TALENT DA'IYAH MUDA
DI YAYASAN SEKAR MENTARI
(Tinjauan Teori Talent Management)

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Magister Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam

Oleh :

Rani Ainun Masruroh
Nim. F12717360

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2020

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rani Ainun Masruroh

Nim : F12717360

Program : Magister Komunikasi Penyiaran Islam

Institusi : Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 9 Desember 2019
Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
43CC4AHF045912647
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Rani Ainun Masruroh

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis berjudul
"Talent Da'iyah Muda di Yayasan Sekar Mentari
(Tinjauan Teori Talent Management)"
yang di tulis oleh Rani Ainun Masruroh ini telah disetujui
pada 14 Januari 2020

Oleh:
PEMBIMBING,

Dr. Hj. Luluk Fikri Zuhriyah,M.Ag

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis berjudul "Talent Da'iyah Muda di Yayasan Sekar Mentari (Tinjauan Teori Talent Management)" yang ditulis oleh Rani Ainun Masruroh ini telah diuji dalam Ujian Tesis

pada tanggal 28 Juli 2020

Tim Penguji :

1. Dr. Hj. Luluk Fikri Zuhriyah,M.Ag (Ketua Penguji) .....
2. Dr. Hj. Lilik Hamidah, S.Ag, M.Si (Penguji I) .....
3. Dr. Hj. Sri Astutik, M.Si (Penguji II) .....

Surabaya, 11 Agustus 2020
Direktur,

KEMENTERIAN AGAMA PASCASARJANA UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

Prof. Dr. H. Aswadi, M.Ag
Nip. 196004121994031001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Rani Ainun Masruroh
NIM : F12717360
Fakultas/Jurusan : S2 / Komunikasi dan Penyiaran Islam
E-mail address : ranisyahroni@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☐ kripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (……)
yang berjudul :
Talent Da'iyah Muda di Yayasan Sekar Mentari (Tinjauan Teori Talent Management)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext***untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 14 November 2020

Penulis

(Rani Ainun Masruroh)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAKSI

Tesis ini berjudul Talent Da'iyah Muda di Yayasan Sekar Mentari (Tinjauan Teori Talent Management). Fokus penelitiannya ada dua yakni bagaimanakah implementasi tahap-tahap *talent management* pada da'iyah muda di Yayasan Sekar Mentari dan bagaimanakah cara da'iyah muda sebagai produk implementasi *talent management* Yayasan Sekar Mentari dalam melaksanakan dakwah di Lapas.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Informannya yakni Nisa, Rosyidah, Meirina, Junia, Akhada, Mega, Fitri dan para napi. Teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara, observasi, catatan lapangan, dan dokumenter. Untuk teknik analisis datanya menggunakan analisis domain dengan menggunakan teori talent management sebagai pisau analisisnya. Teknik keabsahan data yang digunakan yakni dengan observasi dan triangulasi data.

Hasil penelitian yang didapat adalah implementasi *talent management* pada Yayasan Sekar Mentari dinyatakan telah memenuhi seluruh kriteria dalam *talent management* menurut para ahli yakni menetapkan kriteria talenta (*talent criteria*), menyeleksi group pusat pengembangan talenta (*talent pool selection*), membuat program percepatan pengembangan talenta (*acceleration development program*), menugaskan posisi kunci (*key position assignment*) dan mengevaluasi kemajuan program (*monitoring program*). Bentuk evaluasi yang dilakukan Yayasan Sekar Mentari tidak hanya secara internal tetapi juga ekternal, yakni evaluasi terhadap da'iyah dan juga pada mad'u (narapidana). Yang kedua yakni cara da'iyah muda sebagai produk *talent management* Yayasan Sekar Mentari melaksanakan dakwah di Lapas adalah dengan melakukan persiapan (baik persiapan media maupun materi dakwah), materi yang diajarkan tidak hanya bersifat teoritis tapi juga praktis, metode dakwah yang digunakan tidak hanya dengan ceramah, tapi juga bil mujadalah (diskusi) dan bil hal, proses dakwah lebih banyak bersifat aplikatif dan variatif dan yang terakhir para dai'iyah menggunakan sistem evaluasi setelah berdakwah.

Untuk saran bagi peneliti selanjutnya alangkah baiknya meneruskan judul penelitian ini dengan sasaran yang berbeda dan lebih dikembangkan teori *talent management*nya dengan indikator yang lebih lengkap.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Abstract

This thesis is entitled The Talent of Young Da'iyah at the Sekar Mentari Foundation (Review of Talent Management Theory). The focus of the research is two, namely how to implement the stages of talent management in young da'iyah at the Sekar Mentari Foundation and how do young da'iyah as a product of the implementation of talent management at the Sekar Mentari Foundation in carrying out da'wah in prisons.

The research method used is a descriptive qualitative approach. The informants were Nisa, Rosyidah, Meirina, Junia, Akhada, Mega, Fitri and the inmates. Data collection techniques consisted of interviews, observations, field notes, and documentaries. The data analysis technique uses domain analysis using talent management theory as the analysis knife. The data validity technique used was observation and data triangulation.

The results obtained were that the implementation of talent management at the Sekar Mentari Foundation was declared to have met all the criteria in talent management according to the experts, namely determining talent criteria, selecting a talent development center group, creating an accelerated talent development program, assigning key positions and evaluating program progress. The form of evaluation carried out by Sekar Mentari Foundation is not only internally but also externally, namely evaluation of da'iyah and also of mad'u (prisoners). The second is the way for young da'iyah as a talent management product for the Sekar Mentari Foundation to carry out da'wah in prisons is to make preparations (both media preparation and da'wah material), the material being taught is not only theoretical but also practical, the da'wah method used is not only lectures, but also bil mujadalah (discussion) and bil things, the dakwah process is more applicable and varied and finally the preachers use an evaluation system after preaching.

Suggestions for the next researchers would be to continue the title of this study with different targets and further develop the theory of talent management with more complete indicators.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

COVER SAMPUL i
PERNYATAAN KEASLIAN ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI iv
PERNYATAAN PERBAIKAN TESIS v
MOTTO vi
KATA PENGANTAR vii
ABSTRAKSI ix
ABSTRACT x
DAFTAR ISI xi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 12
C. Fokus Penelitian 13
D. Tujuan Penelitian 13
E. Manfaat Penelitian 14
F. Sistematika Pembahasan 15

BAB II : KERANGKA TEORITIK

A. Dakwah 17
B. Manajemen Talenta 27
C. Talent Management Untuk Da'i/Da'iyah 44
D. Penelitian terdahulu 45

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 54
B. Informan 56
C. Instrumen Penelitian 57
D. Teknik Pengumpulan Data 58
E. Teknik Analisis Data 60
F. Teknik Keabsahan Data 61
G. Tahap-Tahap Penelitian 62

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV : DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA
A. Deskripsi Data 66
B. Analisis Data 82
BAB V : PENUTUP
A. Kesimpulan 104
B. Saran 105

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dakwah merupakan kegiatan yang bersifat menyeru, mengajak dan memanggil orang untuk beriman dan taat kepada Allah SWT.[1] Sedangkan pelaku dakwah disebut dengan da'i atau da'iyah. Da'i yang biasanya banyak ilmuan yang menganggap sebagai *agent of change* merupakan orang yang melaksanakan dakwah baik secara lisan, tulisan maupun perbuatan, baik secara individu, kelompok atau berbentuk organisasi atau lembaga.

Saat ini dakwah lebih khusus da'i sebagai pelaku dakwah, masih dibutuhkan oleh masyarakat luas, baik bagi masyarakat yang lemah akidah, tingkat menengah maupun masyarakat yang akidahnya sudah kuat. Karena da'i di sini tidak hanya bertugas sebagai pengubah pemikirannya ke arah yang lebih baik namun juga perilakunya. Mad'u yang kuat akidahnya juga tidak luput menjadi sasaran dakwah. Mereka tetap menjadi sasaran dakwah oleh para da'i agar bisa mempertahankan sampai akhir hayatnya, tidak melemah atau bahkan pudar imannya.

Banyaknya ilmu pengetahuan, budaya dan teknologi baru dari luar merupakan penggoda yang mudah sekali masuk pada mad'u saat ini. Atas dasar inilah para da'i tidak jarang kewalahan mengatasi problematika hidup para mad'u ini yang disebabkan ketiga hal tersebut jika mereka (da'i) bekerja

[1] Bisri M.Djaelani, *Ensiklopedi Islam* (Yogyakarta : Panji Pustaka, 2007), 90

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sendiri-sendiri. Kebanyakan dari mereka berkumpul membentuk suatu organisasi dakwah demi melancarkan penyampaian dakwah.

Dalam pengertiannya menurut Awaludin Pimay[2], da'i merupakan orang yang menyampaikan pesan atau menyebarluaskan ajaran agama kepada masyarakat umum. Sebutan da'i biasanya ditujukan bagi Muslim laki-laki yang melakukan dakwah dan apabila perempuan (Muslimah) yang melakukan dakwah disebut dengan da'iyah. Sedangkan menurut Ali Aziz[3] dalam buku Ilmu Dakwah, da'iyah disebut dengan pendakwah perempuan.

Untuk memperlancar jalannya proses dakwah, seorang da'i tidak luput dituntut memahami karakteristik mad'unya, agar materi dakwah sesuai dengan kebutuhan mad'unya. Walaupun bagi seorang da'i bagaimanapun karakteristik mad'unya merupakan kewajiban dan dianggap sebagai ladang pahala mereka untuk bisa merubah ke arah yang lebih baik, tentunya dengan teknik-teknik dakwah yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan mad'u.

Di dalam komunikasi dakwah terdapat pembagian lingkungan yang mempengaruhi proses dakwah yakni[4] : 1. Lingkungan fisik, lingkungan ini menunjukkan faktor wilayah dalam arti bisa terlihat seperti keadaan geografis, tata ruang tempat ceramah dan sebagainya, 2. Lingkungan sosial, lingkungan yang menunjukkan faktor sosial budayanya, seperti kondisi ekonomi, hubungan rumah tangga, hubungan dengan masyarakat sekitar, menganut jama'ah apa dan sebagainya dan 3. Lingkungan Psikologis yakni

[2] Awaludin Pimay, *Metodologi Dakwah* (Semarang: Rasail, 2006), 21
[3] Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah Edisi Revisi*, cet.4 (Jakarta : Prenadamedia Group, 2015), 251
[4] Wahyu Ilaihi, *Komunikasi Dakwah* (Bandung : Remaja RosdaKarya, 2013), 113

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan atau kondisi yang menunjukkan faktor atau kondisi kejiwaan mad'u.

Berdasarkan jumlah pendakwah (pelaku dakwah) di Indonesia yang mencapai ribuan, rata-rata didominasi oleh laki-laki. Bahkan menurut faktanya yang kita ketahui di tahun 2018 kemaren, hasil penyeleksian (sertifikasi) para penceramah di Indonesia yang biasa dikenal dengan istilah *muballigh* yang dilaksanakan oleh kemenag menunjukkan bahwa da'iyah / *mubalighah* (penceramah) perempuan dari jumlah 200 penceramah, hanya 12 nama *muballighah* yang masuk ke dalam data tersebut.[5]

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwasannya da'iyah jumlahnya lebih sedikit, ini dikarenakan menurut *stigma* di masyarakat perempuan banyak kelemahannya di antaranya suaranya haram didengar laki-laki serta tidak adanya aturan baku tentang batasan tertutupnya aurat mereka. Jika memakai cadar maka akan sulit dipahami perkataanya, tapi jika dibuka menurut sebagian pendapat wajahnya bisa menimbulkan syahwat, kulitnya jika tersentuh oleh lawan jenis haram, jadi harus jauh-jauh dengan yang namanya laki-laki.[6] Image seperti itu sudah banyak tersebar di masyarakat Indonesia.

Padahal tidak semua da'i ataupun ulama yang berpendapat demikian, seperti halnya Syaikh Abdul Aziz bin Abdullah bin Baz yang berpendapat

[5] Agung DH - 19 Mei 2018 Baca selengkapnya di artikel "Daftar Nama 200 Mubalig yang Dirilis Kemenag", https://tirto.id/cKM7

[6] Hasil berdasarkan rangkuman dari wawancara penulis dengan pegawai lapas, kasubsi bidang keagamaan yang bernama Nuruddin SH, dan dari wawancara dengan Meirina (da'iyah sekar mentari) yang membahas tentang pengusiran da'iyah sekar mentari oleh Ust. Hariri saat di lapas Porong.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketika ditanya akan kedudukan wanita sebagai da'i,[7] maka dijelaskan bahwa kedudukannya sebagaimana kedudukan kaum laki-laki yang mempunyai kewajiban yang sama dalam berdakwah karena teks Al-Qur'an dan Sunnah rasul menunjukkan hal tersebut, dan diperjelas juga oleh pendapat ulama.

