahan yang selalu terjadi di lingkungan eksternal maupun internal. Tiga kegiatan utama pada tahap ini adalah: Menganalisa faktor-faktor eksternal dan internal sebagai basis strategi yang sedang berjalan, pengukuran kinerja, dan pengambilan tindakan perbaikan.

Seluruh strategi adalah subyek modifikasi di masa mendatang, sebab berbagai aktor baik eksternal maupun internal akan terus mengalami sebuah perubahan. Oleh karenanya evaluasi Strategi meliputi beberapa hal. Pertama,

mereview faktor faktor eksternal dan internal yang merupakan dasar bagi setiap strategi yang sedang dijalankan. Kedua, mengukur kinerja yang sudah dijalankan. Ketiga, mengambil sebuah tindakan perbaikan apabila terjadi ketidak sesuaian. Evaluasi strategi ini sangat dibutuhkan bagi organisasi karena suatu kesuksesan usaha yang diraih saat ini bukan menjadi keberhasilan dimasa mendatang²⁰.

Bahkan seringkali kesuksesan usaha pada masa sekarang bisa memunculkan persoalan yang baru dan berbeda. Juga demikian bila mengalami kegagalan, maka persoalan yang baru muncul dan harus dihadapi supaya bisa menghidupkan kembali aktivitas bisnis yang telah gagal.

Pergerakan organisasi besar, proses perumusan (*formulasi*) strategi, implementasi, pengevaluasian dan pengawsan strategi ada tiga tingkatan hierarki, tingkatan *corporate*, tingkat divisi serta tingkatan fungsional. Pengertian Organisasi Dakwah Paul Preston dan Thomas Zimmemer sebagaimana dikutip Djatmiko mengemukakan bahwa organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang tersusun dalam kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya organisasi dapat pula dipahami sebagai bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal tercermin pada hubungan kelompok orang yang disebut pimpinan dan sekelompok orang disebut bawahan.

Pendapat yang dijelaskan oleh Sutarto bahwa organisasi adalah sistem yang saling berpengaruh antara orang dalam kelompok yang bekerja sama untuk tujuan-tujuan tertentu. Begitupula halnya Hadari Nawawi yang juga mempertegas bahwa

²⁰ Taufiqurohman, *Manajemen Strategik*, h. 28

organisasi adalah sistem kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu pendapat S.P. Siagian memandang bahwa organisasi dapat ditinjau dari dua sudut yaitu organisasi sebagai wadah dan organisasi sebagai proses²¹. Organisasi sebagai wadah adalah tempat dimana kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen dijalankan dan sifatnya adalah relatif statis. Dalam arti kondisional, organisasi sebagai wadah kerja sama sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Sebagai proses oleh karena selalu bergerak menuju tercapainya tujuan organisasi, sebagai proses dinamis karena harus mengadakan pembagian tugas kepada anggotanya juga harus membagikan tanggungjawab, wewenang dan mengadakan hubungan, baik ke dalam maupun keluar dalam rangka mencari keberhasilan organisasi, atau dinamis karena organisasi sebagai suatu sistem atau kegiatan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Karenanya menjadi sangat jelas bahwa manajemen strategi menurut para ahli baik itu dalam organisasi, perusahaan dan sebagainya, sebuah rumusan atau target yang dikerjakan dalam organisasi mesti terukur ketercapiannya sehingga tidak keluar dari tujuan utama dalam sebuah program yang tidak semata untuk melepaskan kewajiban, namun hal ini berusaha sistematis dalam upaya regulasi programnya. Yang mana kata “program” berasal dari bahasa Inggris, menurut kamus lengkap bahasa Inggris yakni berarti acara, program, buku acara, rencana, kode. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia²².

²¹ Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2002), h. 277

²² Firdaus Al – Hasyam dan Rudy Haryono, *kamus Lengkap 3 Bahasa Arab – Indonesia – Inggris*. (Surabaya : Gitamedia Pres, 2006)

Program adalah rancangan mengenai asas serta usaha (dalam ketatanegaraan, perekonomian, dsb.) yang akan dijalankan. Adapun menurut kamus besar *Oxford Advanced Learner's Dictionary* pengertian program sebagai kata benda (*noun*) adalah *a set of instructions in code that control the operations or functions of a computer* (seperangkat instruksi dalam bentuk kode yang mengendalikan pengoperasian atau pemungisian komputer).

