



eISSN [3090-6431](#) & pISSN [3090-644X](#)

SUJUD: JURNAL AGAMA, SOSIAL DAN BUDAYA

Vol. 1, No. 4, Tahun 2025

doi.org/10.63822/mtpbg433

Hal. 766-777

Homepage <https://ojs.indopublishing.or.id/index.php/sujud>

Manajemen Pelatihan Dakwah untuk Penguatan Kompetensi Da'i

**Amar Faqihudin^{1*}, Khoirur Rizqy², Muhammad Nadir³, Nur Aisyah Permata Dewi⁴,
Muhammad Shalman Taufiqurahman⁵, Fuad Fuadi⁶, Sugiharto⁷**

Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi,
UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia^{1,2,3,4,5,6,7}

*Email Korespondensi: may.fqh18@gmail.com

Diterima: 04-12-2025 | Disetujui: 14-12-2025 | Diterbitkan: 16-12-2025

ABSTRACT

This study examines the fundamental principles of da'wah training management, focusing on the processes of planning, organizing, implementing, and evaluating training programs for preachers. The purpose of this research is to identify how structured training management can enhance da'i competence, communication abilities, and the effectiveness of Islamic message delivery. Using a qualitative library research method, this study analyzes relevant theories, concepts, and previous findings related to da'wah training. The results show that effective training management requires systematic planning, integration of ethical-spiritual values, and adaptation to technological developments. Furthermore, innovative training approaches are essential to meet contemporary challenges and support the development of professional, adaptive, and impactful da'i.

Keywords: *Da'wah training; management; preacher competence; Islamic communication; effectiveness.*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji manajemen pelatihan dakwah melalui analisis terhadap konsep dasar, prinsip, serta penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam kegiatan pelatihan bagi para dai. Permasalahan utama yang dijawab adalah bagaimana pelatihan dakwah dapat dirancang, diorganisasikan, dilaksanakan, dan dievaluasi secara efektif agar menghasilkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dakwah kontemporer. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka kualitatif dengan menelaah buku-buku manajemen, literatur dakwah, serta artikel ilmiah terkait pelatihan. Analisis dilakukan menggunakan konsep POACE, prinsip manajemen dakwah, serta nilai etika dan spiritual. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur, adaptif, berbasis nilai Islami, dan berorientasi pada penguatan kompetensi spiritual-emosional mampu meningkatkan kualitas dakwah secara signifikan. Selain itu, integrasi pendekatan manajerial dan etis menjadi kunci keberhasilan pelatihan dalam menjawab tantangan dakwah di era modern.

Katakunci: Pelatihan dakwah; manajemen; kompetensi dai; komunikasi Islam; efektivitas.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Amar Faqihudin, Khoirur Rizqy, Muhammad Nadir Irfan, Nur Aisyah Permata Dewi, Muhammad Shalman Taufiqurahman, Fuad Fuadi, & Sugiharto. (2025). Manajemen Pelatihan Dakwah untuk Penguatan Kompetensi Da'i. *Sujud: Jurnal Agama, Sosial Dan Budaya*, 1(4), 766-777. <https://doi.org/10.63822/mtpbg433>



PENDAHULUAN

Dakwah merupakan aktivitas komunikasi keagamaan yang bertujuan mengarahkan umat kepada kebaikan sekaligus mencegah kemungkaran. Keberhasilan dakwah tidak hanya ditentukan oleh kualitas pesan, tetapi juga oleh kemampuan da'i dalam mengelola strategi, pendekatan komunikasi, serta memahami kebutuhan audiens yang semakin beragam. Dalam berbagai kajian, lemahnya efektivitas dakwah sering dikaitkan dengan kapasitas da'i yang belum terbentuk secara optimal akibat minimnya proses pelatihan yang terstruktur maupun berbasis kebutuhan (Kusnawan, 2015: 22). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan profesionalisme da'i di tengah dinamika sosial dan proses pembinaan yang masih berjalan secara konvensional.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia keagamaan, pelatihan dakwah berfungsi sebagai instrumen penting untuk meningkatkan kompetensi da'i baik pada aspek retorika, keilmuan, maupun karakter. Namun, efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemennya. Berbagai studi tentang manajemen pelatihan menegaskan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang tepat menentukan keberhasilan suatu program (Siagian, 2002: 74). Penelitian Rahmatullah (2023) bahkan menunjukkan bahwa pelatihan dakwah yang tidak berbasis manajemen cenderung bersifat seremonial dan tidak memberi dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi. Temuan tersebut menguatkan adanya gap antara idealitas pelatihan sebagai proses pembinaan da'i dan realitas implementasi yang masih lemah di sejumlah lembaga dakwah.

Perkembangan teknologi digital melahirkan lanskap baru dakwah yang menuntut da'i menguasai kompetensi media, seperti produksi konten, literasi digital, dan etika komunikasi online. Penelitian terbaru mengenai e-dakwah menegaskan bahwa kemampuan digital kini menjadi kompetensi wajib bagi da'i modern (M.F, 2024: 5). Meski demikian, sebagian besar pelatihan dakwah masih mengandalkan kurikulum lama yang berfokus pada ceramah konvensional. Ketidaksinkronan antara kebutuhan jamaah era digital dan kurikulum pelatihan tradisional menjadi fenomena mutakhir yang memperlihatkan state of the art penelitian ini.