Dikatakan pula seorang wanita memiliki kewajiban yang sama untuk memerintahkan kepada perbuatan baik dan mencegah kemungkaran dengan adab yang Islami sebagaimana halnya seorang lelaki. Selagi perilakunya tidak berpaling dari jalan Allah karena putus asa dan tidak sabar, akibat hinaan atau cacian dari beberapa orang, seorang wanita diyakini mampu untuk melaksanakan dakwah di masyarakat umum. Selain itu, wanita tetap memiliki kewajiban untuk menjaga perkara-perkara lain yakni menjadi suri tauladan dalam menjauhkan diri dari hal-hal yang haram, menutup diri dari pandangan laki-laki selain mahram dan menjaukan diri dari *ikhtilath*.

Dalam pelaksanaan dakwahnya da'iyah memperhatikan penjagaan diri dari segala yang diingkarinya. Saat berdakwah kepada kaum lelaki maka ia dalam keadaan memakai hijab dan tidak berduaan dengan salah seorang dari mereka. Apabila berdakwah kepada kaum wanita, ia berdakwah dengan hikmah dan menjadi orang yang bersih akhlak serta perbuatannya sehingga mad'u tidak menentangnya dan berkata : "Mengapa ia tidak memulai perbuatan baik dari dirinya sendiri".

Selain memakai hijab, da'iyah juga menjauhi pakaian yang bisa menimbulkan fitnah kepada orang lain serta menjauhi segala perkara yang

[7] Majmu' Fatawa wa Rasail Mutanawwi'ah, Syaikh Bin Baz, 4/240, Disalin dari kitab Al-Fatawa Al-Jami'ah Lil Mar'atil Muslimah, edisi Indonesia Fatwa-Fatwa Tentang Wanita, Penyusun Amin bin Yahya Al-Wazan, Penerjemah Amir Hamzah Fakhrudin, Penerbit Darul Haq

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bisa menimbulkan fitnah, dari mulai menampakkan keindahan tubuh, lemah lembut dalam berbicara dan segala yang diingkarinya dalam dakwahnya. Alangkah baiknya ketika berdakwah ke jalan Allah tetap menjaga kondisi yang tidak membahayakan agamanya dan menodai nama baiknya sendiri.

Da'iyah Sekar Mentari dalam proses dakwahnya juga sangat menjaga diri. Hal ini dibuktikan dari hasil observasi penulis, seperti berpakaian longgar atau dalam bentuk gamis, kerudung panjang serta tanpa make up dijalankan oleh para da'iyah ini demi menjaga pandangan buruk dari mad'unya tersebut. Selain penampilan yang dijaga para da'iyah ini juga mengutamakan kualitas dakwahnya, seperti materi yang berbobot, media yang bisa melancarkan jalannya, dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan mereka karena mad'unya merupakan para narapidana yang keseluruhannya adalah berjenis kelamin laki-laki.

Atas dasar inilah maka perlu adanya koordinasi yang cukup rumit serta menguras pikiran maupun tenaga demi bisa berjalannya proses dakwah di lapas ini. Tidak hanya satu atau dua tahun, tetapi dakwah mereka sudah berjalan hingga belasan tahun. Jika tanpa *skill*, tidak mungkin berjalan sekian tahun, tapi karena talenta para da'iyah inilah yang membuat sekar mentari sanggup bertahan, walaupun banyak juga ujian dan tantangan yang dihadapi oleh mereka, baik itu faktor intern maupun ekstern.

Tidak semua da'iyah memiliki talenta lebih, tetapi dengan adanya manajemen yang baik dalam organisasi dakwah Sekar Mentari ini diharapkan akan menghasilkan prestasi-prestasi gemilang di posisi masing-masing. Perlu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adanya kerja keras serta penyatuan visi misi agar tidak tergoyahkan oleh sesama anggota Yayasan Sekar Mentari, dan inilah yang selalu ditekankan oleh Rosyidah selaku pimpinan tertinggi. Talenta yang rata-rata dimiliki oleh da'iyah Sekar Mentari ini di antaranya adalah cerdas, ulet dan telaten dalam berdakwah.[8]

Akan tetapi masyarakat umum banyak yang meragukannya karena banyaknya tekanan berupa suara-suara miring dari para lelaki bahkan yang seprofesi yakni para da'i. Mereka menganggap tidak pantas ada perempuan berjilbab berada di antara para lelaki. Bahkan pernah terjadi pengusiran saat berdakwah di Lapas Porong. Tetapi suara-suara dan perlakuan para lelaki itu tidak membuat semangat da'iyah Sekar Mentari menjadi turun. Mereka justru semakin terpacu untuk terus maju berdakwah hingga saat ini.

Menurut Ali Aziz,[9] sebenarnya untuk mengurangi adanya kontroversi dalam hal ini, untuk tampilan da'iyah ada beberapa syarat yang seharusnya dipenuhi agar dakwahnya berjalan lancar dan diterima oleh masyarakat luas, syarat itu adalah :

1. Pendakwah perempuan (da'iyah) harus menutup auratnya.

   Pendapat ini mengikuti pandangan Imam Malik dan Imam Abu Hanifah yang menyatakan bahwa semua tubuh perempuan di hadapan laki-laki yang bukan mahramnya adalah aurat, kecuali wajah dan telapak tangan. Imam Abu Hanifah menganggap telapak kaki perempuan bukan

[8] Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan para da'iyah Sekar Mentari selama beberapa pertemuan
[9] Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah Edisi Revisi*, cet.4 (Jakarta : Prenadamedia Group, 2015), 254

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aurat. Oleh karena itulah bagi da'iyah sebelum berdakwah wajib menutup auratnya terlebih dahulu.

2. Dalam pandangan Ulama yang bermadzab Syafi'iyah dijelaskan bahwasannya suara perempuan bukan aurat. Meski demikian, pendakwah perempuan tidak diperkenankan untuk bersuara dengan maksud menarik syahwat laki-laki, dalam hal ini maksudnya adalah suaranya dibuat lebih merdu atau sebagainya.
3. Jika berdakwah da'iyah disertai mahram demi keamanannya dari kejahatan orang lain. Persyaratan ini dapat saja diabaikan bila keadaan negara dijamin keamanannya oleh pemerintah. Jika rawan kejahatan maka harus disertai mahram
4. Berpakaian sopan dan tidak berlebihan dalam penampilan, sehingga tidak mengandung godaan dari orang lain. Antara lain menggunakan parfum dan make up yang berlebihan, berpakaian ketat meski berjilbab, menggunakan perhiasan dan dandanan yang mengundang nafsu birahi laki-laki dan sebagainya. Inilah sabda Nabi SAW, kepada Zainab al-Tsaqafiyyah "Jika di antara kalian ingin mendatangi shalat Isya', jangan memakai pengharum pada malam itu".

Syarat-syarat tersebut di atas jika dilakukan dengan sepenuh hati oleh para da'iyah maka dakwahnya akan diterima di masyarakat umum yang jama'ahnya tidak hanya perempuan saja tetapi juga laki-laki. Demikian pula para da'iyah Sekar Mentari, jika ingin dakwahnya diterima, alangkah baiknya jika persyaratan tersebut diketahui dan diterapkan oleh mereka tak terkecuali.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga jika masih terjadi perlakuan tidak adil yang dirasakan mereka, maka akan ada yang melindungi (pemerintah).

Dakwah yang akan dibahas dalam penelitian ini ialah dakwah yang dilakukan oleh para da'iyah muda Yayasan sekar Mentari. Dakwah yang dilakukan da'iyah Sekar Mentari dilakukan di Lembaga Pemasyarakatan (Lapas). Menurut mereka Lapas merupakan salah satu tempat yang bisa dijadikan ladang untuk berdakwah, jika tidak mampu secara individual maka bisa dengan membentuk sebuah organisasi dakwah[10] demi melancarkan strategi dakwah.

Menurut Schein[11] organisasi adalah suatu usaha untuk mengkoordinasi kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsinya melalui tanggung jawab. Sedangkan pengertian dakwah Menurut M. Nasir[12] adalah usaha-usaha menyerukan dan menyampaikan konsepsi Islam kepada seluruh umat manusia tentang pandangan dan tujuan hidup manusia di dunia ini yang meliputi *al-amar bi al-ma'ruf an-nahyu an-munkar* dengan berbagai macam cara dan media yang diperbolehkan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi dakwah merupakan kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan proses dakwah.

---

[10] Wahyu Ilaihi, *Komunikasi Dakwah* (Bandung : Remaja RosdaKarya, 2010), 77
[11] Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 23
[12] Syamsul Munir Amir, *Ilmu Dakwah*, (Jakarta: Sawo Raya, 2009), 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Organisasi dakwah untuk saat ini di Indonesia merupakan sarana penting dalam proses dakwah karena masalah sosial yang semakin kompleks yang tidak mungkin jika tidak dikoordinir dengan baik tanpa adanya evaluasi menyeluruh. Untuk evaluasi menyeluruh bisa dilakukan jika da'i tersebut memiliki *talent management* yang handal. Dan *talent management* yang handal saat ini hanya bisa terjadi pada sebuah organisasi. Oleh karena itu organisasi dakwah yang mengaplikasikan *talent management* sangat diperlukan sebagai penyatuan ide para da'i dalam mengatasi masalah sosial *audience* atau mad'u yang kompleks.

Yayasan Sekar Mentari jika dilihat dari pengertian di atas merupakan bagian dari organisasi Dakwah. Walaupun tidak besar, yayasan ini setidaknya dalam pengkoordiniran atau kemajuan para anggotanya diketahui terdapat indikasi mengimplementasikan *talent management* yang cukup baik. Hal ini dibuktikan dari adanya tahapan penyeleksian ketat dalam perekrutan anggota (da'iyah) agar tidak salah pilih, yang kedua ada bentuk pengembangan profesi yang dilakukan yakni melalui seminar, dan evaluasi.

Secara garis besar Yayasan Sekar Mentari[13] terdiri dari dua lembaga. Lembaga profit dan lembaga nonprofit. Lembaga profit adalah lembaga yang menguntungkan yayasan dari segi komersil sedangkan lembaga nonprofit tidak terdapat *income* di dalamnya. Pengertian sederhananya lembaga profit adalah 'menerima' dan nonprofit adalah 'memberi' dalam segi komersil.

[13] Data ini diambil dari Profil Yayasan Sekar Mentari, https://sekarmentariyayasan.wordpress.com/2018/ diakses tanggal 26 September 2018 pukul 21.30

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lembaga profit di Yayasan tersebut terdiri dari play group, taman kanak-kanak, Taman Pendidikan Al Qur'an (TPA), lembaga bimbingan belajar (LBB), privat dan koperasi organik. Sedangkan lembaga nonprofit yakni biro dakwah yang salah satu program di dalamnya ialah pembinaan Napi di Lapas-lapas.[14]

Rata-rata usia da'iyah yang ditugaskan dari Biro Dakwah Yayasan ini masih muda. Bahkan menurut data yang ada, pada awalnya da'iyah tersebut masih berstatus sebagai pelajar. Istimewanya, mereka semua adalah perempuan. Selama lima hari dalam seminggu, mereka melakukan dakwah di Lembaga Permasyarakatan. Tujuan dakwah Sekar Mentari ini adalah merangkul sahabat-sahabat narapidana dan mengajak mereka ke jalan iman dan Islam yang di*ridhai* oleh Allah.[15]

Yayasan ini sudah 20 tahun lebih aktif berdakwah di Lembaga Pemasyarakatan. Mereka membina iman, Islam dan mental para narapidana. Semua aktivitas dalam yayasan tersebut dilakukan oleh para da'iyah. Para da'iyah yang memiliki talenta dalam manajemen tersebut yang bertahan sampai saat ini diantaranya adalah Meirina Wanti, Rosidah Ekowati, Chotimatun Nisa, Siti Akhada, Evia Ulfa, Mega Desi, dan Junia Rachmawati. Di luar kegiatan berdakwah da'iyah Sekar Mentari berprofesi sebagai guru di TK, TPQ, LBB Sekar Mentari atau di jam'yah-jam'iyah sewilayah Sidoarjo-

[14] Data dokumen, diambil pada bulan september 2018, di alamat https://sekarmentariyayasan.wordpress.com/

[15] Wawancara dengan Chotimatun Nisa (salah satu penceramah di Lapas Porong) tanggal 6 Oktober 2018 pukull 06.00

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Surabaya sebagai modal mereka dalam berdakwah serta menghidupi keluarga.

Apabila salah satu pendakwah ada yang berhalangan hadir untuk mengisi materi di Lembaga Pemasyarakatan maka rekannya yang lain akan menggantikannya. Pada dasarnya seluruh jajaran Yayasan Sekar Mentari secara langsung memiliki tanggung jawab untuk berdakwah atau mengisi materi di Lembaga Pemasyarakatan. Hal ini dilakukan agar keterikatan dengan mad'u terjalin dengan baik.

Yayasan tersebut berdiri dengan kokoh selama puluhan tahun bagi seorang perempuan yang biasanya cukup banyak hambatan yang terjadi, tetapi berkat kegigihan dan talenta yang dimiliki mereka menjadikan para da'iyah yang terlibat di dalamnya cukup tangguh menghadapi permasalahan yang ada yang kebanyakan masalah tersebut tidak luput dari bahasan gender. Namun kegigihan para Srikandi Sekar Mentari itulah yang membuat mereka terkenal hingga ke telinga para wartawan yang memutuskan untuk mengungkap perjuangan mereka melalui media massa.