Sedangkan pengertian program sebagai kata kerja (*verb*) adalah *a set of instructions to make it perform a particular task* (seperangkat instruksi untuk membuatnya melakukan tugas tertentu). Hal ini bermaksud bahwa dalam program itu sendiri sudah tersimpan unsur memerintah untuk melakukan sesuatu yang sudah disusun secara rapih.

Program Dakwah mengisyaratkan setiap mubaligh mesti mengacu kepada apa yang telah direncanakan dan dimusyawarahkan. Begitupun kebutuhan sebuah program dalam organisasi dakwah sangat diperlukan karena program itulah yang bisa melangkahkan para mubaligh dalam bertindak (berdakwah) atas rencana dan tujuan yang sudah di tentukan dalam ketercapaian program. Oleh karenanya, program adalah rancangan yang sudah disusun secara terperinci dan sistematis serta sudah direncanakan pada tahap perencanaan dan siap untuk dijalankan.

Tujuan dari program pembinaan dakwah ini yakni untuk mempersiapkan dan mengembangkan kualitas para mubaligh agar siap dalam melaksanakan kegiatan dakwah yang akan diberikan kepada *mad'u* serta agar para mubaligh mempunyai kecakapan dalam bersikap, bertindak, juga dalam berkomunikasi. Pembinaan untuk seorang mubaligh sangat diperlukan dalam kelangsungan proses pengembangan

citra seorang mubaligh. Dalam proses perkembangan tersebut, terdapat beberapa prinsip yang akan membawa ke arah pembentukan citra seorang mubaligh, yakni antara lain:

a. Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan

Mengidentifikasi kebutuhan bagi seorang mubaligh bertujuan untuk menentukan kualitas seorang mubaligh, apakah mereka sudah tahu atau belum akan persiapan terjun ke medan dakwah yang beragam tantangannya. Hal ini bisa dilakukan dengan melakukan *survey* terlebih dahulu kepada para *da'i* bisa berupa wawancara, *free test*, dan lain-lain. Dari hal di atas bilamana sudah diketahui kualitasnya tersebut (meski baru melalui *survey*) akan cukup membantu dalam menentukan kebutuhan seorang mubaligh dalam pengembangan kualitas dan citranya sebagai seorang mubaligh.

b. Membantu membangun rasa percaya diri mubaligh

Seseorang akan merasakan semangat dalam menjalankan kegiatan bila ia percaya diri akan kemampuannya. Begitu pun dalam pembentukan mental kepercayaan diri yang tinggi bagi seorang mubaligh, seorang manajer harus bisa terus melakukan *follow up* dan terus memotivasi mubaligh secara *kontinyu*. Pada tahap ini, seorang manajer diharapkan mempunyai waktu yang cukup luang dalam melakukan pembinaan dan bimbingan tersebut agar tercipta sebuah motivasi yang kuat dalam beraktivitas dakwah bagi seorang mubaligh serta agar terciptanya hubungan yang harmonis antara manajer dengan para mubaligh sebagai anggotanya.

c. Membuat uraian pelatihan untuk memudahkan dalam pembelajaran

Sebuah pelatihan baik formal atau pun informal akan sangat membantu bagi seorang mubaligh sebagai langkah dari tindak lanjut *follow up* untuk lebih memantapkan kualitas seorang mubaligh. Pelatihan-pelatihan ini bisa berupa pelatihan kepemimpinan, seminar, atau pun berbentuk kuliah.

d. Memeriksa dan mengevaluasi hasil dari pelatihan

Langkah terpenting selanjutnya dalam program pembinaan dan pengembangan adalah dengan meninjau atau memeriksa kembali, apakah hasil pelatihan sudah memenuhi target yang sudah ditentukan atau belum mencapai target tersebut. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan sebuah *post test* atau dengan praktik yang sudah disesuaikan dengan pelatihan tersebut.

e. Mendorong pengaplikasian hasil pelatihan

Setelah dilakukannya pelatihan bagi seorang mubaligh, tugas selanjutnya bagi seorang manajer adalah tetap mengawasi kinerja para mubaligh dan terus membina para mubaligh agar melakukan aktivitas dakwah dalam koridor yang tidak bertentangan syari'at Islam.

