

## Stages in Development and Changes in Human Resources of Dakwah Institutions in Palembang Community

Nuha Nabila Aswari<sup>1</sup>, Muhammad Firdaus<sup>2</sup>, Cecep Castrawijaya<sup>3</sup>

<sup>123</sup>UIN Syarif Hidayatullah Jakarta



Correspondence Email:  
nuha\_nabila23@mhs.uinjkt.ac.id

Keywords: *development, da'wah institutions, human resources*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai tentang tantangan lembaga dakwah dan perubahan sdm yang terjadi di Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan secara studi kepustakaan dan observasi. Penelitian ini dilakukan dengan cara melihat dalam lingkungan masyarakat Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahap perkembangan sumber daya manusia di lembaga dakwah masyarakat Palembang mengalami perubahan yang signifikan dari masa ke masa. Perubahan ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti perubahan kebijakan organisasi, dinamika sosial budaya, dan tuntutan masyarakat. Sumber daya manusia di lembaga dakwah mengalami peningkatan kualitas dan kuantitas melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh lembaga tersebut. Namun demikian, masih terdapat beberapa hambatan yang menghambat proses pengembangan sumberdaya manusia, seperti keterbatasan dana dan kurangnya kesadaran akan pentingnya pengembangan diri. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut dalam meningkatkan peran dan kualitas sumber daya manusia di lembaga dakwah masyarakat Palembang guna menghadapi tantangan yang semakin relevan kedepan.

### Abstracts

*This research aims to find out about the challenges of fa'wah institutions and changes in human resources that occur in Palembang. The research method using a qualitative approach. Data was collected through literature study and observation. This research was carried out by looking at the Palembang community environment. The results of the research show that the stage of development of human resources in Palembang community da'wah institutions has experienced significant changes from time to time. This changes is influenced by internal and external factors, such as changes in organizational policies, socio cultural dynamics and societal demands. Human resources in da'wah institutions have increased in quality and quantity through various training and development programs organized by these institutions. However, there are still several obstacles that hinder the process of developing human resources, such as limited funds and lack of awareness of the importance of self development. Therefore, further efforts are needed to improve the role and quality of human resources in Palembang community da'wah institutions in order to face increasingly relevant challenges in the future.*

## PENDAHULUAN

Konsep sumber daya manusia sekarang menjadi persoalan yang memerlukan perhatian penting dalam kehidupan masyarakat Palembang. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengembangan dari proses sistematis dalam fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya organisasi yang berupa manusia dalam rangka pencapaian tujuan bersama (Mubasyaroh, 2020). Kemajuan suatu negara tidak bisa jauh dari kemapanan sumber daya manusia warga negara tersebut (Anas, 2022). Maka pentingnya pengetahuan tentang tahapan perubahan dan perkembangan sumberdaya manusia perlu disadari oleh setiap individu untuk mempersiapkan adanya ditengah-tengah masyarakat mengenai sumber daya, kesempatan, pengetahuan, keahlian yang akan meningkatkan kapasitas masa depan, serta berpartisipasi dalam mempengaruhi kehidupan masyarakat. Kesempatan, pengetahuan, keahlian dalam pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan kapasitas masa depan, serta berpartisipasi dalam mempengaruhi kehidupan masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia secara optimal dilakukan melalui proses rekrutmen dan penempatan, pengembangan atau pelatihan untuk mencapai tujuannya. (Putra et al., 2023). Upaya peningkatan kualitas dakwah sangat berkaitan dalam meningkatkan seluruh komponen yang terlibat dalam kegiatan dakwah, yakni kualitas sumberdaya manusia (SDM), serta sumber daya yang lain. Hal penting dilakukan sejauh mana komponen-komponen dakwah itu diakumulasikan dalam proses pelaksanaan dakwah yang sistematis dan unggul. Kegiatan dakwah dapat berhasil dengan baik apabila meningkat kualitasnya dengan mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia di Indonesia itu sendiri merupakan proses dan tujuan dalam pembangunan nasional Indonesia. Pengembangan sumber daya manusia, bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai

di dalam suatu organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021). Pengembangan ini memiliki lingkup yang besar. Pengembangan ini lebih tertuju pada jangka panjang organisasi. Hasilnya bersifat secara tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pengembangan juga membantu para da'i untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan dakwah mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, kondisi mad'u situasi dan kondisi serta menyesuaikan dengan materi dan metode yang dipilih (Madya, 2018).