Selain tantangan teknologi, sejumlah kajian juga menyoroti persoalan substansi dakwah. Praktik dakwah yang memicu polarisasi sosial sering berpangkal pada lemahnya pemahaman moderasi beragama dan kurangnya pembinaan etika dakwah (Rodiyah, 2017: 12). Idealnya, pelatihan dakwah menjadi ruang internalisasi nilai-nilai moderasi dan spiritualitas, namun aspek tersebut tidak selalu menjadi prioritas dalam program pelatihan di lapangan. Realitas ini memperkuat urgensi manajemen pelatihan yang mampu mengintegrasikan pembinaan akhlak, penguatan etika komunikasi, serta pengembangan wawasan keislaman.

Tinjauan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kajian terkait manajemen dakwah dan pelatihan da'i telah dilakukan dalam berbagai konteks. Namun, sebagian besar penelitian hanya menyoroti aspek implementasi teknis lembaga tertentu dan belum membahas secara komprehensif kontribusi setiap fungsi manajemen terhadap penguatan kompetensi da'i. Dengan demikian, terdapat ruang kajian yang belum banyak diteliti, yaitu analisis holistik mengenai bagaimana manajemen pelatihan dakwah dapat menjadi kerangka strategis dalam memperkuat kapasitas da'i sekaligus merespons perubahan sosial-keagamaan kontemporer.

Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah karya akademik, jurnal nasional-internasional, serta penelitian terdahulu yang relevan. Pendekatan ini dipilih untuk memahami



secara teoritis relasi antara manajemen pelatihan dakwah dan penguatan kompetensi da'i. Secara akademik, penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan kajian yang belum menyoroti integrasi antara fungsi manajemen, kebutuhan moderasi dakwah, serta tuntutan dakwah digital. Secara praktis, hasil kajian diharapkan memberikan kontribusi bagi lembaga dakwah dalam merancang program pelatihan yang lebih adaptif, sistematis, dan responsif terhadap tantangan zaman.

LANDASAN TEORITIS

Manajemen pelatihan dakwah sebagai fokus kajian penelitian ini berlandaskan pada teori-teori manajemen, teori pelatihan, konsep dakwah, serta kerangka kompetensi da'i yang telah berkembang dalam literatur manajemen dan ilmu dakwah kontemporer. Secara umum, teori dipahami sebagai seperangkat konsep dan generalisasi yang berfungsi menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan suatu fenomena (Terry, 2010: 14). Dengan demikian, keberadaan teori diperlukan untuk memperjelas ruang lingkup variabel, memandu proses analisis, sekaligus memberikan dasar konseptual bagi interpretasi hasil penelitian.

Dalam perspektif manajemen, teori fungsi manajemen yang dirumuskan oleh George R. Terry menjadi rujukan utama dalam menjelaskan bagaimana suatu program pelatihan dapat dikelola secara sistematis. Terry menjelaskan bahwa manajemen mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang saling terkait untuk mencapai tujuan organisasi (Terry, 2010: 17). Teori ini relevan dalam konteks pelatihan dakwah karena setiap fungsi manajemen memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pembinaan da'i. Perencanaan menentukan arah pelatihan, pengorganisasian mengatur sumber daya, penggerakan memastikan berjalannya kegiatan secara efektif, sedangkan pengawasan berfungsi sebagai alat evaluasi untuk melihat efektivitas program (Siagian, 2002: 74). Literatur manajemen modern juga menekankan bahwa keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada kualitas perancangan kegiatan dan konsistensi pelaksanaannya.

Teori pelatihan dari perspektif sumber daya manusia turut memberikan dasar konseptual bagi penelitian ini. Pelatihan dipahami sebagai proses terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar mampu menjalankan tugas secara optimal (Dessler, 2013: 111). Dalam konteks dakwah, pelatihan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan skill teknis, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, penguatan etika komunikasi, dan pemahaman keagamaan yang proporsional. Prinsip-prinsip pelatihan yang efektif menurut para ahli meliputi analisis kebutuhan, penyusunan materi sesuai tujuan, metode yang relevan, serta evaluasi berkelanjutan untuk menilai perubahan kompetensi peserta (Rivai, 2014: 215). Teori ini memberi landasan bahwa pelatihan dakwah seharusnya dirancang berbasis kebutuhan (need assessment) dan diukur tingkat efektivitasnya secara sistematis.

Dari perspektif ilmu dakwah, konsep dakwah sebagai proses komunikasi yang mengajak kepada kebaikan menjadi dasar untuk memahami tujuan pelatihan da'i. Dakwah dipahami sebagai aktivitas menyampaikan pesan Islam melalui pendekatan hikmah, nasihat, dan dialog yang sehat sesuai dengan perintah al-Qur'an (An-Nahl: 125). Para ahli dakwah menjelaskan bahwa efektivitas dakwah dipengaruhi oleh tiga unsur utama: pesan yang benar, metode yang tepat, dan kompetensi komunikator (da'i) (Munir, 2003: 41). Dengan demikian, kualitas da'i menjadi faktor penting dalam keberhasilan dakwah. Kompetensi



da'i mencakup kemampuan retorika, pemahaman keislaman, kecakapan sosial, spiritualitas, dan etika komunikasi (Rodiyah, 2017: 12). Teori kompetensi ini memberikan kerangka analitis bahwa pelatihan harus berorientasi pada peningkatan kompetensi-kompetensi inti tersebut, bukan sekadar penyampaian materi secara teoritis.