Adapun ruang lingkup pembinaan dakwah meliputi:

a. Pembinaan akhlak mubaligh

Pembinaan akhlak seorang mubaligh sangat diperlukan karena akhlak seorang mubaligh sangat berkaitan dengan citra mubaligh itu sendiri yang akan menimbulkan suatu kesan atau respon dari mad'u sehingga bila citra seorang *da'i* itu baik, maka *mad'u* akan menyenangkannya bahkan menirunya seperti layaknya selebritis yang diidolakan. Tetapi, bila citra seorang mubaligh

kurang baik, maka respon yang timbul dari *mad'u* itu sendiri berbalik bahkan materi yang disampaikan mubaligh serasa tidak memberi pengaruh mubaligh yang sangat besar bagi *mad'u*. Dikarenakan hal itulah pembinaan akhlak seorang mubaligh sangat dibutuhkan dan diutamakan.

b. Pembinaan pengembangan pengetahuan mubaligh

Seperti halnya dalam pembinaan akhlak mubaligh, pembinaan pengembangan pengetahuan mubaligh sangat diperlukan karena hal ini menyangkut tentang materi yang akan diberikan kepada *mad'u* dan sebagai jawaban atas persoalan-persoalan yang timbul dikalangan masyarakat. Bila seorang mubaligh tidak bisa menjawab segala persoalan yang timbul, maka bisa dikatakan seorang mubaligh itu belum berhasil dalam mengemban tugasnya sebagai seorang mubaligh. Selain itu akan menimbulkan suatu kesan yang kurang baik bagi *mad'u* yang dimana seorang mubaligh itu mempunyai pengetahuan yang luas tetapi disaat ada persoalan yang tidak bisa terjawabnya, maka akan menimbulkan rasa kecewa pada *mad'u* tersebut. Karena di mata masyarakat itu sendiri bahwa seorang mubaligh adalah orang yang mempunyai pengetahuan yang sangat luas yang mampu menjawab segala persoalan yang ada.

Selain menyangkut materi juga meliputi pengetahuan tentang *mad'u* itu sendiri, baik psikologinya, medan dakwahnya sehingga dari mubaligh itu sendiri menciptakan suatu konsep dan metode yang tepat dalam menyampaikan dakwahnya.

c. Pembinaan retorika mubaligh dalam berdakwah

Dalam pembinaan retorika mubaligh dalam berdakwah bertujuan agar seorang mubaligh mempunyai kecakapan dalam menyampaikan materi (*maudhu*) dakwah agar lebih efektif dan efisien juga agar seorang mubaligh dapat menguasai medan yang sedang dihadapinya. Bilamana seorang mubaligh tidak mempunyai kecakapan dalam retorika ini, maka dalam pencapaian tujuan dan sasaran dakwah itu sendiri tidak akan tercapai secara optimal.

Mesti diperhatikan dalam merumuskan kriteria program dakwah dalam menyusun suatu program dakwah, haruslah direncanakan dan disusun secara matang karena bila suatu program disusun dengan tidak ada pertimbangan yang matang maka akan terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuannya. Dengan demikian dalam penyusunan program dakwah, ada hal-hal yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

- a. Program dakwah disusun berdasarkan kenyataan atas kebutuhan kenyataan yang ada (terbukti secara empiris). Jadi, penyusunan program disesuaikan dengan kebutuhan objek dakwah yang akan dihadapi.
- b. Menggunakan pemikiran, imajinasi, dan kemampuan memprediksi hal-hal yang mungkin saja terjadi di masa yang akan datang.
- c. Memberikan gambaran keadaan pada masa yang akan datang serta tindakan-tindakan alternatif yang bisa digunakan apabila terdapat hal-hal yang bisa menghambat dakwah. Pada tahap ini diharapkan seorang manajer mempunyai rencana cadangan apabila banyak terdapat hal-hal yang bisa menghambat prosesnya.