Pengembangan sumber daya dakwah diharapkan akan berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas dakwah. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain : adanya yang menciptakan *Human Resources*, ada yang mengartikam sebagai *man power management* serta yang menyertakan dengan manajemen sumber daya manusia mengenai personalia, kepegawaian, dan lain-lain. berdasarkan kenyataan yang ada bisa kita lihat, bahwa kualitas ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan manajemen sumber daya manusia dai menjadi sebuah kebutuhan dalam mengembangkan dakwah Islam (Mubasyaroh, 2020b).

Perkembangan SDM di Palembang bisa didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu, pengetahuan, dan tuntunan daya saing barang dan jasa yang dihasilkan, para ahli mengembangkan SDM menjadi suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Perkembangan SDM didorong karena masalah-masalah ekonomi, politik dan sosial. SDM akan terus berkembang sesuai dengan kemajuan peradaban, teknologi, dan perundang-undangan negara di dunia. Fungsi dalam SDM akan berjalan dengan semestinya jika sesuai dengan kebijakan yang dimiliki dan mampu adaptif terhadap perubahan lingkungan yang cepat dan kompleks (Pamungkas et al., 2023). Tahapan perkembangan dan perubahan sumber daya manusia dalam lembaga dakwah masyarakat di Palembang dapat dimulai dengan konteks sejarah dan latar belakang perkembangan dakwah di daerah tersebut. Palembang merupakan salah satu kota besar di Indonesia, memiliki sejarah panjang dalam pengembangan Islam dan

kegiatan dakwah. Dakwah sebagai upaya menyebarkan ajaran agama Islam memainkan peran penting dalam membentuk masyarakat dan budaya di Palembang. Pada awalnya, dakwah dilakukan oleh para ulama, tokoh masyarakat, dan kelompok-kelompok keagamaan yang berperan dalam menyebarkan nilai-nilai Islam dan memperkuat identitas keagamaan masyarakat setempat (Lubis et al., 2022).

Pada tahap perkembangan lembaga dakwah masyarakat di Palembang dapat dipahami lembaga dakwah masyarakat di Palembang dapat dipahami dari beberapa sumber yang membahas sejarah Islam di wilayah Kesultanan Palembang Darussalam. Sultan Mahmud Badaruddin II berhasil menyatukan unsur Islam dengan hukum adat tanpa menimbulkan perselisihan, menunjukkan pengaruh besar dalam lembaga dakwah masyarakat Palembang. Dalam pelaksanaan penyuluhan agama, aktivitas penyuluhan agama dalam perkembangannya ternyata sudah banyak dilakukan organisasi dan kelembagaan da'wah, bahkan pembinaan. Kelompok sosial yang menjadi sasaran binaan penyuluh agama dapat meningkatkan aktivitas keagamaan, sosial dan ekonomi yang benar-benar berdaya guna di masyarakat Palembang. Strategi pengembangan dakwah Islam adalah bisa tercapai dengan kualitas hidup yang seimbang, tidak hanya bersifat material saja, tetap menyangkut spiritual juga. (Castrawijaya, 2023)

Seiring dengan perkembangan zaman dan dinamika sosial, sumber daya manusia yang terlibat dalam lembaga dakwah di Palembang mengalami perubahan. Pendidikan, pengalaman, dan kepemimpinan menjadi faktor-faktor kunci dalam menentukan kemampuan dan efektivitas individu dalam melakukan dakwah. Pergeseran paradigma dan tuntutan zaman juga mempengaruhi cara lembaga dakwah mengelola sumber daya manusia mereka. Dalam menjalankan dakwah di Palembang, lembaga dakwah masyarakat juga perlu memperhatikan faktor-faktor seperti teknologi, pendidikan, dan budaya lokal dalam pengelolaan sumber daya manusia mereka. Dengan memahami dinamika ini, lembaga dakwah dapat meningkatkan efektivitas dan relevansi dakwah mereka dalam masyarakat Palembang yang terus berkembang.