Perkembangan teknologi digital melahirkan teori baru dalam praktik dakwah kontemporer, yaitu teori e-dakwah. Kajian tentang dakwah digital memandang bahwa teknologi informasi mengubah pola komunikasi keagamaan dan menuntut da'i memiliki keterampilan baru dalam mengelola media, produksi konten, dan etika komunikasi digital (M.F, 2024: 5). Konsep ini memperluas cakupan pelatihan dakwah dari yang semula berfokus pada ceramah tatap muka menjadi kompetensi berbasis digital. Dengan demikian, teori e-dakwah menjadi landasan konseptual tambahan yang penting dalam menyusun dan menganalisis kebutuhan pelatihan da'i di era modern.

Di sisi lain, teori moderasi beragama menjadi rujukan etis dalam pelatihan dakwah. Moderasi beragama menekankan nilai tengah, toleransi, dan sikap proporsional dalam memahami ajaran Islam. Teori ini mendasari pandangan bahwa dakwah tidak boleh menimbulkan polarisasi, melainkan harus menghadirkan pesan yang sejuk, konstruktif, dan solutif (Kemenag RI, 2019: 7). Landasan teoritis ini relevan karena pelatihan dakwah seharusnya tidak hanya mengembangkan aspek teknis, tetapi juga menguatkan akhlak dan nilai-nilai moderasi agar da'i dapat berdakwah secara bijaksana di tengah keragaman masyarakat.

Secara konseptual, kerangka pemikiran penelitian ini dibangun dari hubungan antara teori manajemen pelatihan, teori kompetensi da'i, dan konteks dakwah kontemporer. Pelatihan dakwah yang dikelola secara efektif melalui fungsi-fungsi manajemen diprediksi akan meningkatkan kompetensi da'i baik pada aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Kompetensi yang meningkat tersebut berpotensi menghasilkan praktik dakwah yang lebih adaptif dan relevan dengan kebutuhan masyarakat, termasuk dalam konteks digital. Kerangka pemikiran ini menunjukkan bahwa manajemen pelatihan bukan sekadar proses administratif, tetapi merupakan mekanisme strategis untuk mengembangkan kualitas da'i secara menyeluruh. Dengan merujuk pada teori-teori tersebut, penelitian ini berupaya memahami bagaimana pelatihan dakwah dapat dirancang dan dikelola untuk memperkuat kompetensi da'i secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (library research). Data penelitian diperoleh melalui penelaahan terhadap buku-buku manajemen, literatur dakwah, jurnal ilmiah nasional dan internasional, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan manajemen pelatihan dakwah dan penguatan kompetensi da'i. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan penelusuran sumber-sumber tertulis yang memiliki keterkaitan dengan objek kajian. Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis dengan menggunakan kerangka konsep POACE (planning, organizing, actuating, controlling, dan evaluating), prinsip manajemen dakwah, serta integrasi nilai etika dan spiritual Islam. Pendekatan ini digunakan untuk memahami secara komprehensif bagaimana manajemen pelatihan dakwah dapat dirancang dan dikelola secara sistematis guna memperkuat kompetensi da'i dalam menghadapi tantangan dakwah kontemporer.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian dan Urgensi Pelatihan dalam Manajemen Pelatihan Dakwah

Pelatihan dalam manajemen dakwah dipahami sebagai proses terencana yang bertujuan meningkatkan kapasitas intelektual, keterampilan praktis, dan kesiapan sikap seorang da'i agar mampu menjalankan tugas dakwah secara efektif dalam berbagai situasi sosial. Secara substansi, pelatihan merupakan aktivitas pengembangan manusia yang diarahkan untuk membentuk kompetensi melalui pembelajaran yang sistematis, berkelanjutan, dan dapat diukur hasilnya. Di dalamnya terkandung upaya memperkuat kualitas diri da'i, mulai dari kemampuan memahami materi, ketajaman membaca realitas masyarakat, hingga pembentukan kesiapan spiritual untuk menyampaikan pesan Islam dengan bijak dan proporsional.

Dessler menjelaskan bahwa pelatihan merupakan usaha yang disusun secara terorganisasi untuk membekali seseorang dengan keterampilan dan perilaku yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya (Dessler, 2021). Dalam kerangka dakwah, definisi tersebut memperoleh perluasan makna karena pelatihan tidak hanya menasar peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga mengembangkan dimensi spiritual dan emosional da'i. Melalui pelatihan, seorang da'i dipersiapkan untuk memahami apa yang harus disampaikan, alasan mengapa pesan itu penting, serta bagaimana cara yang tepat untuk menyampaikannya kepada masyarakat yang beragam. Dengan demikian, pelatihan dakwah menjadi mekanisme pembentukan kapasitas yang menyeluruh dan tidak berhenti pada aspek pengetahuan semata.