Adapun rincian isinya, perencanaan disusun dalam bentuk :

- a. *Kebijaksanaan (policy)*, yaitu pedoman yang diberi ruang pedoman dimaksud tidak kaku dalam arti mudah ditafsirkan dan disesuaikan dengan segala situasi dan kondisi yang dihadapi para pelaksananya.
- b. *Prosedur*, yaitu tahapan tindakan yang harus diambil para pelaksana dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.
- c. *Budget*, yaitu hasil yang diharapkan (tujuan yang ingin dicapai) dalam bentuk nilai ekonomis, serta dana atau biaya yang disediakan untuk pencapaian tujuan itu. Biasanya dinyatakan dalam bentuk angka atau harga.
- d. *Program*, yaitu perpaduan kebijaksanaan dan prosedur yang didukung oleh *budget* untuk menetapkan suatu rangkaian tindakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan tadi.

Begitupun dalam sebuah perencanaan, ada syarat-syaratnya, yakni:

- a. Didasarkan pada sebuah keyakinan bahwa apa yang dilakukan baik. Standar baik dalam Islam adalah sesuai dengan ajaran al-Qur'an dan as-Sunnah;
- b. Dipastikan betul bahwa yang dilakukan itu penuh manfaatnya. Manfaat ini bersifat umum, yakni manfaat bagi da'I dan manfaat bagi *mad'u*.
- c. Didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan. Untuk merencanakan sebuah program, seorang *da'i* harus bisa menyesuaikan dengan kompetensi yang dimilikinya (sesuai dengan kadar kualitas yang dimiliki).
- d. Dilakukan studi banding dari lembaga atau organisasi yang sukses menjalankan aktivitasnya.

- e. Dipikirkan dan dianalisa prosesnya, dan kelanjutan dari aktivitas yang akan dilaksanakan.

Dari beberapa hal di atas, bisa disimpulkan bahwa kriteria program dakwah ialah:

- a. Program dakwah disusun disesuaikan dengan kebutuhan yang ada;
- b. Program dakwah disusun secara sistematis dan terperinci;
- c. Jelas dalam penyusunannya;
- d. Jelas maksud dan tujuan program tersebut;
- e. Waktu dan tempat pelaksanaan program tersebut sudah ditentukan meskipun masih secara garis besar;

Setiap manusia hakekatnya mempunyai kewajiban untuk menyampaikan pesan mulia, baik pribadinya sebagai manusia ataupun mubaligh sebagai amanah publik masyarakat muslim sebagai mubaligh berkewajiban mengajak kepada yang hak dan mencegah yang batil. Adapun pengertian dakwah, secara etimologis dari bahasa Arab dalam bentuk masdar. Kata dakwah berasal dari kata: دعا- يدعو- دعوة (da'a, yad'u, da'watan) yang berarti seruan, panggilan, undangan atau do'a²³. Sedangkan pengertian dakwah menurut istilah, banyak para ahli yang mengemukakan beragam macamnya dan berbeda-beda. Dalam hal ini, secara terminologis pengertian dakwah menurut para ahli sangat bervariasi, antara lain:

- a. Ali Makhfudh dalam kitabnya "*Hidayatul Mursyidin*" mengadakan, dakwah adalah mendorong manusia untuk berbuat kebajikan dan mengikuti petunjuk (agama), menyeru mereka kepada kebaikan dan mencegah mereka dari perbuatan munkar agar memperoleh kebahagiaan

²³ Tata Sukayat, *Ilmu Dakwah Perspektif Mabadi 'Asyarah*, (Bandung: Rosyda Karya, 2015), h. 7

dunia dan akhirat. Sehingga peluang untuk berdakwah itu sangatlah terbuka dan tidak terbatas formal seperti melalui pendidikan pesantren, mimbar, mengaji secara monolog ataupun rutin, namun secara non formal pun bisa dilakukan seperti melalui membantu orang sakit, terkena bencana, perniagaan, bersentuhan secara langsung dengan masyarakat, dan sebagainya sehingga terciptanya ke solehan sosial melalui program dakwah tersebut²⁴.