Tujuan dari studi ini adalah untuk memahami mengenai tentang tahapan perkembangan dan perubahan sumber daya manusia lembaga dakwah masyarakat di Palembang. Dengan demikian, studi dalam penelitian ini untuk diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana tentang tahapan perkembangan sdm dan perubahan yang efektif dalam zaman sekarang. Studi ini memiliki signifikansi penting dalam konteks perkembangan lembaga dakwah. Dengan memahami tentang tahapan dan perubahan sdm yang lebih luas dan dapat menjangkau masyarakat yang lebih luas. Diharapkan, melalui studi ini, akan terjadi perkembangan dan perubahan sdm dalam menyebarkan nilai-nilai agama dalam masyarakat Palembang. (Asmar et al., 2023)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menggunakan data deskriptif dan wawancara serta observasi. Pendekatan kualitatif ini dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena individu atau kelompok, peristiwa, dinamika sosial, sikap, keyakinan, dan persepsi. Oleh karena itu, proses penelitian dimulai dengan mengumpulkan data melalui wawancara yang mendalam dan observasi. Penelitian ini juga bisa penelitian diskusi yang beragam isu terkait dengan kelebihan dan kekurangan dalam menyimbang mengenai teori-teori perubahan ilmu sosial khususnya di Indonesia berada dalam posisi sesuai peradaban masyarakat Palembang. (Somantri, 2005)

## **LANDASAN TEORETIS**

### **Pengembangan SDM**

Pengembangan SDM adalah upaya-upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kapasitas pegawainya (Fani et al., 2022). Masyarakat akan mengalami perkembangan menuju masyarakat transisional yang berkembang melalui perubahan masyarakat mendalam. Sebab terjadinya perubahan karena adanya sesuatu yang dianggap sudah tidak lagi memuaskan dan mengalami perubahan dalam lingkungan masyarakat. Bagi sebuah organisasi, keberadaan sumber daya manusia sangat penting dan mempunyai peran sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi (Wahyuni et al., 2022). Proses dalam perubahan sosial

yang terjadi dalam masyarakat terhadap perubahan, saluran-saluran perubahan yang dilalui oleh suatu proses perubahan, disintegrasi dalam hal ini bisa disimpulkan bahwa perubahan sosial meliputi perubahan dalam berbagai hal, seperti perubahan teknologi, perilaku, sistem sosial dan norma. Perubahan tersebut mempengaruhi individu dalam masyarakat tertentu (Lakinuga, 2017).

Pengembangan adalah hasil latihan sebagai persiapan untuk mengembangkan tanggung jawab dan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan sifat kepribadian. Pelaksanaan kegiatan pengembangan ini lebih bersifat formal dan fokusnya mengarah pada strategi untuk mempersiapkan keterampilan karyawan. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam mengelola sistem, mereka dapat mempertimbangkan dan mengelola dalam sumber daya manusia. Dapat mencakup pemahaman terhadap kebutuhan individu untuk mencapai tujuan potensi. Sumber daya manusia merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap lembaga dakwah di Palembang.

### **Lembaga Dakwah**

Lembaga dakwah merupakan institusi yang bergerak dalam bidang keislaman, dan dakwahnya bertujuan sebagai wadah yang mengajak ummat manusia untuk beramar ma'ruf nahi mungkar (Nadia Cahaya Amanda, 2023). Selain itu, lembaga dakwah juga merupakan organisasi atau institusi yang memiliki tujuan utama untuk menyebarkan ajaran Islam dan meningkatkan pemahaman keagamaan di kalangan umat Muslim (Lutfiah et al., 2023). Lembaga ini berperan penting dalam memberikan pendidikan agama, menyelenggarakan kegiatan keagamaan, serta membina masyarakat agar lebih memahami dan mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Aktivitas lembaga dakwah mencakup berbagai bidang, seperti ceramah, kajian, pelatihan, dan publikasi materi keislaman.

Salah satu peran utama lembaga dakwah adalah sebagai pusat pendidikan dan pelatihan agama. Melalui program-program pendidikan, lembaga ini membantu masyarakat untuk memperdalam pengetahuan agama Islam. Misalnya, lembaga dakwah sering mengadakan kursus tafsir Al-Qur'an, hadis, fikih, dan akidah, yang

ditujukan untuk berbagai kalangan, mulai dari anak-anak hingga orang dewasa. Program ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai ajaran Islam dan meningkatkan kualitas ibadah serta perilaku umat.

Selain pendidikan, lembaga dakwah juga berfungsi sebagai penggerak kegiatan sosial keagamaan. Mereka menyelenggarakan berbagai acara keagamaan seperti tabligh akbar, majelis taklim, serta program-program bakti sosial yang berorientasi pada pemberdayaan umat. Misalnya, lembaga dakwah sering mengadakan kegiatan santunan untuk anak yatim, bantuan untuk masyarakat miskin, dan program-program kesehatan. Dengan demikian, lembaga dakwah tidak hanya fokus pada aspek spiritual tetapi juga memperhatikan aspek sosial kemasyarakatan.