Kusnawan menegaskan bahwa pelatihan dalam bidang dakwah merupakan sarana strategis untuk mencetak sumber daya manusia yang adaptif terhadap dinamika perubahan sosial dan teknologi (Kusnawan, 2015). Dakwah yang berlangsung di masyarakat modern menuntut da'i memiliki kepekaan terhadap konteks sosial, mampu berkomunikasi secara efektif, serta memiliki karakter moral yang kuat. Karena itu, pelatihan berfungsi tidak hanya sebagai proses transfer informasi, tetapi juga sebagai ruang pembinaan mental, spiritual, dan sosial yang memungkinkan da'i tumbuh menjadi teladan dan agen transformasi dalam masyarakat.

Secara keseluruhan, pelatihan memiliki urgensi yang kuat dalam mengembangkan kualitas dakwah. Proses ini membantu da'i memahami posisi, fungsi, dan tanggung jawabnya; menyediakan metodologi yang tepat untuk menyampaikan pesan Islam; serta menanamkan nilai-nilai etis dan spiritual sebagai landasan dalam aktivitas dakwah. Dengan pendekatan pelatihan yang terstruktur, dakwah dapat disampaikan secara lebih relevan, profesional, dan kontekstual sehingga berdampak positif bagi masyarakat.

Urgensi Pelatihan dalam Konteks Dakwah

Urgensi pelatihan dalam dakwah lahir dari kebutuhan untuk memastikan bahwa proses penyampaian pesan Islam berlangsung secara efektif, responsif, dan sesuai dengan dinamika masyarakat. Secara ontologis, urgensi ini muncul karena dakwah merupakan aktivitas komunikasi yang kompleks dan menuntut penguasaan berbagai kompetensi, mulai dari kemampuan retorika hingga pengelolaan emosi dan nilai spiritual. Tanpa pelatihan yang memadai, aktivitas dakwah mudah berjalan secara tidak terarah, monoton, atau tidak relevan dengan kebutuhan mad'u (Rodiyah, 2017).

Secara epistemologis, pelatihan dibutuhkan karena dakwah sebagai tindakan komunikatif



memerlukan metode pembelajaran yang memungkinkan da'i mengembangkan kemampuan melalui latihan, analisis pengalaman, dan proses evaluatif berulang. Proses ini merupakan bagian penting dari sistem pengembangan kompetensi yang memastikan bahwa pemahaman teoretis dan praktik dakwah dapat berjaln erat. Pelatihan juga mengajarkan da'i cara merumuskan pesan, memilih pendekatan, serta memahami konteks sosial sehingga penyampaian dakwah menjadi lebih adaptif dan komunikatif (Agus, 2022).

Secara aksiologis, pelatihan menjadi sarana untuk membangun manfaat moral dan sosial dari kegiatan dakwah. Pelatihan bukan hanya meningkatkan kecakapan teknis, tetapi juga membentuk integritas, keikhlasan, dan komitmen etis da'i sehingga nilai-nilai Islam tidak hanya diajarkan, tetapi juga diwujudkan melalui perilaku. Inilah yang membuat pelatihan memiliki relevansi moral yang penting: ia memastikan dakwah tidak hanya benar secara materi, tetapi juga benar secara akhlak (Rodiyah, 2017).

Perubahan sosial yang cepat menegaskan semakin tingginya urgensi pelatihan. Masyarakat digital menuntut kemampuan baru, seperti literasi media, etika komunikasi daring, dan pemanfaatan teknologi sebagai medium dakwah. Kajian pustaka tentang e-da'wa menunjukkan bahwa dakwah digital tidak dapat berjalan efektif tanpa pelatihan yang memungkinkan da'i memahami pola komunikasi modern serta etika interaksi di ruang maya (Fauzi, 2021). Tanpa pelatihan, dakwah di era digital berisiko tidak tersampaikan, disalahpahami, atau bahkan menimbulkan konflik.

Pelatihan juga menjadi mekanisme untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dakwah. Manajemen pelatihan yang baik membantu lembaga dakwah mengoptimalkan waktu, tenaga, dan sumber daya sehingga setiap kegiatan dakwah dapat berlangsung dengan terarah dan terukur. Siagian menegaskan bahwa organisasi tanpa pelatihan tidak akan mampu bekerja sesuai standar yang diharapkan (Siagian, 2019). Dalam konteks dakwah, hal ini berarti pelatihan memungkinkan da'i menghindari kesalahan komunikasi, meningkatkan kualitas interaksi, dan memperluas jangkauan dakwah secara bertanggung jawab.

Pada akhirnya, urgensi pelatihan juga menyangkut keberlanjutan dakwah antar-generasi. Pelatihan yang dilakukan secara konsisten memungkinkan proses pewarisan kompetensi, nilai, dan etika dakwah kepada generasi berikutnya. Pelatihan menjadi ruang reproduksi pengetahuan dakwah yang bersifat kultural dan spiritual, memastikan dakwah tetap hidup, dinamis, dan kontekstual dari masa ke masa (Hidayat, 2020).

Dengan demikian, urgensi pelatihan dalam dakwah tidak hanya terletak pada peningkatan keterampilan, tetapi juga pada pembentukan karakter, penanaman nilai spiritual, adaptasi terhadap perubahan sosial, serta penciptaan keberlanjutan dakwah jangka panjang.