Untuk pengembangan karier para anggota dan meningkatkan solidaritas maka Yayasan sekar mentari melakukan evaluasi setiap satu minggu sekali, kadang berbentuk diskusi, kajian, pelatihan, *controlling*, seminar dan sebagainya. Hal tersebut dipimpin langsung oleh pemimpin Yayasan Sekar Mentari yakni Ibu Rosyidah Ekawati. Walaupun setiap satu minggu dilakukan evaluasi yang membuat kesibukan semakin bertambah tidak menyurutkan niat mereka untuk tetap solid dan justru semakin ingin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengembangkan sayapnya tidak hanya satu lapas tetapi harapan mereka seluruh Lapas di wilayah sidoarjo ingin didakwahi oleh mereka.

Dari data observasi dan wawancara awal di atas terdapat hal yang menarik untuk diteliti lebih lanjut yakni semangat yang luar biasa dari para da'iyah muda bertalenta tersebut dengan tangguh menghadapi mad'u yang notabene bukan orang baik "penjahat" yang kebanyakan da'i lainnya akan menjauh dari calon mad'u yang demikian. Hal inilah yang akan penulis kaji lebih dalam tentang penerapan *talent management* organisasi dakwah mereka yang masih bertahan walau sudah puluhan tahun.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka penelitian yang dilakukan ini ditemukan masalah yang dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Banyak issu negatif dari da'i tentang da'iyah khususnya yang berusia muda
2. Kesetaraan gender tidak seimbang
3. Sulitnya mendapat dukungan dari berbagai pihak untuk berdakwah
4. Terdapat penekanan dari berbagai pihak untuk menghentikan dakwah
5. Da'iyah dipandang sebelah mata oleh masyarakat
6. Hambatan memajukan yayasan Sekar Mentari dengan manajemen apa adanya
7. Hambatan penyatuan visi dan misi serta dukungan dari berbagai pihak dalam pengembangan yayasan dakwah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8. Tertutupnya akses dari berbagai Lapas di Sidoarjo
9. Memerlukan *talent management* da'iyah untuk pengembangan Yayasan Sekar Mentari dalam berdakwah di Lapas yang notabene napi pria
10. Memerlukan dukungan berbagai pihak dalam mengimplementasikan *talent management*

Atas dasar banyaknya masalah yang teridentifikasi di atas dan agar hasilnya lebih berkualitas maka tesis ini dibatasi pada masalah hanya pada tahapan implementasi *talent management* yang dilakukan oleh Yayasan Sekar Mentari dan penerapan dakwahnya oleh da'iyah muda ini setelah dilakukan tahapan implementasi manajemen talenta.

C. Fokus Penelitian

1. Bagaimanakah implementasi tahap-tahap *talent management* pada da'iyah muda di Yayasan Sekar Mentari?
2. Bagaimanakah cara da'iyah muda sebagai produk implementasi *talent management* Yayasan Sekar Mentari dalam melaksanakan dakwah di Lapas ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami serta mengaplikasikan tahap-tahap implementasi *talent management* pada da'iyah muda di Yayasan Sekar Mentari.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Untuk memahami serta dapat mengaplikasikan cara da'iyah muda sebagai produk implementasi *talent management* Yayasan Sekar Mentari dalam melaksanakan dakwah di Lapas.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini bagi akademisi yang diharapkan adalah dapat dijadikan sebagai rujukan kepustakaan yang memperluas wawasan keilmuwan bagi upaya pengembangan karier da'i dan da'iyah khususnya mahasiswa dari fakultas Dakwah dan Komunikasi baik dari program studi Ilmu Komunikasi maupun jurusan Komunikasi Penyiaran Islam sebelum terjun langsung melaksanakan dakwah di masyarakat luas. Dan bagi mahasiswa pada umumnya yang mengkaji kinerja pegawai dengan permasalahan manajemen organisasi hasil penelitian ini dapat pula dijadikan daftar pustaka tambahan untuk memperluas keilmuannya.

2. Manfaat Praktis.

Bagi penulis, calon da'i / da'iyah khususnya alumnus KPI, manfaat yang diharapkan yakni dapat memperlancar dalam pelaksanaan dakwah. Dengan memahami teori *talent management* para da'i da'iyah akan terpacu untuk meningkatkan kemampuannya, lebih terorganisir cara kerjanya sehingga lebih mudah memahami kebutuhan mad'u karena adanya evaluasi dalam teori tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk organisasi dakwah manfaat praktisnya adalah yang pertama untuk pemimpin (struktur kepemimpinan) diharapkan dapat mempermudah mengelolah serta mengembangkan produk organisasinya baik dari segi talenta para da'i da'iyah, materi dakwah, hambatan mad'u, dan sebagainya. Dan yang kedua untuk karyawan (da'i / da'iyah) diharapkan lebih terorganisir dalam kinerjanya, terpacu dalam mengasah serta meningkatkan talenta yang dimilikinya agar dakwahnya dapat diterima dengan baik oleh para mad'u.

F. Sistematika Pembahasan

Pada sistematika pembahasan ini akan disajikan secara detail tentang kisi-kisi yang akan dipaparkan pada laporan penelitian tesis. Sistematika pembahasan yang akan dipaparkan terdiri dari :

Pada bab I dibahas pokok-pokok yang dijabarkan dalam pendahuluan tesis yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Pada bab II berisikan tentang kerangka teoritik yang terdiri dari dakwah, da'i / da'iyah, *talent management*, *talent management* da'i dan da'iyah serta penelitian terdahulu.

Pada bab III, berisikan metodologi penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, informan, tahap-tahap penelitian, analisis data dan tahap keabsahan data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada bab IV merupakan deskripsi data beserta analisisnya yang terdiri dari Yayasan Sekar Mentari, tahapan *talent management* Sekar Mentari, dan dakwah da'iyah muda Yayasan Sekar Mentari.

Pada Bab V, berisikan kesimpulan dan saran yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KERANGKA TEORITIK

A. Dakwah

Dakwah merupakan bagian integral dari ajaran Islam yang wajib dilaksanakan oleh setiap muslim. Kewajiban ini tercermin dari konsep *amr ma'ruf dan nahi munkar*, yakni perintah untuk mengajak masyarakat melakukan perilaku positif sekaligus mengajak mereka untuk meninggalkan dan menjauhkan diri dari perilaku negatif. Berikut adalah penjelasan seputar pengertian dakwah, tujuan dakwah dan unsur-unsur dakwah.

1. Pengertian Dakwah

Menurut Ma'arif[16] secara etimologi (bahasa), dakwah berasal dari kata bahasa Arab dakwah, merupakan bentuk masdar dari kata kerja *da'a, yad'u, da'wah*, berarti seruan, ajakan, atau panggilan. Kata dakwah juga berarti doa (*al-du'a*), yakni harapan, permohonan kepada Allah SWT atau seruan (al-nida). Doa atau seruan pada sesuatu berarti dorongan atau ajakan untuk mencapai sesuatu itu (*al-du'a ila al-syai' al-hatsts 'ala qasdihi*).

Sedangkan dakwah secara terminologi menurut Halimi[17] (istilah), dakwah dipandang sebagai seruan dan ajakan kepada manusia menuju kebaikan, petunjuk, serta *amr ma'ruf* (perintah yang baik) dan *nahi*

---

[16] Bambang S Ma'arif, *Komunikasi Dakwah Paradigma untuk Aksi* (Bandung: Simbiosa Rekatama Media, 2010)17

[17] Safrodin Halimi, *Etika Dakwah dalam Perspektif Al-Qur'an Antara Idealitas Qur'ani dan Realitas Sosial*, (Semarang: Walisongo Press, 2008), 32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

munkar (mencegah kemungkaran) untuk mendapatkan kebahagiaan dunia maupun akhirat.

Adapun Jamaluddin Kafie berpendapat bahwa dakwah[18] adalah suatu sistem kegiatan seseorang atau kelompok, atau segolongan umat Islam sebagai aktualisasi *imaniyah* yang dimanifestasikan dalam bentuk seruan, ajakan, panggilan, undangan maupun do'a yang disampaikan dengan ikhlas dengan menggunakan metode yang sesuai agar mampu menyentuh qalbu dan fitrah seseorang, atau sekolompok orang sehingga mereka dapat dipengaruhi tingkah lakunya dan berubah sesuai tujuan yang ditentukan atau direncanakan.

Berbeda dengan Jamaluddin Kafie, M.Arifin mengartikan dakwah[19] sebagai suatu kegiatan dalam bentuk lisan, tulisan, tingkah laku dan sebagainya yang dilakukan secara sadar dan terencana dalam usaha mempengaruhi orang lain baik secara individu maupun kelompok agar supaya timbul dalam dirinya suatu pengertian, kesadaran, sikap, penghayatan, serta pengamalan terhadap ajaran agama, pesan yang disampaikan kepadanya tanpa dilandaskan dengan paksaan tapi kesadaran secara utuh.

Berdasarkan pengertian dari pendapat beberapa ahli di atas, maka dakwah dapat disimpulkan bahwa[20] :

---

[18] Jamaluddin Kafie, *Psikologi Dakwah* (Surabaya : Indah, 1993), 28
[19] M. Arifin, *Psikologi Dakwah* (Jakarta : Bumi Aksara, 1993), 6
[20] Wahyu Ilaihi dan Munir, *Manajemen Dakwah* (Jakarta : Prenada Media, 2006), 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Dakwah merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang bersifat menyeru atau mengajak kepada orang lain untuk mengamalkan ajaran Islam.

b. Dakwah adalah suatu proses penyampaian ajaran Islam yang dilakukan secara sadar dan sengaja.

c. Dakwah adalah suatu aktivitas yang pelaksanaannya bisa dilakukan dengan berbagai cara atau metode.

d. Dakwah adalah kegiatan yang direncanakan dengan tujuan mencari kebahagiaan hidup dengan dasar keridhaan Allah.

e. Dakwah berfungsi untuk meningkatkan pemahaman keagamaan serta dapat mengubah pandangan hidup, sikap bathin dan perilaku umat yang tidak sesuai dengan ajaran Islam menjadi sesuai dengan tuntutan syariat untuk memperoleh kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat.

2. Tujuan Dakwah

Tujuan dakwah menurut Ali Aziz terbagi menjadi dua[21] :

a. Tujuan umum dakwah (*mayor objective*) merupakan sesuatu yang hendak dicapai dalam seluruh aktivitas dakwah. Ini berarti tujuan dakwah yang masih bersifat umum dan utama, di mana seluruh gerak langkahnya proses dakwah harus ditujukan dan diarahkan kepadanya.

[21] Moh. Ali Aziz, .*Ilmu Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2004), 67

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Tujuan khusus dakwah (*minor objective*) merupakan perumusan tujuan sebagai perincian daripada tujuan dakwah. Tujuan ini dimaksudkan agar dalam pelaksanaan seluruh aktivitas dakwah dapat jelas diketahui, ke mana arahnya dan jenis kegiatan apa yang hendak dikerjakan, kepada siapa berdakwah, dengan cara yang bagaimana dan sebagaimana dengan cara yang terperinci.

3. Unsur-Unsur Dakwah

a. Da'i / Da'iyah (Pelaku Dakwah)

Orang yang melakukan seruan dan ajakan (dakwah) biasa kita kenal dengan istilah "*da'i*" untuk pelaku dakwah laki-laki dan *da'iyah* untuk pelaku dakwah wanita. Namun, mengingat bahwa proses memanggil atau menyeru tersebut juga merupakan proses penyampaian (*tabligh*) pesan-pesan tertentu, maka ia juga dikenal dengan sebutan "*mubaligh / mubalighah*" yakni orang yang berfungsi sebagai komunikator.

Da'í / da'iyah adalah orang yang mengajak orang lain baik langsung maupun tidak langsung melalui tulisan maupun lisan atau perbuatan untuk mengamalkan ajaran-ajaran islam atau menyebarluaskan ajaran islam, melakukan upaya perubahan ke arah yang lebih baik menurut islam.

Untuk membuat suatu proses dakwah sesuai dengan yang diharapkan, seorang da'í harus memiliki kriteria-kriteria kepribadian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dipandang positif oleh ajaran islam dalam masyarakat. kriteria kepribadian tersebut yaitu kepribadian yang bersifat rohaniyah.

Kriteria atau syarat-syarat da'i maupun da'iyah menurut Yusran[22] pada intinya adalah sebagai berikut :

1) Mereka harus beriman benar-benar kepada Allah swt
2) Mereka harus mengerjakan amal sholeh dalam arti seluas-luasnya
3) Mereka harus menyembah hanya kepada Allah
4) Mereka sama sekali tidak boleh mempersekutukan Allah dengan siapa dan dengan barang apapun.