Dalam era digital, banyak lembaga dakwah yang memanfaatkan teknologi untuk menyebarkan dakwah. Mereka menggunakan media sosial, situs web, dan aplikasi mobile untuk menyampaikan pesan-pesan keislaman. Konten dakwah yang disampaikan melalui platform digital ini sangat beragam, mulai dari artikel, video ceramah, hingga podcast. Pendekatan ini memungkinkan dakwah mencapai audiens yang lebih luas dan lebih mudah diakses oleh masyarakat, terutama generasi muda yang lebih akrab dengan teknologi.

Secara keseluruhan, lembaga dakwah memiliki peran yang sangat strategis dalam menjaga dan menyebarkan nilai-nilai Islam di tengah masyarakat. Dengan berbagai program dan kegiatan yang mereka selenggarakan, lembaga dakwah membantu membentuk karakter dan moral umat, serta memperkuat solidaritas sosial di antara sesama Muslim.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tahapan Perubahan SDM dalam Lembaga Dakwah di Daerah Palembang**

Untuk memberikan hasil dan pembahasan mengenai tahap perkembangan dan perubahan sumber daya manusia di lembaga dakwah masyarakat Palembang, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam dan spesifik terhadap lembaga tersebut. Namun, secara umum, tahap perkembangan dan perubahan sumber daya

manusia dalam lembaga dakwah dapat dipengaruhi yaitu, pada tahap awala, lembaga dakwah mungkin didirikan oleh sekelompok individu yang memiliki visi dan misi tertentu dalam menyebarkan ajaran agama. Sumber daya manusia yang terlibat pada tahap ini mungkin terdiri dari para pendiri yang memiliki semangat dan komitmen tinggi terhadap tujuan lembaga. Seiringnya berjalannya waktu, lembaga dakwah bisa dilakukan dengan tahap awal lembaga dakwah. Tahap ini memiliki visi dan misi tertentu dalam menyebarkan ajaran agama. Dalam sumber daya manusia sendiri terlibat pada beberapa tahapan kecil yang memiliki semangat dan komitmen tinggi terhadap tujuan lembaga. Tahap pertumbuhan yang dilakukan ketika lembaga dakwah yang telah berjalan cukup lama, sumber daya manusia yang terlibat mungkin mengalami pematangan dalam hal pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan. Dalam pelatihan dan pengembangan ini untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Lembaga dakwah sendiri, memiliki transformasi dalam menjawab tuntutan zaman, perubahan sosial, dan perkembangan teknologi.

Sumber daya manusia perlu dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut, melalui pembaharuan pengetahuan dan keterampilan maupun penyesuaian terhadap perubahan struktur dan strategi organisasi. Adapun tahap pencerahan untuk mencakup upaya meningkatkan kesadaran dan pemahaman anggota terhadap nilai-nilai dan tujuan lembaga dakwah. Pendidikan dan pelatihan spiritual mungkin menjadi fokus pada tahap ini untuk memperkuat identitas dan komitmen anggota terhadap misi lembaga. Dalam lembaga dakwah masyarakat konteks lembaga dakwah Palembang, dianalisis dilakukan untuk mengevaluasi faktor-faktor tersebut berinteraksi dalam mempengaruhi perkembangan dan perubahan sumber daya manusia secara spesifik.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Lembaga Dakwah di Palembang**

Tahapan perkembangan sumber daya manusia di lembaga dakwah masyarakat Palembang, yang dilakukan analisis yang mendalam terhadap sejarah,



konteks sosial, dinamika internal lembaga tersebut. Sebagai contoh, berikut adalah beberapa tahapan umum yang mungkin terjadi dalam perkembangan sumber daya Palembang. Tahap awal mungkin ditandai dengan pembentukan lembaga dakwah oleh sekelompok individu yang memiliki visi misi tertentu dalam menyebarkan ajaran agama Islam di Masyarakat Palembang. Pada tahapan mungkin ditandai dengan pembentuk lembaga dakwah oleh sekelompok individu yang memiliki visi dan misi tertentu dalam menyebarkan ajaran agama Islam di masyarkat Palembang.