Konsep POACE dalam Manajemen Pelatihan Dakwah

Konsep POACE dalam manajemen pelatihan dakwah merujuk pada lima fungsi utama manajemen planning, organizing, actuating, controlling, dan evaluating yang digunakan sebagai kerangka sistematis untuk mengelola proses pengembangan kompetensi da'i. Secara ontologis, POACE berangkat dari asumsi bahwa pelatihan merupakan aktivitas terstruktur yang diarahkan untuk perubahan perilaku, peningkatan kapasitas, serta pematangan spiritual pelaku dakwah. Pada tataran epistemologis, POACE menjadi landasan metodis untuk memahami bagaimana proses pelatihan harus dirancang, dilaksanakan, dan dinilai berdasarkan prinsip-prinsip manajemen modern serta nilai-nilai dakwah. Sedangkan secara aksiologis, kerangka POACE memastikan bahwa proses pelatihan tidak hanya menghasilkan kemampuan teknis, tetapi juga nilai moral, etika, dan tanggung jawab dakwah yang berkelanjutan.



Tahap planning merupakan fondasi dari keseluruhan proses pelatihan, karena pada tahap ini tujuan, sasaran, materi, serta strategi pelatihan dirumuskan secara sistematis. Terry menjelaskan bahwa perencanaan adalah proses penentuan tujuan serta langkah terbaik untuk mencapainya secara terukur (Terry, 2010). Dalam pelatihan dakwah, perencanaan tidak hanya merumuskan aspek administratif, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan kognitif, afektif, dan spiritual peserta. Perspektif ini memperlihatkan bahwa perencanaan menjawab unsur what dan why secara tersirat: apa yang perlu dikembangkan dan mengapa pelatihan tersebut penting bagi peningkatan kualitas dakwah (Sholahuddin, 2023).

Tahap organizing merupakan upaya menyusun struktur pelaksanaan pelatihan melalui pembagian tugas, penyusunan peran, serta pengaturan sumber daya agar seluruh kegiatan berjalan dengan efektif. Handyaningrat menjelaskan bahwa pengorganisasian adalah penyusunan hubungan kerja sehingga setiap unit berfungsi secara harmonis menuju tujuan bersama (Handyaningrat, 2006). Dalam kerangka dakwah, tahap ini memastikan integrasi antara materi, instruktur, peserta, dan sarana sehingga pelatihan dapat berlangsung secara teratur. Melalui pengorganisasian, unsur who dan where dalam proses pelatihan muncul secara tersirat melalui penentuan pelaksana dan ruang implementasi.

Tahap actuating merupakan perwujudan rencana ke dalam tindakan. Terry memaknai actuating sebagai usaha menggerakkan anggota agar melaksanakan tugas secara optimal dengan motivasi dan komunikasi sebagai instrumen utama (Terry, 2010). Pada pelatihan dakwah, pelaksanaan bukan sekadar penyampaian materi, tetapi juga internalisasi nilai, pembentukan sikap, serta penguatan akhlak. Dengan demikian, tahap ini mengandung unsur how, yaitu bagaimana pelatihan dijalankan melalui proses interaktif yang menggabungkan dimensi intelektual, spiritual, dan moral sesuai dengan tujuan dakwah.

Tahap controlling berfungsi memastikan bahwa pelaksanaan pelatihan berjalan sesuai rencana dan standar yang ditetapkan. Siagian menegaskan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dan penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan untuk menjamin kesesuaian dengan tujuan (Siagian, 2016). Dalam pelatihan dakwah, pengendalian mencakup pemantauan materi, partisipasi peserta, alur kegiatan, serta kesesuaian dengan nilai-nilai dakwah. Secara tidak langsung, tahap ini menjawab unsur when melalui penjadwalan dan pengaturan ritme pelatihan.

Tahap evaluating menjadi fase reflektif yang bertujuan menilai keberhasilan pelatihan baik dalam aspek proses maupun hasil. Stufflebeam menyebutkan bahwa evaluasi merupakan pengumpulan informasi yang digunakan untuk menentukan kualitas keputusan dalam program (Stufflebeam, 2003). Dalam konteks dakwah, evaluasi menilai sejauh mana pelatihan meningkatkan kemampuan retorika, pemahaman keagamaan, serta perubahan sikap peserta. Evaluasi juga berfungsi sebagai dasar pengembangan program dakwah yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, sehingga memiliki nilai aksiologis yang kuat.

Melalui kerangka POACE, pelatihan dakwah dipahami sebagai proses komprehensif yang memadukan teori manajemen dengan nilai-nilai Islam. Setiap tahap tidak berdiri sendiri, tetapi saling melengkapi dalam menciptakan pelatihan yang terarah, efektif, dan berorientasi pada kemaslahatan. Dengan demikian, POACE menjadi instrumen konseptual yang memastikan bahwa pelatihan dakwah berjalan secara sistematis, relevan, dan memberikan dampak jangka panjang bagi peningkatan kualitas da'i dan keberlanjutan dakwah di masyarakat.



Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan Dakwah

Prinsip dasar dalam manajemen pelatihan dakwah berfungsi sebagai landasan filosofis dan operasional agar proses pengembangan kapasitas da'i berlangsung secara tepat guna, terukur, dan bernilai. Secara ontologis, prinsip-prinsip ini berangkat dari pemahaman bahwa pelatihan dakwah adalah aktivitas pembinaan manusia yang melibatkan potensi akal, emosi, dan spiritual. Secara epistemologis, pelatihan dakwah memerlukan kerangka pengelolaan yang sistematis agar proses penyampaian ilmu, praktik, dan pembentukan karakter dapat berjalan efektif. Sementara itu, secara aksiologis, seluruh prinsip ini diarahkan untuk memastikan bahwa hasil pelatihan membawa manfaat moral dan sosial bagi masyarakat, bukan sekadar menghasilkan keluaran teknis (Agus, 2022).