Sedangkan sifat-sifat yang seharusnya dimiliki oleh para da'i maupun da'iyah adalah sebagai berikut : [23]

1) Beriman dan bertakwa kepada Allah
2) Ahli taubat dan ahli ibadah
3) Amanah dan sidiq
4) Pandai bersyukur
5) Tulus ikhlas dan tidak mementingkan pribadi
6) Ramah dan penuh pengertian
7) Tawaddu (rendah hati)
8) Sederhana dan jujur
9) Tidak memiliki sifat egois
10) Sabar dan tawakkal

[22]Muhammad Yusran, *Mushaf Lafziyyah Al Huda* (Depok : Al-Huda, 2009), 358 Lihat juga A.Hasjmy, *Dustur Dakwah menurut Qur'an*, (Jakarta : Bulan bintang, 1974), 115
[23] Kustadi suhandang, *Ilmu Dakwah Perspektif Komunikasi* , (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

11) Memiliki jiwa toleran

12) Sifat terbuka

13) Tidak memiliki penyakit hati

Dalam hal sikap maka seorang da'i / da'iyah [24] setidaknya melakukan hal-hal sebagai berikut :

1) Berakhlak mulia

2) Ing ngarso sung tulodho, ing madya mangun karso, tut wuri handayani. Maksudnya adalah Seorang daí harus dapat menjadi teladan yang baik bagi masyarakat, memberikan semangat dan dorongan di tengah masyarakat dan membimbing masyarakat agar lebih meningkatkan keimanannya.

3) Disiplin dan bijaksana

4) Wara' dan berwibawa

5) Berpandangan luas

6) Berpengetahuan yang luas

7) Kepribadian yang bersifat jasmaniyah

8) Sehat jasmani

9) Berpakaian sopan dan rapi

Selain hal-hal di atas, bagi seorang da'i sebaiknya memiliki konsep diri yang positif, artinya memiliki citra yang baik di mata masyarakat luas, karena dari konsep diri yang positif ini akan lahir pola diri positif. Seorang daí diharapkan tidak keliru mempersepsi

[24] Kustadi Suhandang, *Ilmu Dakwah dalam Perspektif komunikasi*, 20

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang dan mampu berekspresi diri yang menimbulkan kesan positif. Kualitas konsep diri sendiri itu dibagi menjadi dua yaitu positif dan negative. Adapun seorang dai yang memiliki konsep diri positif cirinya yaitu:

1) Memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatasi masalah yang akan dihadapi.
2) Dalam pergaulan dengan orang banyak, ia merasa setara dengan orang lain.
3) Mampu memperbaiki diri.
4) Ia menyadari bahwa setiap orang memiliki kecenderungan yang tidak mungkin disetujui atau memuaskan seluruh masyarakat.

Adapun seorang daí da'iyah yang memiliki konsep diri negative, yang sebenarnya harus dihindari, ciri-ciri tersebut di antaranya ialah:

1) Peka terhadap kritik.
2) Bersifat hiperkritis, kelewat kritis terhadap orang lain, sehingga ia cenderung merendahkan dan meremehkan orang lain.
3) Merasa tidak disenangi oleh orang lain.
4) Pesimis untuk bersaing dengan orang lain secara terbuka.

Kepribadian da'i / da'iyah dengan keberhasilan dakwah merupakan hubungan yang tidak bisa dipisahkan. Karena berhasil atau tidaknya suatu kegiatan dakwah sangat ditentukan oleh kepribadian juru dakwah. Sikap penuh keyakinan bahwa dakwah yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disampaikan akan diterima dengan baik oleh pendengar, sikap yakin bahwa apa yang disampaikan adalah perintah Allah, serta sikap optimis dan pantang menyerah adalah ciri-ciri kepribadian seorang juru dakwah. Jika itu telah diterapkan maka tidak menutup kemungkinan keberhasilan dakwah untuk diterima baik oleh mad'u akan tercapai.

b. Mad'u (Mitra Dakwah)

Mad'u atau mitra dakwah[25] adalah manusia yang menjadi sasaran dakwah. Mereka adalah orang-orang yang telah memiliki atau setidak-tidaknya telah tersentuh oleh kebudayaan asli atau kebudayaan selain islam. Karena itu *mad'u* senantiasa berubah karena poerubahan aspek sosial kultural, sehingga mad'u ini akan senantiasa mendapatkan perhatian dan tanggapan khusus bagi pelaksanaan dakwah.

c. Maddah (Materi dakwah)

Maddah (Materi dakwah)[26] merupakan isi pesan atau materi yang disampaikan da'i da'iyah kepada mad'u. Dalam hal ini sudah jelas bahwa yang menjadi maddah dakwah adalah ajaran Islam itu sendiri.

Materi dakwah bisa dikatakan juga dengan pesan dakwah. Menurut Ali Aziz, jenis pesan dakwah ada 9 yakni[27] :

1) Ayat-ayat Al-Qur'an

[25] Awaluddin, Pimay, *Paradigma Dakwah Humanis*, (Semarang: RaSAIL, 2006), 29
[26] Wahyu Ilaihi dan M. Munir, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Kencana, 2006), 24
[27] Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah*, 319-330

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Hadits Nabi

3) Pendapat para sahabat

4) Pendapat para Ulama

5) Hasil penelitian ilmiah

6) Kisah dan pengalaman teladan

7) Berita dan peristiwa

8) Karya sastra

9) Karya seni

d. Wasilah (media dakwah)

Wasilah (media dakwah) adalah alat yang digunakan untuk menyampaikan materi dakwah (ajaran Islam) kepada mad'u. Untuk menyampaikan ajaran Islam kepada umat, dakwah dapat menggunakan berbagai wasilah. Hamzah Ya'qub membagi wasilah dakwah menjadi lima macam, yaitu: lisan, tulisan, lukisan, audio visual, dan akhlak.

Sedangkan Moh. Ali Aziz membaginya menjadi 3 jenis. Jenis-jenis Media dakwah dan spesifikasinya[28]itu adalah sebagai berikut :

1) Media Auditif

2) Media Visual

3) Media Audiovisual

[28] Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah*, 411-424

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Thoriqah (Metode)

Dari segi bahasa metode berasal dari dua kata, yaitu “meta” (melalui) dan “hodos” (jalan atau cara). Dengan demikian kita dapat artikan bahwa metode adalah cara atau jalan yang harus dilalui untuk mencapai tujuan.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, metode dakwah merupakan salah satu daripada unsur-unsur dakwah. Toto Tasmara[29] mengatakan metode dakwah merupakan cara-cara yang digunakan atau dilakukan oleh seorang muballigh atau da’i dalam melaksanakan dakwah untuk mencapai tujuan tertentu atas dasar hikmah dan kasih sayang. Jadi prinsip Toto, metode dakwah yang digunakan berdasarkan *human oriented* dalam arti yakni menempatkan manusia sebagai prioritas utama (manusiawi), menghargai dan memuliakan mereka, atau bisa disimpulkan bahwa metode yang digunakan oleh da’i yakni demokratis dan persuasif. Karena dalam Al qur’an pun dijelaskan bahwasannya Allah saja memuliakan manusia, sehingga tidak pantas jika kita sebagai manusia tidak memuliakan manusia yang lain. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Al-Isra’ ayat 70 yang berbunyi :

بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ الطَّيِّبَامِنَ تِ

وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا وَلَقَدْ كَرَّمْنَا

Artinya : Kami telah memuliakan bani Adam (manusia) dan kami bawa mereka itu di daratan dan lautan. Kami juga memberikan kepada

[29] Toto Tasmara, 43

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mereka dari segala rezeki yang baik-baik. Mereka juga kami lebihkan kedudukannya dari seluruh makhluk yang lain.

Sedangkan metode dakwah menurut Moh ali aziz adalah sebagai berikut[30] :

1) Metode ceramah
2) Metode diskusi
3) Metode konseling
4) Metode karya tulis
5) Metode pemberdayaan masyarakat
6) Metode kelembagaan

f. Atsar (Efek Dakwah) sangat penting sekali artinya dalam proses komunikasi, terutama bagi dakwah yang berisi ajakan atau panggilan untuk berbuat baik, melakukan kebajikan dan mencegah kemunkaran berdasarkan ajaran Islam.

B. Manajemen Talenta (Talent Management)

Sebelum membahas tentang apa dan bagaimana tahapan manajemen talenta, maka akan dijelaskan terlebih dahulu makna manajemen secara umum. Di dalam manajemen ini, yang akan dipaparkan di antaranya yakni pengertian manajemen menurut beberapa ahli dan fungsinya.

1. Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu *menagement*, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan

[30] Moh. Ali aziz, *Ilmu Dakwah*, 359-381

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melaksanakan. Menurut Wijayanto[31], manajemen merupakan ilmu dan seni. Manajemen sebagai ilmu disusun melalui proses pengkajian yang panjang oleh para ilmuwan bidang manajemen dengan pendekatan ilmiah. Dalam aplikasinya, manajemen merupakan seni, yaitu seni mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ingin diraih. Menurut Robbins dan Coulter[32] bahwasannya manajemen mengacu pada proses mengoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Sedangkan menurut George Robert Terry[33] manajemen merupakan sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan yang terdiri dari perencanaan, pengorganinasian, menggerakkan, dan pengawasan. Semua itu dilakukan untuk menentukan dan mencapai target atau sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan semua sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, dan pendapat itu diungkap pula oleh Ricky W. Griffin[34] yakni manajemen adalah sebuah proses perencanaan, proses organisasi, proses kordinasi, dan proses kontrol terhadap sumber daya untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat tercapai sesuai rencana, sedangkan efisien artinya tugas dijalankan dengan benar, teroganisir, dan selesai sesuai jadwal.

---

[31] Dian Wijayanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2012), 10
[32] Robbins Stephen P and Mary Coulter, *Management*, Eleventh Edition, (Jakarta : England, 2012), 36
[33] George R.Terry dan Leslie W.Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 5
[34] Ricky W Griffin dan Ebert, Ronald J, *Bisnis* ,ed 8 jilid 1 (Jakarta: Erlangga, 2008) 7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain pengertian, dalam manajemen ini hal yang harus ada untuk dibahas yakni fungsi Manajemen. Menurut George R.Terry[35] serta mengacu pada pengertian manajemen di atas, terdapat 5 fungsi utama manajemen, yaitu:

a. Perencanaan (Planning)
b. Pengorganisasian (*Organizing*)
c. Penempatan (*Staffing*)
d. Pengarahan (*Directing)* dan,
e. Pengawasan (*Controlling*)

2. Manajemen Talenta (*Talent Management*)

Talent management atau manajemen talenta merupakan salah satu konsep yang relatif baru dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Istilah manajemen talenta pertama kali diperkenalkan oleh McKinsey melalui suatu studi "*the war of talent*" pada tahun 1997, [36] yang kemudian menjadi salah satu buku yang dipublikasikan pertama kali pada tahun 2001. Strategi manajemen talenta merupakan pendekatan organisasional yang terencana dan terstruktur untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan pegawai-pegawai yang bertalenta. Tujuannya adalah untuk mempekerjakan pegawai yang secara konsisten memberikan kinerja unggul.

[35] George R. Tery dan Leslie W.Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 9
[36]Eunike Prapti Lestari Krissetyanti, *Penerapan Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan Pns*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 7, No.1, Juni 2013, 2, lihat juga Gasperz, Vincent, 2002, *All-in-one Talent Management*, Bogo: Vinchistro Publication

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam pengertiannya menurut Lewis dan Heckman[37] manajemen talenta merupakan suatu proses secara keseluruhan mulai dari rekrutmen, penempatan, sampai pengembangan dan perencanaan untuk suksesi pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lockwood[38], manajemen talenta adalah implementasi dari strategi dan sistem yang telah terintegrasi untuk meningkatkan produktifitas tempat kerja dengan mengembangkan proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan mempekerjakan orang-orang dengan skill yang diperlukan demi memenuhi kebutuhan bisnis masa kini dan yang akan datang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *The Office of Talent Management* and *Organizational Development*, manajemen talenta merupakan susunan proses sumber daya manusia organisasional yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan pekerja yang produktif dan terikat (*engaged*)

Kata *talent* jika diubah kedalam bahasa Indonesia menjadi talenta yang merupakan faktor pembeda kinerja setiap pegawai di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Jika sebuah perusahaan ingin meningkatkan profit dalam lini bisnis yang sedang dijalani dan terus menumbuh kembangkan perusahaan yang ada, maka perusahaan wajib

[37] Robert E. Lewis, dan Robert J. Heckman, *Talent management: A critical review*, Human Resource Management Review 16 (2006) 139–154
[38] Lockwood, N.R. (2005). *Talent Management Overview: Talent Management* , Series Part I. Society for Human Resource Management

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memfokuskan kepada mencari, menarik dan mempertahankan pegawai-pegawai yang unggul.

Hampir sama dengan pendapat para ahli atas dalam menjabarkan pengertian manajemen talenta, pengertian menurut Cappelli,[39] *talent management* adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia. Mendapatkan orang yang tepat dengan kemampuan dan keterampilan yang tepat serta ditempatkan di dalam posisi yang tepat merupakan definisi umum dari *talent management*.

Sedangkan menurut Cristine[40] *talent management* adalah sekelompok kompetensi yang diperoleh di dalam diri individu untuk mencapai nilai tertinggi serta memastikan organisasi telah benar-benar menempatkan seseorang pada fungsi dan peran yang sesuai.