Pada pertumbuhan seiring waktu, lembaga dakwah masyarakat Palembang dapat mengalami pertumbuhan baik dari segi jumlah amggota maupun cakupan kegiatan. SDM yang bergabung dengan lembaga ini mungkin berasal dari berbagai latar belakang dan memiliki beragam kemampuan serta keahlian. Pematangan struktur organisasi, pada tahap ini lembaga dakwah masyarakat Palembang mungkin mulai memperbaiki dan mengatur ulang struktur organisasi mereka untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan kegiatan dakwah. Ini dapat mencakup pembentukan divisi-divisi atau departemen yang bertanggung jawab atas berbagai aspek kegiatan. Peningkatan kualitas SDM lembaga dakwah masyarakat Palembang mungkin fokus pada pengembanga kualitas SDM, mereka melalui pelatihan , pendidikan, dan pengembangan kepemimpinan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi anggota dalam menyampaikan dakwah serta mengelola kegiatan lembaga dengan lebih baik.

Adaptasi teknologi dan metode baru, seiring dengan perkembangan teknologi dan mengadopsi teknologi baru dan metode dakwah yang lebih efektif. Ini mungkin melibatkan penggunaan media sosial, aplikasi digital, atau metode dajwag yang lebih efektif. Pembaharuan dan inovasi untuk tetap relevan dan efektif, lembaga dakwah masyarakat Palembang perlu terus melakukan pembaharuan dan inovasi dalam berbagai aspek, termasuk strategi dakwah, manajemen organisasi, dan pemanfaatan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan melalui pengembangan program-program baru, eksperimen dengan pendekatan pendekatan baru, dan evaluasi terhadap kinerja lembaga secara berkala. Pada perkembangan sumber daya

manusia di lembaga dakwah masyarakat Palembang dapat disesuaikan dengan konteks dan karakteristik spesifik dari lembaga tersebut, serta faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi seperti perubahan sosial, budaya, dan politik di Palembang.

### **Dampak dari Perubahan SDM yang dilakukan Pemerintahan dalam Meningkatkan Lembaga Dakwah di Palembang**

Dampak yang terjadi dalam perubahan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan oleh pemerintah dampak yang terhadu dalam meningkatkan lembaga dakwah yaitu penyegaraan dan profesionalisme dalam perubahan SDM. Dalam hal ini bisa membawa penyegaran dalam lembaga dakwah dengan adanya orang-orang bisa membawa kemajuan dalam pengelolaan keuangan yang lebih baik, perencanaan program lebih terstruktur, dan penggunaan teknologi informasi untuk memperluas jangkauan dakwah. Kualitas program dan pelayanan dengan adanya perubahan SDM, lembaga dakwah mungkin dapat meningkatkan kapasitas SDM yang ada dilembaga dakwah. Kualitas dapat merancang program-program dakwah yang lebih efektif dan relevan dan kebutuha masyarakat setempat. (Istiqomah et al., 2023)

Pengembangan kapasitas pemerintah dapat mengirimkan tenaga ahli untuk melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas SDM yang ada di lembaga dakwah. Hal ini dapat membantu mereka dalam mengembangkan kemampuan majerial, kepemimpinan, dan keterampilan lainnya yang diperlukan untuk mengelola lembaga dakwah secara lebih efektif. Seinerigi dengan pemerintah dan lembaga lainnya, perubahan SDM yang didukung oleh lembaga lainnya, seperti lembaga pendidikan, lembaga sosial, dan organisasi masyarakat sipil. Hal ini dapat memperluas jangkauan dakwah dan memperkuat posisi lembaga dakwah dalam mendukung pembangunan masyarakat secara holistic. (Lakinuga, 2017) Kepercayaan masyarakat adanya perubahan SDM yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas dan transparansi lembaga dakwah, dapat membantu meningkatkan efektivitas dan transparansi lembaga dakwah, dapat membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat dalam berbagai kegiatan dakwah. Namun, penting untuk diingat bahwa keberhasilan perubahan SDM dalam meningkatkan

lembaga dakwah sangat tergantung pada implementasi yang baik erta dukungan yang berkelanjutan dari pemerintahan dan masyarakat Palembang. (Latif & Ramadhan, 2022)