Efisiensi merupakan prinsip pertama yang menekankan bagaimana lembaga pelatihan memanfaatkan sumber daya secara optimal tanpa mengurangi kualitas pembelajaran. Efisiensi tidak berarti memangkas kebutuhan penting, melainkan menata waktu, tenaga, metode, dan biaya agar setiap unsur pelatihan memberikan hasil yang sebanding dengan upaya yang dikeluarkan. Dalam konteks pelatihan dakwah, efisiensi tercermin ketika metode yang dipilih sesuai dengan kebutuhan peserta dan kapasitas lembaga, misalnya penggunaan model ceramah interaktif yang memungkinkan dialog dua arah sehingga proses pembelajaran lebih fokus dan terarah (Hanafi, 2021). Dengan demikian, efisiensi berfungsi sebagai kerangka kerja untuk memastikan pelatihan tidak boros sumber daya dan tetap relevan dengan tujuan dakwah.

Efektivitas hadir sebagai prinsip kedua yang mengukur sejauh mana tujuan pelatihan tercapai. Efektivitas tidak hanya dinilai dari kemampuan peserta memahami materi, tetapi juga dari perubahan sikap, cara berpikir, serta kemampuan mereka menerapkan nilai-nilai dakwah di masyarakat. Program pelatihan yang efektif adalah yang mampu menciptakan transformasi kompetensi, baik pada ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Karena itu, setiap pelatihan memerlukan tujuan yang jelas, indikator capaian yang terukur, serta evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan agar proses pelatihan menghasilkan dampak nyata sesuai misi dakwah (Rohman, 2020).

Partisipasi menjadi prinsip penting berikutnya, karena pelatihan dakwah tidak akan berjalan optimal tanpa keterlibatan aktif peserta, instruktur, dan pengelola program. Pelibatan ini bukan hanya bentuk kerja sama teknis, melainkan juga sarana membangun rasa memiliki terhadap program pelatihan. Partisipasi mendorong peserta untuk lebih terbuka, aktif berdiskusi, serta mampu membawa pemahaman yang diperoleh ke dalam kehidupan sosial mereka. Sementara bagi penyelenggara, partisipasi membuka ruang evaluasi berdasarkan masukan langsung dari peserta, sehingga proses perbaikan dapat dilakukan secara lebih akurat (Nashir, 2018). Dalam pelatihan dakwah, partisipasi bahkan menjadi prasyarat agar nilai-nilai keislaman tidak hanya dipahami secara teoritis, tetapi juga dihidupkan melalui dialog, praktik, dan pengalaman bersama.

Nilai Islami adalah prinsip yang melandasi seluruh proses manajemen pelatihan dakwah. Nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan akhlak mulia bukan sekadar etika pelengkap, melainkan fondasi untuk membangun integritas da'i. Tanpa nilai Islami, pelatihan hanya akan menghasilkan dai yang terampil secara teknis tetapi miskin karakter. Karena itu, seluruh proses pelatihan mulai dari perencanaan hingga evaluasi harus berorientasi pada internalisasi nilai-nilai keislaman agar peserta bukan hanya memahami konsep dakwah, tetapi mampu mempraktikkan akhlak dakwah yang benar dalam perilaku sehari-hari (Fauzan, 2021). Nilai ini juga berfungsi sebagai filter moral agar pelatihan tidak



menyimpang dari tujuan syar'i dan tetap menjadi instrumen pembentukan masyarakat yang beradab.

Secara keseluruhan, prinsip efisiensi, efektivitas, partisipasi, dan nilai Islami menjadi pondasi utama dalam manajemen pelatihan dakwah. Keempat prinsip ini bekerja secara sinergis untuk memastikan pelatihan berjalan terencana, berdampak, kolaboratif, dan sesuai dengan etika Islam. Dengan penguatan prinsip-prinsip tersebut, pelatihan dakwah dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam membentuk generasi dai yang kompeten, berkarakter, dan mampu menjawab tantangan dakwah kontemporer.

Etika dan Nilai Spiritual dalam Manajemen Pelatihan Dakwah

Etika dalam kajian manajemen pelatihan dakwah dipahami sebagai seperangkat prinsip moral yang menjadi landasan perilaku da'i dalam seluruh aktivitas pembelajaran dan penyampaian pesan Islam. Secara historis, konsep etika berakar dari kata *ethos* yang merujuk pada karakter dan kebiasaan yang mencerminkan kualitas diri manusia (Qorib & Zaini, 2020). Dalam kerangka dakwah, etika menjadi orientasi tindakan yang membedakan mana perilaku yang layak dilakukan dan mana yang harus dihindari, sehingga proses pelatihan tidak sekadar mempersiapkan kecakapan teknis, tetapi juga membentuk kepribadian yang berintegritas. Panduan etis tersebut mencakup kejujuran, tanggung jawab, keadilan, penghargaan terhadap peserta, serta kemampuan mengendalikan diri dalam interaksi sosial (Munir, 2003). Dengan demikian, etika menempati fungsi ontologis sebagai nilai pokok yang melekat dalam diri da'i, sekaligus menjadi kerangka aksiologis yang menentukan arah pelaksanaan pelatihan.