Definisi *talent management* menurut Sandler dan Hansen, yang dikutip oleh Anita Sing[41] berpendapat bahwa talenta dalam organisasi biasanya merujuk pada karyawan inti dan pemimpin yang mendorong kemajuan organisasi. Karyawan dan pemimpin ini merupakan orang-orang yang berprestasi dan bertindak seperti teladan bagi anggotanya untuk ikut berkinerja unggul. Bakat yang kurang dalam prosentase merupakan fokus dari inti kompetensi dalam organisasi.

---

[39] Peter Capelli, *Talent on Demand* (USA : Harvard Business School Publising, 2008).1

[40] Cristine Manopo, *Competency based Talent and Performance Management System*, (Jakarta : Salemba, 2011), 46-47

[41] Anita Singh dan Rinku Sanjeev, *Talent Management for Developing Leadership : An Empirical Investigation* , Idependent Journal of Management dan Production (IJM&P) Vol. 8 No.3 Juli-September 2017 ISSN : 2236-269, 1132

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Manajemen talenta bukan sekedar mengidentifikasi dan mengembangkan pegawai saja tetapi membutuhkan tampilan terstruktur, tersistem dan interaksi yang dinamis antara fungsi dan proses saling terintegrasi dan aktivitas ini harus kontinu serta pro aktif satu sama lain.

Menurut Davis,[42] *talent assessment* dalam strategi manajemen talenta adalah pendekatan korporat yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk mempekerjakan orang-orang yang secara konsisten memberikan kinerja unggul.

Menurut Pella dan Afifah,[43] organisasi yang baik adalah organisasi yang visi, misi dan nilainya yang telah ditetapkan sebelumnya dijalankan oleh sejumlah pegawai yang bertalenta yang bekerja secara bersama-sama dan bersinergi. Pegawai-pegawai yang memiliki talenta inilah yang harus dikelola dengan baik dengan sistem manajemen yang baik pula. Sistem manajemen talenta yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan fungsi manajemen lainnya akan memberikan peningkatan kinerja bisnis dan kinerja pegawai yang nyata. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang menciptakan budaya pengembangan talenta dengan baik.

---

[42] Tony Davis, et al, *Talent Assessment Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-Orang Terbaik dalam Perusahaan*, Abdul Rosyid (penerjemah), (Jakarta : PPM Manajemen, 2009).2

[43] Darmin Ahmad Pella dan Afifah Inayati, *Talent Management Mengembangkan SDM untu Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*, (Jakarta : Gramedia, 2011),.70

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Manajemen talenta di dalam sebuah perusahaan memiliki dua peran utama. Peran pertama yaitu menjadi *value creator* dan peran kedua menjadi *value protector*. Sebagai *value creator*, tugas setiap manajer dan pimpinan di sebuah perusahaan adalah menghasilkan manusia-manusia yang memiliki nilai. Model *value creator* membuat setiap individu di dalam perusahaan bernilai tinggi yang kemudian menyebarkan nilai dalam hitungan deret ukur ke segala arah untuk menghasilkan momentum perubahan berskala besar. Sebagai value protector berarti bahwa perusahaan melakukan segala macam cara untuk melindungi individu dengan talenta bernilai tinggi yang dihasilkan agar tidak hilang ditelan godaan organisasi lainnya.

Konsultan Mc.Kinsey dalam jurnal Anita Sing[44] menyatakan bahwa kunci para pemimpin dan karyawan yang bertalenta memiliki kontribusi yang signifikan dan berpotensi besar dalam keberhasilan mengembangkan serta memajukan suatu organisasi. Jadi bisa dikatakan bahwa pemimpin yang bertalenta akan memiliki potensi besar untuk bisa mengembangkan karyawannya, demikian pula karyawannya yang bertalenta akan memudahkan para pemimpin dalam menjalankan aktivitasnya serta dapat mempromosikan produk organisasi dengan lebih cepat dan tepat.

[44] Anita Singh dan Rinku Sanjeev, *Talent Management for Developing Leadership : An Empirical Investigation* , Idependent Journal of Management dan Production (IJM&P) Vol. 8 No.3 Juli-September 2017 ISSN : 2236-269 , lihat juga McDonnell, *Still fighting the 'war for talent'? Bridging the science versus practice gap*, Journal of Business and Psychology, tahun 2011, Vol. 26 , No. 2, 73-169

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk mengembangkan *talent* baik bagi karyawan khususnya pemimpin, maka yang dilakukan adalah dengan :

a. Orientasi pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan kepribadian
b. Sering mengadakan pelatihan, umpan balik dan praktek refleksi yang bertujuan untuk mengembangkan minat atau bakat dan peka situasi.[45]
c. Pengembangan skill baik skill untuk memotivasi, mengidentifikasi individu, dan mempengaruhi individu.
d. Meningkatkan kinerjanya dan berlatih untuk membentuk orgnanisasi yang lebih efisien[46].

Untuk mengartikan manajemen talenta atau *talent management* harus memahami terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan *talent* itu sendiri. *Talent* menurut Pella dan Afifah[47] adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihannya. *Talent* juga dapat diartikan sebagai pegawai yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan (*company future leader*).

---

[45] Alimo-Metcalfe, *360 degree feedback and leadership development*, International Journal of Selection and Assessment, 1998, Vol. 6, No. 1, 35–44, lihat juga B.J Avolio and S.T. Hannah, *Developmental readiness: Accelerating leader development, Consulting Psychology* Journal: Research and Practice, 2008, No. 60, 331–347, dan Dragoni, et al, *Understanding managerial development: Integrating developmental assignments, learning orientation, and access to developmental opportunities in predicting managerial competencies*, Academy of Management Journal, 2009, No. 52, 731–743.

[46] k.. Y. Chan and f. Drasgon, *Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation to lead*, Journal of Applied Psychology, 2001, Vol. 86, No. 3, 481–498

[47] Darmin Ahmad Pella dan Afifah Inayati, *Talent Management Mengembangkan SDM untu Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*, (Jakarta : Gramedia, 2011),.81

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengertian lain dari *talent management*[48] adalah sebagai suatu proses komprehensif dan dinamis untuk mengembangkan sekumpulan manusia berpotensi tertinggi dalam organisasi melalui pengembangan yang searah dan terintegrasi, yang praktiknya dilakukan para pemimpin yang terkait dalam perusahaan, berkaitan dengan aktivitas menarik pegawai yang memiliki talenta, menyeleksinya, mengembangkannya dan memeliharanya.

Arti lainnya menyebutkan bahwa *talent management*[49] adalah suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa posisi-posisi kunci dalam perusahaan dapat diisi secara internal dengan cara terlebih dahulu, memantapkan suatu kelompok pusat pengembangan *talent* yang terdiri atas sekumpulan sumber daya manusia perusahaan yang memiliki keterampilan tinggi dan berkualifikasi (*talent pool*).

Manfaat yang dapat diraih dari penerapan prinsip *talent management* ini bagi sumber daya manusia suatu organisasi ialah :

a. Tersedianya secara kontinu karyawan-karyawan yang memiliki potensi terbaik mereka
b. Organisasi akan mudah menarik hati publik serta mudah mengembangkan menjadi tempat kerja yang bagus, sekaligus dapat memupuk tingkat loyalitas para karyawan. Karena SDM bertalenta

[48] Shofyan Affandy, *Manajemen Organisasi Dakwah berbasis Talent Management* (Surabaya : UIN Sunan Ampel Press, 2013), . 80-155
[49] Isanawikrama, dkk, *Analisis Pengaruh Talent Management terhadap Organizational Performance dan Dampaknya pada Employee Retention*, Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan, Volume 3-Nomor 1-September 2017 ISSN 2598-2451,. 152

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lebih tertarik bekerja untuk organisasi yang menghargai karyawan dan memberi kesempatan untuk mendapatkan kesuksesan.

Adapun untuk aplikasi atau tahapan *talent management* menurut Alfred Chandler yang dikutip oleh Cappelli,[50] tahapan-tahapan dari teori talent management adalah sebagai berikut:

a. Menetapkan Kriteria Talenta (*Talent Criteria*)

Langkah ini memperjelas posisi-posisi kunci, posisi-posisi paling penting, posisi-posisi yang memiliki risiko tertinggi atau posisi-posisi yang terkait dengan proyek sebgai sasaran dari program pengembangan dalam program talent management. Selanjutnya dilakukan serangkaian aktivitas untuk menetapkan kriteria calon pemimpin berkualitas di perusahaan pada setiap level dan posisi, yang di dalamnya berisikan kualitas karakter pribadi, pengetahuan bisnis dan fungsional, pengalaman karir, kinerja dan *assignment* potensi.

b. Menyeleksi Group Pusat Pengembangan Talenta (*Talent Pool Selection*)

Pada tahap ini dilakukan segalam macam usaha untuk mengoleksi kandidat-kandidat dari berbagai posisi, jabatan dan level pegawai di perusahaan untuk menjadi peserta program talent management. Pada tahap ini dilakukan seleksi talentan *(talent selection*). Proses ini terdiri dari dua unsur, yaitu

[50] Peter Capelli, *Talent on Demand* (USA : Harvard Business School Publising, 2008).118

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengidentifikasikan *talent* dan menarik talent untuk masuk dalam grup pusat pegembangan *talent*.[51]

Jadi bisa dikatakan bahwasannya *Talent Pool* merupakan sebuah hasil saringan dari para *talent* terbaik di setiap kelompoknya. Para *talent best of the best* yang dimasukkan dalam *talent pool* ini akan dipromosikan guna meneruskan kepemimpinan bisnis perusahaan. Umumnya *talent pool* ini berisikan 3% dari setiap populasi karyawan setiap unit.

c. Membuat Program Percepatan Pengembangan Talenta (*Talent Acceleration Development Program*)

Dalam tahap ini, dilakukan segala macam usaha untuk merancang, merencanakan dan mengeksekusi program-program pengembangan yang dipercepat yang diberikan kepada setiap anggota dari program *talent management*.

d. Menugaskan Posisi Kunci (*Key Position Assignment*)

Pada tahap ini dilakukan penugasan dan penempatan atas setiap anggota dari program talent management yang lulus evaluasi kelayakan kepemimpinan untuk menduduki jabatan-jabatan yang telah diidentifikasi sebelumnya.

e. Mengevaluasi Kemajuan Program (*Monitoring Program*)

[51] Iwan Sukoco, dan Ashar Rijal Fadillah, *The Analysis Of Talent Management Strategy Using Organizational Competency Approach In Pt Pindad (Persero)* Bandung City, Jurnal AdBispreneur Vol. 1, No. 1, April 2016, 87-88

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada tahap ini dilakukan segala aktivitas untuk memonitor, memeriksa dan mengevaluasi kemajuan setiap aktivitas.

Lain lagi dengan proses atau tahapan *talent management* menurut Shahindra. Dia berpendapat bahwasannya tahapan pertama kali yang perlu dilakukan yakni proses rekrutmen dan seleksi yang ketat. Ini merupakan proses awal karir sebuah *talent* akan memasuki sebuah perusahaan. Dengan melakukan langkah ini, perusahaan akan mendapatkan *talent-talent* yang berkualitas. Teknik menemukan dan merekrut talenta, Individu dengan talenta berkualitas tinggi sangatlah langka, dan kebanyakan organisasi kesulitan memperolehnya. Beberapa karakter kandidat dengan talenta yang tinggi, umumnya merupakan individu yang sangat sukses, dan tidak begitu termotivasi untuk keluar dari posisi mereka serta juga tidak aktif mencari pekerjaan baru. Namun, hal yang sebaliknya terjadi pada kandidat berkualitas rendah.

Untuk merekrut talenta terbaik, ada beberapa langkah yang dapat dilakukan seperti mendefinisikan secara jelas tingkat kebutuhan talenta yang paling dibutuhkan. Sebelum memulai pencarian, spesifikasikan kompetensi dan pengalaman minimum yang diperlukan organisasi yang paling menggambarkan talenta.

Selanjutnya uraikan kesempatan yang menantang. Jelaskan pula pencapaian yang bisa diperoleh sesuai dengan peran atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tanggungjawab pekerjaan bagi kandidat. Jangan lupa meletakkan keseimbangan antara kesempatan dan kualitas individu yang dicari. Individu bertalenta tidak akan tertarik dengan kesempatan atau tantangan yang terbatas, perusahaan yang sedang-sedang saja atau peran pekerjaan yang tidak menarik.

Setelah itu jalin kemitraan dengan agensi rekrutmen yang memahami dan mengerti kebutuhan organisasi. Agensi rekrutmen yang baik akan memahami talenta apa dan bagaimana memberikan kandidat terbaik yang memenuhi harapan anda.

Perankan "pemasaran" dalam merekrut talenta. Dengan mengembangkan pendekatan pemasaran, kita dapat memperoleh talenta berkualitas tinggi. Kita akan mengetahui, dimana individu-individu seperti ini berada, karena sudah dijelaskan di dalam spesifikasi pekerjaan. Kita dapat menggunakan kombinasi media cetak maupun online dan aktifitas lainnya yang menggambarkan aspek pemasaran efektif. Dalam merekrut talenta sebaiknya tidak bergantung pada satu saluran komunikasi pemasaran, karena hanya memberikan akses terbatas terhadap kandidat yang bertalenta.