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan, mengenai tahapan perkembangan dan perubahan sumber daya manusia di lembaga dakwah di masyarakat Palembang bahwa menunjukan pengembangan sumber daya manusia di lembaga dakwah sangat penting untu meningkatkan kualitas dan kinerja para kepegawaian, serta tenaga kerja lainnya. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemahiran, keterampilan, serta akunabilitas tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, kolaborasi antar tim juga menjadi fokus utama dalam mencapai tujuan institusional. Evaluasi kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, perbaikan sistem rekrutmen, serta program pelatihan menjadi langkah strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga dakwah tersebut. Meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan dana, upaya pengembang sumber daya manusia tetap menjadi prioritas untuk menciptakan SDM yang unggul dan berkualitas. (Madya, 2018)

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anas. (2022). Sumber Daya Manusia Indonesia di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Promis*, 3(2), 110-130.
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *FORUM EKONOMI*, 23(4).  
<https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Asmar, A., Said, N. M., & Siagian, H. F. (2023). *Islamic Boarding School and Journalistic Da ' wah ( Da ' wah Writing Campaign Study ) masyarakat . Jangkauan yang luas dari komunikator ke komunikan menjadikan pembelajaran agama dan pendidikan karakter . Pesantren biasanya didirikan oleh Indonesia memili*. 5, 59-81.
- Castrawijaya, C. (2023). Kepemimpinan dalam Perubahan Manajemen SDM Lembaga Dakwah (Studi Kasus: Pondok Pesantren Madinatul Qur'an). *Journal of Islamic Management*, 3(2).
- Fani, R., Nur, S. W., & Hasan, A. (2022). Consumer Satisfaction and Online Purchase Decisions: Examining The Price and Product Analysis. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(2), 263-273. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/298>
- Istiqomah, I., Darmawati, D., & ... (2023). Analisis Perkembangan tentang Manajemen

- Dakwah dari Tahun 2019 Hingga 2023. *Al Imam: Jurnal ...*, 6, 61–71.
- Lakinuga, T. K. U. K. (2017). *Desa Malinjak Bergerak: Studi Sosiologis tentang Persepsi dan Perubahan Perilaku Masyarakat Desa Malinjak dalam Praksis Tiga Gerakan Moral di Kabupaten Sumba Tengah*.
- Latif, M., & Ramadhan, S. (2022). Peran Lembaga Dakwah Kampus Dalam Membentuk Sikap Keberagamaan Mahasiswa UIN Alauddin Makassar. *Jurnal Aqidah*, 8(1), 1–19.
- Lubis, H. S. D., Tanjung, Y., & Muhajir, A. (2022). Pendekatan Elemen-Elemen Melayu-Islam dalam Restrukturisasi Birokrasi pada Kesultanan Palembang Darussalam oleh Sultan Mahmud Badaruddin II. *Patrawidya*, 23(2), 171–192.
- Lutfiah, Z., Febiola, R., Zahra, M. N., Setiawan, R. A., & Farihah, I. (2023). Implementasi Metode Dakwah Di Lembaga Dakwah Kampus IAIN Kudus. *Al-Jamahiria : Jurnal Komunikasi Dan Dakwah Islam*, 1(2).  
<https://doi.org/10.30983/al-jamahiria.v1i2.7657>
- Madya, E. B. M. E. B. (2018). Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5(6), 1–12.
- Mubasyaroh, M. (2020a). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Da'i Melalui Pelatihan Dalam Pengembangan Dakwah Islam. *TADBIR : Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1).
- Mubasyaroh, M. (2020b). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Da'i Melalui Pelatihan Dalam Pengembangan Dakwah Islam. *TADBIR : Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1), 41–57.
- Nadia Cahaya Amanda. (2023). Kepemimpinan dan Budaya Lembaga Dakwah dalam Perspektif Al-Qu'ran. *Al-Manaj : Jurnal Program Studi Manajemen Dakwah*.  
<https://doi.org/10.56874/almanaj.v3i01.1216>
- Pamungkas, B. Z., Pramarta, V., Putro, A. A., & ... (2023). Transformasi Fungsi SDM: Redefinisi Peran dan Dampak Dalam Organisasi. *JMCBUS : Journal of Management and Creative Business*, 1(3).
- Putra, A. T., Fradito, A., & Septuri, S. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Sekolah. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 8(1), 31–40. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v1i1.17709>
- Somantri, G. R. (2005). Memahami Metode Kualitatif. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 9(2), 57. <https://doi.org/10.7454/mssh.v9i2.122>
- Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ekobistek*. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.323>