Nilai merupakan sesuatu yang dianggap bermakna dan bernilai bagi kehidupan manusia, baik dalam dimensi moral, estetika, maupun spiritual (Sutarjo, 2014). Dalam ranah pelatihan dakwah, nilai spiritual menjadi unsur penting karena ia membentuk orientasi batin yang memandu da'i dalam memahami, merasakan, dan menginternalisasi ajaran agama. Secara terminologis, spiritualitas berkaitan dengan kondisi batin yang hidup, terhubung dengan Tuhan, dan mendorong seseorang untuk mengembangkan potensi dirinya secara optimal (Pusat Bahasa, 2007). Nilai spiritual memberikan arah bagi tindakan, termasuk dalam proses belajar-mengajar, sehingga pelatihan tidak hanya menghasilkan da'i yang cerdas secara intelektual, tetapi juga matang secara emosional dan kokoh secara moral. Spiritualitas berfungsi sebagai energi batin yang menumbuhkan ketulusan, kesabaran, kasih sayang, dan rasa tanggung jawab dalam aktivitas dakwah.

Dalam manajemen pelatihan dakwah, etika dan nilai spiritual membentuk dua pilar yang memastikan proses pembelajaran berjalan selaras dengan prinsip-prinsip Islam dan kebutuhan sosial masyarakat. Etika berfungsi sebagai pedoman perilaku yang menjaga agar penyelenggara, pelatih, dan peserta bersikap profesional, transparan, serta menghormati satu sama lain. Nilai spiritual melengkapi fungsi tersebut dengan menanamkan kesadaran religius yang memperkuat ketulusan niat dan kualitas rohani selama mengikuti pelatihan. Pandangan ini sejalan dengan pemikiran Sunarto (2015) yang menegaskan bahwa etika dakwah bukan hanya disiplin ilmu, tetapi juga kerangka nilai kehidupan yang mengarahkan tindakan ke arah kebaikan. Dengan demikian, kedua aspek tersebut menyatu dalam kerangka epistemologis manajemen dakwah, yakni sebagai prinsip yang membimbing proses pembelajaran agar berjalan bermakna dan berorientasi pada kebermanfaatannya.

Penerapan kedua nilai tersebut dapat ditemukan dalam berbagai model pelatihan dakwah. Pada pelatihan *khitobah* di Ma'had UIN Walisongo Semarang, etika diwujudkan melalui penguatan disiplin,



pembagian kelompok yang proporsional, dan pembimbingan yang menanamkan kejujuran serta tanggung jawab dalam berdakwah. Pelatihan ini tidak hanya melatih kemampuan berbicara, tetapi juga membentuk sikap santun dan kesungguhan peserta dalam menjalankan tugas dakwah. Contoh lain terlihat pada pelatihan dakwah digital di Universitas Muhammadiyah Purwokerto, di mana nilai etis ditanamkan melalui pemahaman etika komunikasi media sosial agar penyebaran pesan Islam tidak menimbulkan konflik, misinformasi, atau konten yang tidak sesuai nilai Islam. Pelatihan ini menekankan keseimbangan antara kemampuan teknis dan kesadaran moral ketika berdakwah di ruang digital.

Penerapan etika dan nilai spiritual juga tampak pada standar etika pelatih dalam berbagai lembaga pelatihan dakwah. Pelatih dituntut memahami karakter peserta, menciptakan suasana belajar yang positif, menggunakan metode yang menghargai kehormatan peserta, serta memberikan evaluasi yang objektif dan transparan. Sikap profesional ini tidak hanya meningkatkan kualitas pelatihan, tetapi juga memperkuat kepercayaan peserta terhadap lembaga penyelenggara. Integritas pelatih mencerminkan kualitas nilai Islami yang menjadi fondasi dakwah. Penguatan karakter, akhlak, dan spiritualitas menjadi hasil yang diharapkan dari setiap pelatihan, sehingga da'i tidak hanya menguasai keterampilan berbicara, tetapi juga memiliki kapasitas moral untuk menjadi teladan di masyarakat.

Secara keseluruhan, etika dan nilai spiritual dalam manajemen pelatihan dakwah berfungsi sebagai instrumen pembentukan kualitas da'i yang seimbang antara kompetensi teknis dan kedewasaan spiritual. Etika memberikan pedoman tindakan yang benar, sementara nilai spiritual menumbuhkan kesadaran batin yang menjaga kemurnian niat dan keteguhan moral. Keduanya menjadi landasan yang memastikan bahwa pelatihan dakwah tidak hanya menghasilkan peningkatan kemampuan, tetapi juga membentuk pribadi da'i yang berakhlak, berempati, dan mampu memberi dampak sosial yang positif. Integrasi nilai ini menunjukkan bahwa pelatihan dakwah bukan sekadar proses pendidikan, tetapi proses pembinaan karakter yang berkelanjutan (Munir, 2003).