Berikutnya ialah menentukan jangka waktu penempatan. Individu bertalenta memiliki waktu terbatas, dan umumnya kehilangan perhatian jika proses perekrutan terlalu lama. Terakhir ialah mengurangi resiko. Gunakan seperangkat *tools* yang efektif dalam *screening* kandidat, gunakan teknik *competency based*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

interview dan ujilah kandidat untuk memvalidasi ketrampilan dan kompetensi yang sesuai. Langkah paling penting untuk memvalidasi semua informasi ini dan yang menjadi proses final adalah mengecek referensi secara detail.

Menurut Pella dan Inayati[52] ciri-ciri karyawan yang bertalenta dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Karyawan bertalenta membuat dan merumuskan aturan (breaking the rule). Karyawan dengan talenta tinggi tidak segan-segan untuk membuat dan merumuskan aturan yang mampu meningkatkan kinerja.
b. Karyawan bertalenta memulai dan membuat perubahan
c. Karyawan bertalenta menciptakan kreatifitas.
d. Karyawan talenta seringkali menjadi sumber informasi yang dapat dipercaya didalam unit atau organisasinya. Mereka memberikan data, saran dan kreatif membentuk hal baru yang penting dan mengubah ke arah yang lebih baik.
e. Karyawan bertalenta menciptakan inovasi,
f. Karyawan bertalenta mengarahkan karyawan lain
g. Karyawan bertalenta memberi inspirasi dan memotivasi karyawan

[52] Darmi Ahmad Pella dan Afifah Inayati, *Talent Management:Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2011),*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berbeda dengan Alfred Candler, Capelli, Pella Inayati program talent management menurut Mathur dan Mathur[53] yang dikutip oleh Khoiruddin Bashori ada empat tahapan :

a. *Review* adalah tahap persiapan atau bisa dikatakan sebagai tahap perencanaan sebelum rekrutment dilakukan. Hasil perencanaan ini akan dipertimbangkan dalam tahap perekrutan, biasanya yang masuk dalam daftar perencanaan ini adalah persyaratan pegawai baru yang berbakat. Di antara persyaratan tersebut seperti bagaimana cara ia dalam menganalisis pekerjaan, bagaimana cara ia mendeskripsikan pekerjaan tersebut, dan bagaimana cara ia mengelompokkan spesisifikasi pekerjaan.
b. *Acquire* merupakan tahapan yang kedua yakni proses perekrutan. Proses perekrutan ini adalah menyesuaikan apa yang telah direncanakan pada tahap *review*, minimal pegawai yang dipilih nantinya merupakan pegawai yang unggul dimana pegawai tersebut memiliki kualifikasi setta keahlian yang unik atau berbeda dengan yang lain.
c. *Capacity Building* yakni mengembangkan serta mempromosikan talenta yang dimiliki pegawai, di antaranya adalah pengalaman kinerjanya, pengalaman belajarnya, cara mentoringnya, pengalaman organisasinya, dan sebagainya, semua talenta

[53] Khoiruddin Bashori, *Manajemen Talenta untuk Mengoptimalkan Produktivitas PNS Talent Management to Optimize Civil Servants Productivity*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 6, No.2, November 2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut perlu diasah dan dikembangkan agar hasil produknya maksimal. *Capacity Building* yang bisa dilakukan yakni dengan metode assesment dan retensi, atau biasa disebut dengan pelatihan dan memperbaiki kekurangan yang ada.

d. Orchestrate, adalah mengatur, menyusun atau mengkoordinasi pegawai-pegawai yang bertalenta sesuai dengan kompetensi dan posisi yang dibutuhkan.

Untuk rekrutmen menurut Aldice tahapannya adalah dengan cara proses pencarian atau mengundang calon-calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana dan kebutuhan organisasi diwktu tertentu untuk melamar kerja. Sedangkan untuk tahap sleksi maka prosesnya dengan memilih sesorang dari kelompok pelamar yang paling cocok atau mampu mendahului posisi tertentu dan untuk organisasi.

Jenis rekrutmen ini ada 2, yaitu :

a. *Internal* :

Proses ini untuk mendapatkan tenaga kerja atau SDM yang dibutuhkan dengan mempertimbangkan tenaga kerja yang sudah ada atau yang sudah dimiliki perusahaan. Contohnya adalah penataran/*upgrading*, pemindahan, pengangkatan, penempatan kerja, inventarisasi keahlian. Keuntungan yang bisa dicapai ialah biaya relatif murah, organisasi mengetahui

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan yang memiliki kemampuan untuk jabatan yang kosong, serta pengembangan karir jelas.

Di samping terdapat keuntungan maka tidak mungkin terhindarkan dari kerugian**.** Kerugian dari tahap ini ialah tidak selalu memberikan perspektif baru, pekerja yang dipromosikan akrab dengan bawahannya sehingga sulit menjalankan kewenangan dan kekuasaannya.

b. *Eksternal*

Rekrutmen ini biasanya perusahaan mendapatkan tenaga kerja atau SDM yang akan ditempatkan pada suatu jabatan tertentu dengan memperolehnya dari luar perusahaan atau sering kali dinamakan sebagai *outsourcing*. Contoh : koran, jurnal, radio, TV, online job fairs, open house, rekomendasi karyawan, profesi, pendidikan, badan penyalur tenaga kerja. Keuntungan yang diperoleh yakni memiliki gagasan dan pendekatan baru, bekerja mulai dengan lembaran bersih dan memperhatikan spesifikasi penglaman, tingkat pengetahuan dan keahlian tidak tersedia dalam perusahaan yang sekarang. Sedangkan kerugiannya adalah moral dan komitmen karyawan rendah, periode penyesuaian yang relatif lama[54]

[54] Aldica Febrin S, *Manajemen talenta*, http://www.stikom.edu/ STIKOM SURABAYA 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Talent Management Untuk Da'i Da'iyah

Setiap da'i ataupun da'iyah pasti tidak akan melewatkan kesempatan ketika mendapatkan kesempatan untuk berdakwah di suatu tempat. Untuk mendapatkan simpati atau perhatian dari mad'u itu tidaklah mudah. Oleh karenanya setiap da'i da'iyah pastinya memiliki strategi tersendiri dalam menarik simpati audiennya. Untuk melancarkan strategi itu, seorang da'i atau da'iyah biasanya memiliki manajemen masing-masing. Manajemen yang bagus tergantung dari seberapa tinggi talenta yang dimilikinya.

Jika hal tersebut dilakukan oleh da'i da'iyah secara individu, biasanya masih ada saja kekurangan karena keterbatasan pemikiran dan tenaga. Lain halnya ketika da'i da'iyah masuk dalam organisasi dakwah, maka da'i dan da'iyah hanyalah pelaksana dakwahnya saja. Akan lebih ringan dan lebih akurat hasilnya ketika dilakukan dengan koordinasi penuh dari berbagai pihak. Karena di setiap organisasi khususnya organisasi dakwah untuk saat ini tidak hanya berpatok pada manajemen saja, tetapi sudah banyak yang menggunakan sistem manajemen talenta. Seperti halnya di Wilayah Surabaya dan sekitarnya. Menurut Sofyan Affandy[55] Force Muda contohnya, merupakan salah satu organisasi dakwah yang mengaplikasikan *talent management* pada calon da'i da'iyahnya. Adapun tahap-tahap manajemen talenta yang diterapkan yakni *talent recruitment, telent assesment, talent development, talent assignment* dan *talent evaluation*.

[55] Shofyan Affandy, *Manajemen Organisasi Dakwah Berbasis Talent Management*, (Surabaya : UIN SA Press, 2010), 10

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tujuan dari *talent recruitment*, yakni untuk menyeleksi mitra dakwah yang berpotensi yang dibutuhkan dalam misi dakwah. Untuk tahap *talent assesment*, prosedur yang dilakukan yakni menggunakan model-model assesment terhadap potensi dan kinerja sebagai bagian dari fungsi *talent mapping*. Hal ini bertujuan agar da'i da'iyah mampu mengidentifikasi kualifikasi SDM yang sesuai dengan visi, misi serta model dakwahnya.

Tahap talent development, prosedur yang dilakukan yakni mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh da'i da'iyah seperti melalui pendidikan, seminar, latihan, diklat maupun penugasan. Tahap selanjutnya yakni *talent assignment*, prosedur yang dilakukan pada tahapan ini yakni menempatkan serta mengembangkan kompetensi yang dimiliki da'i da'iyah sesuai dengan hasil talent mapping dan talent development. Biasanya tahapan yang dilakukan yakni mendistribusikan beberapa peran tugas berbasis minat dan dan kualifikasi kompetensi yang dimiliki oleh da'i da'iyah. Sehingga output yang diharapkan seperti halnya terbangunnya sistem kerja yang terencana, akuntabel, partisipatif, transparan mampu menumbuhkan iklim yang menyenangkan dan kreatifitas yang semakin meningkat.

D. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian tentang Da'iyah dan Talent Management sebagai bahan kajian dan perbandingan dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut : [56]

[56] Huzein Aziz, *Pedoman Penulisan Makalah, Proposal, Tesis, dan Disertasi Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya* (Surabaya : Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2017),.2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Penelitian tentang Da'i atau Da'iyah

Penelitian yang membahas tentang da'i da'iyah sebenarnya cukup banyak, tetapi ada beberapa yang menurut penulis hampir sama dan perlu dipakai sebagai rujukan dalam penulisan tesis ini. Penelitian yang pertama ialah penelitian dari Aris Risdiana[57] yang berjudul transformasi peran da'i dalam menjawab peluang dan tantangan Menurut Aris, seiring perkembangan zaman, dakwah Islam mengalami persoalan yang kompleks terkait dengan masalah kehidupan. Pada dasarnya Agama Islam mampu menjawab segala persoalan yang dihadapi Umat Islam itu sendiri. Tetapi hal itu tergantung dari para da'i sejauh mana wawasan dalam melihat realita yang ada. Sehingga perlu adanya *muballigh* yang mampu memiliki peta dakwah terhadap obyek dakwah terkait dengan problematika, budaya, dan karakter yang berbeda-beda. Sedemikian kompleks permasalahan yang dihadapi mad'u, maka perlu da'i yang mampu menjalani multiperan dalam masyarakat sesuai sosio-historis dalam implementasinya.

Dilihat dari penjelasan di atas kesamaan penelitian Aris dengan penelitian ini yakni sama-sama membahas tentang peran da'i sebagai *agent of change*, dalam arti da'i di sini dituntut lebih meningkatkan wawasan baik ilmu pengetahuan, pengalaman, demi memberikan solusi terbaik bagi mad'u yang dirasa semakin komplek problematikanya. Perbedaanya di sini ialah dari peran da'i nya. Penelitian yang dibahas Aris

[57] Aris Risdiana, *Transformasi Peran Da'i Dalam Menjawab Peluang Dan Tantangan (Studi terhadap Manajemen SDM)*, Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Jurnal Dakwah, Vol. XV, No. 2 Tahun 2014.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lebih fokus pada peran da'i secara individual dalam pelaksanaan dakwahnya mulai dari perencanaan sampai selesai, sedangkan pada penelitian ini peran da'i da'iyah tidak dilakukan secara individual tetapi secara terorganisir dalam satu wadah yakni Yayasan yang bernama Sekar Mentari. Dengan adanya naungan organisasi dakwah diharapkan akan muncul ide-ide yang komplek pula untuk mengatasi problematika mad'u.

Penelitian kedua yang hampir sama yakni penelitian dari Ayyub.[58] Hasil penelitian Ayyub dijelaskan bahwasanya pemahaman da'i mengenai konsepsi motto "Bertakwa" masih bersifat kontekstual keagamaan, tidak berdasarkan pada tekstual perda Kota Kendari, sedangkan dari segi aktivitas dakwah maka da'i di Kota Kendari berperan dalam mensosialisasikan akronim kata akhlak pada motto Kendari kota bertakwa melalui aktivitas keagamaan yang meliputi dakwah bi al-lisan, dakwah bi al-hal dan dakwah bi al-kitabah dalam lingkungan pemerintah dan masyarakat Islam. Adapun yang menjadi faktor pendukung pensosialisasian motto, 'bertakwa' bahwa dai di Kota Kendari mendapat dukungan dan kepercayaan dari pemerintah dan masyarakat Islam terhadap dakwah Islam, sedangkan faktor penghambat secara umum bahwa dakwah Kota Kendari belum terkordinir dan terorganisir dengan baik, sedangkan secara khusus masih terdapat perda miras yang bertentangan dengan akronim kata 'akhlak' pada motto Kendari Kota "Bertakwa"

[58] Ayyub, Tesis, Dakwah Dan Pengembangan Masyarakat Islam (Peranan Dai dalam Mensosialisasikan Motto: Kendari Kota, Bertakwa di Kota Kendari) , Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2012

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari sedikit paparan di atas terlihat adanya persamaan baik dari penelitian Aris maupun penelitian penulis yakni sama-sama membahas tentang peran da'i. Dan hampir sama dengan Aris, perbedaan penelitian ini terletak pada peran da'i dalam melaksanakan dakwahnya dilakukan secara individual atau perorangan, walaupun didukung pemerintah kabupaten yang terpampang dalam moto nya "Kota Kendari Bertakwa" tetapi masih belum terlihat jelas adanya keterkaitan baik antara sesama da'i maupun da'i dan pemerintah yang saling melengkapi dalam penyelesaian problematika akhlak mad'u. Sedangkan penelitian ini, di Yayasan Sekar Mentari antara da'iyah satu dengan da'iyah yang lain saling terkait yang dibuktikan dengan pembagian tupoksi masing-masing yang terkoordinir dalam satu manajemen.