- b. Muhammad Khidr Husain dalam bukunya "*Al dakwah ila al Ishlah*" mengatakan, dakwah adalah upaya untuk memotivasi orang agar berbuat baik dan mengikuti jalan petunjuk dan melakukan *amr ma'ruf nahi munkar* dengan tujuan mendapatkan kesuksesan dunia dan akhirat. Sehingga peluang membantu orang dari keterpurukan terkena bencana, ekonomi, sosial supaya bisa bangkit kembali dengan menguatkan akidahnya.
- c. Nasrudin Latif menyatakan bahwa dakwah adalah setiap usaha aktivitas dengan lisan maupun tulisan yang bersifat menyeru, mengajak, memanggil manusia lainnya untuk beriman dan menaati Allah Swt. sesuai dengan garis-garis akidah dan syari'at serta akhlak islamiah. Tauladan dalam hal ini sangat efektif dalam realisasi dakwah sehingga orang tidak akan antipati terlebih dahulu terlihat, tentu yang akan muncul dari tauladan ini sipat simpati yang akan terasa sehingga pesan dakwah

²⁴ Syamsuddin, *Sejarah Dakwah*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2016), h.3

itu cepat difahami dan diamalkan sebagai ladang jariyyah bagi pribadi manusianya sendiri, begitupun bagi yang memberikan teladannya.

Dakwah adalah suatu kegiatan ajakan baik dalam bentuk lisan, tulisan, tingkah laku dan sebagainya yang dilakukan secara sadar dan berencana dalam usaha mempengaruhi orang lain baik secara individu maupun secara kelompok agar supaya timbul dalam dirinya suatu pengertian, kesadaran, sikap penghayatan serta pengalaman terhadap ajaran agama sebagai *message* yang disampaikan kepadanya dengan tanpa adanya unsur-unsur paksaan. Pendangan Quraish Shihab yang juga menjelaskan bahwa dakwah adalah seruan atau ajakan kepada keinsyafan atau usaha mengubah situasi yang lebih baik dan sempurna, baik terhadap pribadi maupun masyarakat.

Begitupula menurut pandangan Asmuni Syukur kemudian memberikan pendapatnya bahwa istilah dakwah dapat diartikan dari dua segi atau dua sudut pandang, yakni istilah dakwah yang bersifat pembinaan dan istilah dakwah yang bersifat pembangunan. Pembinaan artinya suatu kegiatan untuk mempertahankan dan menyempurnakan sesuatu hal yang telah ada sebelumnya. Sedangkan pengembangan berarti suatu kegiatan yang mengarah kepada pembaharuan atau mengadakan sesuatu hal yang belum ada. Melihat dari penjelasan di atas, maka dapat dijabarkan bahwa organisasi dakwah mempunyai tujuan utama mengatur segenap komponen dan individu yang ada di dalam organisasi dakwah²⁵. Pembagian ini bisa dalam bentuk departemen-departemen atau unit-unit yang saling terkait dengan *job description* yang sudah *spesifik* dan tertata. Pemberian tanggung

²⁵ W. Wijaya, *Kelembagaan dan Organisasi* (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988), h. 33

jawab ke masing-masing unit dan individu dalam unit, menjalin hubungan baik dengan da'i dan orang-orang dibelakang da'i, menata sumber daya organisasi dakwah dengan alokasi yang tepat guna, serta menyusun kegiatan-kegiatan dakwah yang logis dan tersruktur rapi.

Dalam menghadapi era globalisasi, selain memodernisasi ide, organisasi dakwah juga dituntut untuk mengembangkan sikap profesionalitas, yaitu kemampuan untuk berbuat mengikuti proses manajemen yang mengandung tiga kegiatan utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan penilaian. Sebagaimana prinsip universal suatu organisasi, dimana setiap anggota organisasi akan melakukan aktivitas sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari pengertian dakwah di atas, bisa disimpulkan bahwa dakwah adalah segala aktivitas baik lisan, badaniyyah, tulisan serta perbuatan tauladan yang mendorong manusia untuk berbuat kebaikan dan melakukan *amar ma'ruf nahi munkar* sesuai dengan syari'at Islam upaya tercapainya kesuksesan dunia dan akhirat sehingga menjadi manusia yang dirindukan Allah Swt. Maka manajemen strategi kaderisasi di Pemuda Persis Kabupaten Bandung merupakan seperangkat tindakan yang menyebabkan perumusan (*formulasi*) dan pelaksanaan (*Implementasi*) rencana yang dirancang untuk mencapai tujuan *jam'iyah* (organisasi).