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa manajemen pelatihan dakwah memiliki peranan fundamental dalam penguatan kapasitas sumber daya manusia bidang dakwah. Pelatihan tidak cukup dipahami sebagai aktivitas penyampaian materi, tetapi sebagai rangkaian proses yang dirancang untuk menghasilkan kompetensi intelektual, keterampilan komunikasi, serta kedewasaan spiritual seorang da'i. Melalui pendekatan manajerial yang sistematis, pelatihan mampu diarahkan menjadi instrumen strategis untuk memastikan pesan dakwah dapat diterima, dipahami, dan diaplikasikan oleh masyarakat secara konstruktif.

Temuan kajian menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada kualitas perencanaannya. Tahap ini menuntut adanya kejelasan tujuan, kesesuaian materi, dan pemilihan metode yang relevan dengan kebutuhan peserta serta dinamika sosial keagamaan. Tanpa perencanaan yang matang, pelatihan berpotensi berjalan spontan dan tidak memberikan dampak signifikan bagi pengembangan kapasitas da'i. Implementasi pelatihan juga membutuhkan pola pengorganisasian yang tertata, sehingga distribusi tugas, fungsi instruktur, kesiapan sarana, dan alur kegiatan dapat berjalan selaras dengan sasaran pembelajaran.

Selain aspek teknis, penelitian ini menegaskan pentingnya kompetensi komunikatif dalam



pelaksanaan pelatihan dakwah. Seorang pelatih perlu menguasai teknik penyampaian yang variatif, responsif terhadap dinamika peserta, dan mampu menghidupkan suasana pembelajaran. Penggunaan media modern, pendekatan interaktif, serta keterampilan memfasilitasi diskusi menjadi faktor yang menentukan keberhasilan proses transformasi pengetahuan dan nilai-nilai dakwah. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya menghasilkan pemahaman teoritis, tetapi juga membentuk pola pikir reflektif dan kemampuan praktik dakwah yang lebih terarah.

Pelatihan dakwah juga relevan untuk membangun karakter da'i yang berintegritas. Nilai keikhlasan, kedisiplinan, keterbukaan, dan tanggung jawab moral menjadi fondasi penting bagi keberhasilan dakwah yang berkelanjutan. Proses pelatihan yang menekankan internalisasi nilai-nilai ini mendorong peserta untuk menjalankan dakwah bukan sekadar sebagai aktivitas formal, tetapi sebagai panggilan spiritual yang menuntut keteladanan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa manajemen pelatihan dakwah merupakan fondasi penting dalam membentuk da'i yang profesional, responsif, dan adaptif terhadap tantangan zaman. Pelatihan yang dikelola dengan baik akan melahirkan kader dakwah yang mampu memberikan kontribusi bermakna dalam membangun masyarakat yang berakhlak dan harmonis. Untuk penelitian selanjutnya, kajian dapat diarahkan pada model manajemen pelatihan berbasis digital, evaluasi efektivitas pelatihan jangka panjang, atau pengembangan kurikulum pelatihan yang lebih kontekstual dengan kebutuhan generasi muda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisusilo, S. (2014). *Pembelajaran nilai karakter*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Fauzi. (2021). Implementasi fungsi kontrol dalam manajemen dakwah. *Jurnal Idarah*, 2.
- Fitriani. (2022). Manajemen pelatihan dakwah di Pesantren Ma'riful Hidayah. *Jurnal Tadbir*, 2.
- Handyaningrat, S. (1990). *Pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.
- Kurniawan, N. D., & Sa'diah. (2019). Penerapan manajemen pelatihan dakwah dalam meningkatkan mutu SDM pondok pesantren. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 247–266.
- Kusnawan, A. (2015). *Metodologi pelatihan dakwah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. F., R. (2024). The urgency of e-da'wa in the digital age. *Jurnal Ilmu Dakwah dan Komunikasi*, 1.
- M., Q., & Zaini. (2020). *Integrasi etika dan moral*. Jakarta: Media Ilmu.
- Munir, M. (2003). *Ilmu dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Pusat Bahasa. (2007). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Qorib, M., & Zaini, A. (2020). *Etika dakwah kontemporer*. Yogyakarta: CV Arti Bumi Intaran.
- Rahmatullah. (2023). Strategi manajemen pelatihan dakwah dalam meningkatkan kemampuan retorika. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah*, 2.
- Rodiyah, S. (2017). Pembinaan akhlak da'i dalam pelatihan dakwah. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 12(1).
- Saputra, D. (2023). Pelatihan Dai Cilik melalui Sentra Dakwah Berdaya. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2.
- Setiawan, M. R. (2025). Management of da'wah training at Modern Boarding School Al-Hasyimiyah. *Jurnal Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat Islam*, 1–20.
- Sholahuddin, M. (2023). *Manajemen dakwah dalam perspektif Islam*. Bandung: Alfabeta.



- Sholahuddin. (2023). Fungsi perencanaan dalam perspektif Al-Qur'an dan Hadis. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2.
- Siagian, S. P. (2002). *Filsafat administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sosian, M. (2022). *Peran partisipasi dalam program dakwah*. Jakarta: Media Sosian.
- Stufflebeam, D. (2003). *The CIPP model for evaluation*. Ohio: Ohio State University Press.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. (2007). *Evaluation, theory, models, and applications*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sunarto. (2015). *Etika dan moral dalam perspektif Islam*. Yogyakarta: Ombak.
- Sutarjo, A. (2014). *Filsafat nilai dan pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Terry, G. R. (2010). *Principles of management*. Illinois: Richard D. Irwin.