Yang ketiga adalah penelitian dari Sakhira Zandi,[59] yang berjudul peranan da'i sebagai komunikator dan hubungannya dengan efektifitas penyampaian pesan pembangunan pada masyarakat di Kota Tanjung Balai. Inti dari penelitian Sakhira ini bertujuan untuk mengetahui tingkat peranan da'i sebagai komunikator dan hubungannya dengan efektifitas penyampaian pesan. Hasilnya adalah terdapat korelasi antara tingkat peranan da'i dengan efektifitas penyampaian pesan di masyarakat Tanjung Balai. Sama halnya dengan penelitian Aris dan Ayyub, penelitian ini juga membahas tentang peran da'i, hanya berbeda dalam hal proses dakwahnya.

[59] Sakhira Zandi, Tesis, *Peranan Da'i sebagai Komunikator dan Hubungannya dengan Efektifitas Penyampaian Pesan Pembangunan pada Masyarakat di Kota Tanjung Balai*, Program Pascasarjana Universitas Sumatera utara Medan, 2003

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil penelitian Shakira didapatkan bahwa da'i sebagai pelaku dakwah memikirkan keefektifan pesan yang disampaikannya setelah berdakwah. Ini berarti terdapat kesamaan dengan dakwah yang dilakukan oleh da'iyah Sekar Mentari yakni ada evaluasi di dalamnya. Memikirkan keefektifan pesan pada mad'u mengindikasikan adanya evaluasi di dalamnya walaupun dengan metode berbeda.

Penelitian yang dihasilkan Shakira ini hampir sama dengan artikel yang ditulis oleh Siti Julaiha[60] dalam judul self management optimalkan potensi da'i. Dalam artikel ini diterangkan bahwasannya *self management* atau manajemen diri sangat mempengaruhi kesuksesan dari seorang da'i. Dengan *Self Management*, maka da'i dapat mengetahui apa kelamahan dan juga kelebihan yang dimiliki. Dampak dari pengetahuan tersebut da'i akan lebih mudah menggali potensi positifnya untuk dikembangkan dengan baik. Dengan demikian karakter yang dipunyai akan dapat menarik mad'u. Persamaan yang terlihat jelas baik dari penelitian Shakira maupun tulisan ini yakni sama-sama melakukan evaluasi. Hanya saja evaluasi yang dilakukan oleh Julaikha dengan metode *self management*. *Self management* merupakan salah satu dari metode yang diterapkan dalam evaluasi pada tahapan *talent management*. Untuk perbedaannya dengan penelitian penulis, dalam penelitian Julaiha lebih fokus pada *Self management* seorang da'i sedangkan dalam penelitian ini fokus pada *talent management* secara umum.

[60] Siti Julaiha, *Self Managemet Optimalkan Potensi Da'i*, Jurnal Dakwah, Vol IX No 1, Januari-Juni 2008

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Penelitian tentang Talent Management

Penelitian yang membahas tentang talent management, seperti hal nya penelitian tentang da'i da'iyah juga cukup banyak, tetapi hanya beberapa yang penulis ambil sebagai bahan rujukan. Penelitian yang pertama ialah penelitian dari Shofyan Affandy,[61] yang membahas tentang manajemen organisasi dakwah berbasis talent management. Hasil penelitian tersebut dijelaskan bahwa untuk mengedepankan organisasi dakwah yakni dengan cara mengolah calon da'inya yang notabene masih SMA, intinya adalah dalam mengembangkan *talent* da'i di Surabaya ini dengan mengaplikasikan teori *talent management* baik untuk perekrutan calon da'i da'iyahnya maupun untuk pengembangan keilmuannya. Dari data di atas disimpulkan bahwa penelitian Sofyan dengan penelitian ini memiliki persamaan dalam hal penggunaan teori talent management dalam mencari da'i yang bertalenta. Yang membedakannya yakni tahapan talent managementnya. Penelitian Sofyan terfokus pada perekrutan calon da'i dan mengembangkan skillnya saja, tetapi dalam penelitian kami sampai pada tahap evaluasi, yang artinya da'iyah yang direkrut telah melaksanakan atau mempraktekkan hasil pengembangan talenta di Lapas, sedangkan dalam penelitian Sofyan berhenti pada tahap pelatihan.

[61] Shofyan Affandy, *Manajemen Organisasi Dakwah Berbasis Talent Management*, (Surabaya : UIN Sunan Ampel Press Surabaya, 2013)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian kedua yakni dari Novi Maria Ulfah.[62] Penelitian Novi membahas tentang strategi dan manajemen dakwah LDII. Dalam penelitian tersebut dijelaskaan bahwa sebagai sebuah organisasi, LDII menggunakan strategi serta manajemen yang baik dalam melakukan dakwah Islam. Strategi dakwah yang digunakan oleh LDII mencakup strategi di bidang keagamaan, di bidang olahraga, serta pengkaderan bagi jamaahnya. Kegiatan di dalam LDII bersifat harian, mingguan sampai tahunan. Dari data di atas penelitian Novi dengan penelitian ini sama-sama membahas pengkaderan da'i/da'iyah dan sama-sama merujuk pada ilmu manajemen. Perbedaanya ialah pada cara pengkaderan atau perekrutan dan juga manajemen yang digunakan. Dalam penelitian Novi cara pengakderannya tidak tergantung dari talenta yang dimiliki, tetapi dari antusiasme dan kedisiplinan mengikuti kajian LDII sedangkan penelitian kami menggunakan standar talenta management agar da'iyah yang direkrut benar-benar unggul. Dalam penelitian Novi menggunakan teori manajemen dakwah untuk pengembangan da'i nya sedangkan di tesis ini menggunakan teori talent management untuk mengembangkan da'iyahnya.

Yang ketiga adalah penelitian Bobby Wahyu Syahputra dan Syarifuddin[63]. Penelitian Bobby membahas tentang analisis faktor talent management pada kinerja dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis

[62] Novi Maria Ulfah,[62] *Strategi dan Manajemen Dakwah Lembaga Dakwah Islam Indonesia (LDII) Kecamatan Tugu Kota Semarang*, Jurnal Ilmu Dakwah, Vol. 35, No.2, Juli - Desember 2015 ISSN 1693-8054 (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015)

[63] Bobby Wahyu Syahputra dan Syarifuddin, *Analisis Faktor Talent Management pada Kinerja Dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas TELKOM*, Jurnal e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2 Agustus 2016, ISSN : 2355-9357

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Universitas Telkom. Hasil dari penelitian Bobby dan Syarifuddin ini dinyatakan bahwa terdapat enam faktor awal yang menjadi faktor *talent management* pada kinerja dosen Fakultas komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom, antara lain : Proses perekrutan dan seleksi, proses orientasi, proses manajemen kinerja, proses pengembangan kaderisasi, pengakuan dan retensi, dan pendidikan pelatihan. Persamaan dengan penelitian yang kami teliti ialah dari penggunaan aplikasi *talent management* dalam perekrutan dan pengembangan karyawan, sedangkan perbedaannya ialah terdapat tambahan pembahasan yakni segi dakwah organisasi sekar mentari dan subjek yang dikaji yakni seorang da'iyah muda yang bertalenta.

Penelitian yang ke empat yakni dari Sonafa Mayrani Muchtar Harahap,[64] yang membahas tentang pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai *variabel intervening*. Hasil penelitian ini dinyatakan bahwa *talent management* dan *knowledge management* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*, *talent management* dan *knowledge management* secara parsial memiliki hasil tidak ada pengaruh signifikan terhadap *employee performance* namun secara *simultan talent management* dan *knowledge*

[64] Sonafa Mayrani Muchtar Harahap, *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management terhadap Employee Performance dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang)*, Tesis, Program Magister Manajemen, 2018, PPS Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

management memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* sedangkan *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance* di BPJS ketenagakerjaan kantor cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang. Persamaan dengan penelitian ini ialah sama-sama menggunakan teori *talent management* dalam analisis datanya. Sedangkan Perbedaannya ialah dari metode penelitian serta teknik pengumpulan datanya. Pada penelitian Sonafa menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik quesioner dalam pengumpulan datanya, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan teknik pengumpulan datanya dengan observasi, wawancara terstruktur, dan dokumentasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Artinya penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh pemahaman mengenai fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian.[65]

Dengan pendekatan kualitatif ini diharapkan akan muncul kebenaran yang tidak dibuat-buat dalam bentuk data yang bisa dipertanggung jawabkan. Karena dalam pendekatan kualitatif ini memiliki beberapa kelebihan yang bisa diperoleh hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan, yakni :

1. Pendekatan kualitatif lebih mudah untuk disesuaikan apabila berhadapan dengan kenyataan ganda. Misalnya dalam pelaksanaan penelitian ada pertanyaan yang tidak sesuai atau tidak dimengerti oleh informan, maka informan bisa diberi pertanyaan dalam bentuk redaksi yang lain, tetapi tetap pada subtansinya, sehingga pertanyaan dapat dipahaminya. Jadi pertanyaan dapat diadakan perubahan dengan rangkaian kata-kata yang sesuai dengan bahasannya tanpa batasan jawaban.

[65] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001), 6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Dengan pendekatan kualitatif ini maka dalam penelitian dapat diselenggarakan secara langsung hakikat hubungan antara penulis dan informan.
3. Pendekatan kualitatif lebih mudah untuk disesuaikan apabila berhadapan dengan kenyataan ganda.
4. Dengan pendekatan kualitatif dapat diperoleh data yang akurat, karena dalam pendekatan seperti ini dilengkapi dengan teknik keabsahan data, sehingga apabila ada data yang palsu dan diragukan kebenarannya maka dapat diadakan perpanjangan interview sehingga dapat diperoleh data yang tidak diragukan lagi.[66]

Didasarkan pada latar belakang masalah penelitian sebagaimana yang telah diuraikan di Bab I maka yang paling sesuai dalam mengungkap secara jelas proses dakwah da'iyah Yayasan sekar Mentari ini yakni dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Selanjutnya tentang jenis penelitian maka dipilih jenis penelitian yang sesuai pula. Jenis penelitian yang sesuai tersebut adalah jenis penelitian deskriptif. Jenis penelitian deskriptif ini merupakan penelitian non hipotesis, artinya tidak ada jawaban sementara yakni mereka-reka jawaban sebelum penelitian dilakukan. Karena jika sudah terdapat rekaan jawaban terhadap rumusan masalah sebelum aktivitas penelitian dilakukan dan telah digambarkan secara rinci dengan apa yang dikehendaki oleh penulis., maka berarti sudah diberi jawaban sebelum penelitian dilakukan dan ini maknanya hasil penelitian yang diperoleh tidak

[66] Lexy Moleong, *Metodologi Penelitain Kulaitatif* (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2001), 5-6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

obyektif. Dengan demikian maka dalam langkah penelitian ini tidak perlu dirumuskan hipotesis. Itulah sebabnya maka jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian deskriptif.[67]

Dengan penelitian ini akan dipresentasikan secara obyektif mengenai gejala-gejala yang terdapat di dalam masalah penelitian dengan deskripsi gejala sebagai data sebagaimana adanya. Hal ini telah diungkapkan oleh Hadari Nawawi dan Hadari Martini bahwa jenis penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemulihan yang diselidiki dengan digambarkan atau dilukiskan keadaan subjek penelitian pada saat sekarang berdasarkan apa yang tampak atau sebagaimana adanya. Metode penelitian deskriptif memusatkan perhatiannya pada penemuan fakta-fakta (fact finding) sebagaimana keadaan sebenarnya.[68]

B. Informan

Dalam pemilihan informan digunakan teknik bola salju (snowball sampling), yakni pertama-tama

Untuk memperkuat data yang diperoleh maka penelitian dilanjutkan dengan dilengkapi informasi dari informan kedua, ketiga dan seterusnya sehingga akan diperoleh data yang valid. Selanjutnya pencarian informan

[67] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 35 lihat juga Tim Penyusun Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam, *Panduan Skrispi Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam*, (Surabaya : Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fak. Dakwah IAIN Sunan Ampel, 2012), 33

[68] Hadari Nawawi dan Hadari Martini, *Penelitian Terapan* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 1996), 73

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam penelitian terus menggelinding sampai titik jenuh dalam penelrimaan informasi.[69]

Dalam penelitian ini yang akan menjadi Key informan ialah Nisa, Rosyidah, Meirina. Untuk informan selain dari ketiga key informan tersebut yakni Junia, Akhada, Mega, Fitri, dan beberapa napi. Ketiga key informan tersebut dipilih karena dari mereka bertiga merupakan seseorang yang paling berpengaruh dan bertalenta dibanding dengan yang lain dalam yayasan sekar mentari.

C. Instrument Penelitian

Dalam kegiatan ini, terutama pada saat kegiatan pengumpulan data maka instrument atau alat yang digunakan adalah :

1. Penulis sendiri sebagai instrument utama karena penulis selain sebagai pengumpul data, penganalisis, pelapor bahkan perencana suatu aktifitas yang terkait dengan penelitian ini sebelum maupun setelah dilangsungkan
2. Instrumen lainnya yang digunakan adalah Handphone (Hp), ini digunakan untuk perekam interview, pengambilan gambar dan sebagai alat komunikasi atau penghubung dengan informan.
3. Buku catatan sebagai tempat untuk mencatat segala sesuatu yang ditemui ketika interview atau observasi baik itu terekam maupun yang tidak terekam oleh instrument yang lain.

[69] Marzuki, *Metodologi Riset* (Yogyakarta : BPEE-UII, 1995), 55-56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Ballpoint sebagai alat pencatat ketika segala sesuatu yang berada di luar draft wawancara, tetapi data tersebut sangat diperlukan. Selanjutnya sebagai alat untuk menganalisis data yang telah diperoleh.
5. Laptop sebagai alat untuk mencatat laporan hasil penelitian dalam bentuk ketikan. Selain itu digunakan untuk mencari data yang terkait dengan judul penelitian yang ada dalam email, internet, whatapp, Intagram, buletin online dan sebagainya.
6. Flashdisk digunakan untuk menyimpan data baik data dari informan maupun dokumen yang terkait dari internet.
7. Sepeda motor digunakan untuk alat transportasi penulis selama kegiatan ini. dilangsungkan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data maka dalam kegiatan penelitian ini digunakan teknik observasi, teknik interview, teknik catatan lapangan, dan teknik dokumenter. Di bawah ini akan dijelaskan tujuan penulis dalam penggunaan masing-masing teknik yang dimaksud sehingga dapat dijadikan teknik pengumpulan data.

1. Interview atau wawancara

   Teknik pengumpulan data yang pertama adalah interview. Teknik ini caranya adalah membuat pertanyaan berdasarkan petunjuk teori yang digunakan. Pertanyaan yang difokuskan ke arah penggalian data yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diinginkan penulis yang tentunya pertanyaan-pertanyaan itu sudah dipersiapkan sebelum penelitian dilangsungkan.[70]

2. Observasi[71]

Dalam pelaksanaan observasi maka penulis terjun langsung ke lokasi penelitian yakni di Yayasan Sekar Mentari yang beralamatkan di Perum Puri Indah Blok R-12 Sidoarjo dan di lembaga pemasyarakatan kelas I Surabaya di jl. Pemasyarakatan no 1 Kebon Agung Porong Sidoarjo. Hal ini dilakukan untuk mendapat gambaran umum secara detail mengenai lokasi penelitian.

3. Catatan Lapangan

Catatan lapangan[72] disusun sesaat dan setelah observasi dan sesudah dilaksanakan interview dengan subjek penelitian. Hal ini dilakukan agar penggarapan laporan terasa lebih mudah, karena data yang didapat dari lapangan tidak mudah dilupakan penulis. Jadi catatan lapangan adalah catatan tentang apa yang didengar, dilihat dan dialami serta difikirkan dalam pengumpulan data dan refleksi terhadap data disaat kegiatan penelitian berlangsung.

Dengan demikian maka catatan lapangan dapat dijadikan jantungnya penelitian ini karena suatu teori harus didukung oleh data dan bahan dalam ingatan. Demikian pula pembuatan laporan penelitian,

---

[70] Wardi Bachtiar, *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah* (Jakarta : Perpustakaan Nasional, 1997), 71

[71] Ibid, lihat juga dalam Irawan Soehartono, *Metodologi Penelitian Sosial* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1999), 70

[72] Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 153

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semuanya harus didukung oleh data yang ada di lapangan, yang ini disebut dengan catatan lapangan.

4. Dokumenter

Dokumenter merupakan teknik pengumpulan data yang bersumber dari dokumen yakni data yang telah disimpan oleh lembaga, atau data yang digali dari buku, majalah, buletin, dan data weblog. Dokumen yang dihasilkan yakni weblog Yayasan Sekar Mentari, buletin, foto da'iyah dalam melaksanakan dakwahnya, video para narapidana, profil atau sejarah didirikannya yayasan Sekar Mentari.

E. Teknik Analisis Data

Di dalam penelitian ini digunakan teknik analisis domain. Teknik analisis domain digunakan untuk menganalisis gambaran obyek penelitian di tingkat permukaan, namun relatif utuh tentang obyek penelitian. Teknik ini sangat sesuai dengan penelitian eksploratif yang berarti analisis hasil penelitian ini hanya ditargetkan untuk memperoleh deskripsi obyek penelitian secara general, tanpa harus merinci ke dalam detailnya (unsur-unsurnya). Enam langkah dalam analisis domain ini adalah :

1. Memilih pola hubungan semantik tertentu atas dasar informasi.
2. Menyiapkan lembaran kerja teknik analisis domain
3. Memilah-milah data sehingga terlihat kesamaan tertentu yang dikelompokkan dalam kategori tertentu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Mencari konsep induk dan kategori simbolik dari domain tertentu sesuai dengan pola hubungan semantik
5. Menjawab pertanyaan struktural untuk masing-masing domain dan,
6. Membuat draf daftar keseluruhan domain dari seluruh data yang ada.[73]

Dengan analisis ini maka akan dideskripsikan tentang talenta yang dimiliki oleh da'iyah muda Yayasan Sekar Mentari, management organisasi dakwah kepengurusan Yayasan Sekar Mentari beserta dakwah yang dilakukan khususnya di lembaga pemasyarakatan kelas I Surabaya yang bertempat di kalisosok porong Sidoarjo.

Selanjutnya analisis dilanjutkan dengan pengkategorisasian hasil penelitian yang disesuaikan dengan teori *talent management* dari beberapa ahli.

Dengan teknik analisis domain ini akan diketahui dengan jelas keterkaitan antara *talent management* Yayasan Sekar Mentari apakah sesuai dengan *talent management* dari beberapa ahli atau justru ada pengembangan di dalamnya.

F. Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian ini tidak mustahil terjadi pemalsuan data oleh informan dengan maksud agar supaya kekurangan subjek bisa tertutupi. Itulah sebabnya maka dipandang perlu untuk dilakukan keabsahan data dalam rangka menguji kembali data yang dianggap lemah.

[73] Tim Penyusun Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam, *Panduan Skripsi Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 36

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk menguji keabsahan data penulis menggunakan teknik penentuan keabsahan dengan cara berikut :

1. Observasi atau pengamatan yaitu melakukan ketekunan pengamatan yang dimaksudkan untuk menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dan terkait.
2. Triangulasi Data

   Yaitu memeriksa keabsahan data melalui triangulasi sumber, metode penyidik dan teori, yaitu dngan cara mencocokkan hasil wawancara dengan data yang diperoleh dari hasil pengmatan dan dokumentasi, kemudian dilakukan dengan pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian dengan teknik pengumpulan data dan beberapa sumber data.

G. Tahap-Tahap Penelitian

1. Studi Pendahuluan

   Pada tahap ini dimulai dengan proses pengajuan matrik kepada ketua prodi KPI pascasarjana UINSA. Dalam proses ini matrik yang diajukan minimal 3 judul beserta deskripsinya. Di antara beberapa judul tersebut akan dipilih satu yang menurut kaprodi sangat terkait dengan keilmuan yang ditekuni serta belum ada yang meneliti, maka dalam hal ini yang disetujui pada matrik yang diajukan yakni yang berjudul da'iyah muda di Yayasan Sekar Mentari yang berbasis *talent management*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah matrik disetujui oleh kaprodi maka tahap selanjutnya ialah kaprodi menentukan pembimbing tesis.

Setelah penentuan pembimbing maka tahap selanjutnya adalah proses pembuatan proposal. Setelah dalam dua minggu proposal selesai maka selanjutnya diajukan kepada pembimbing untuk diperiksa. Setelah diperiksa, direvisi dan disetujui untuk diujikan, maka tahap selanjutnya adalah mendaftarkan proposal tersebut ke kaprodi untuk ditentukan jadwal seminarnya, dan alhamdulillah seminar proposal berjalan dengan lancar. Setelah seminar proposal dilaksanakan maka proposal tersebut direvisi dan dikumpulkan ke akademik untuk dibuatkan surat penelitian.

2. Tahap Eksplorasi Data

Sesudah surat penelitian didapat maka pada tahap ini adalah tahap pencarian data sebanyak-banyaknya dari subjek penelitian yang dikaji yakni Yayasan Sekar Mentari yang berlokasi di Perum Puri Indah Sidoarjo. Pertama-tama yang menemui penulis saat itu adalah bu Akhadah atau yang lebih dikenal dengan bu Al. Di Yayasan tersebut penulis disambut baik dan persilahkan untuk mengikuti kegiatan apapun yang dijalankan, seperti TPA, TK, dan Biro dakwahnya yakni mengikuti para da'iyah muda ke lapas porong untuk memberikan siraman rohani. Untuk hari pertama sampai seminggu penulis mengikuti kegiatan belajar mengajar di TPA bagi balita, selanjutnya seminggu berikutnya di TK dan seterusnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketika tiba saat giliran bagian biro dakwah maka penulis dipersilahkan untuk mengikuti seluruh da'iyah muda, dan saat itu penulis hanya sempat mengikuti kegiatan dakwahnya bu Meirina dan bu Nisa. Dari bu Meirina dan bu Nisa itulah data yang terkumpul sangat memenuhi apa yang ingin dikaji dalam penelitian ini, Baik itu data wawancara, observasi maupun dokumen yang dibutuhkan penulis terkait dengan talent menagement.Untuk yang biro dakwah ini hanya 3 orang yang bertugas terjun langsung di lapas porong, yakni bu Khotimatul Nisa, bu Meirina Wanti, dan bu Rosyidah Ekowati. Untuk yang lainnya hanya diperkenalkan dan dilatih untuk ceramah sekali dua kali saja tiap bulan karena harus membagi management kegiatan lainnya, yakni mengajar TK, mengajar PAUD, TPA dan wirausaha organik.

Setelah data terkumpul, maka tahap selanjutnya ialah membuat catatan lapangan, menganalisisnya dan mulai proses pembuatan laporan penelitian tesis.

3. Tahap Pengecekan Keabsahan Data

Dalam teknik pengecekan keabsahan data terdapat dua cara yakni dengan perpanjangan wawancara serta observasi. Teknik perpanjangan wawancara difungsikan ketika dalam data hasil penelitian ternyata ada data yang kurang bisa diyakini kevalidannya, maka dibutuhkan wawancara sekali lagi kepada para informan yang bersangkutan. Dan observasi dilakukan untuk menambah keyakinan penulis dalam melakukan analisis data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Tahap Analisis Data dan Pembuatan Laporan Penelitian

Dalam tahap ini semua data yang diperlukan sudah diperoleh dan sudah diseleksi antara yang valid, kurang valid dan tidak valid. Artinya data yang valid diambil dan yang kurang valid dilakukan penambahan penelitian sesuai dengan teknik kebsahan data yang telah dipaparkan sebelumnya, tetapi jika setelah keabsahan data atau penambahan penelitian dilakukan tetap data yang diperoleh meragukan walau sudah diuji ulang maka data tersebut dibuang.

Proses analisis berikutnya adalah data hasil penelitian yang telah diseleksi kevalidannya maka mulai proses pengkategorisasian sesuai dengan indikator *talent management* para ahli.

Dengan teknik analisis data yang demikian tersebut maka akan dapat diketahui dengan jelas perbandingan antara *talent management* Yayasan Sekar Mentari dengan teori yang nanti hasil analisisnya akan dengan mudah untuk ditarik kesimpulan.

Tahap selanjutnya yang paling akhir dalam kegiatan penelitian ini adalah penyusunan laporan penelitian berupa tesis yang akan diserahkan pada program pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya untuk diujikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Sejarah Yayasan Sekar Mentari[74]

Yayasan Sekar Mentari merupakan sebuah yayasan yang berdiri tahun 1996 dari awal hanya kelompok kajian tafsir para perempuan yang beranggotakan enam orang, kemudian terbentuk menjadi sebuah yayasan pada tahun 1998 dengan di sahkan di hadapan notaris Harry Sanyoto, SH dengan nomor akte 05.18.4.1998. Perkembangan selanjutnya adalah mendirikan BMT (Baitul Maal wa Tamwil) yakni semacam koperasi syari'ah. BMT didirikan pada tanggal 14 September 1998 yang bernomor akte 04/BH/KWK.13/IX/98. Kemudian disusul bidang lain yakni TPQ, dua tahun kemudian Taman Kanak-Kanak, Play Group dan LBB (lembaga bimbingan belajar).

Untuk bidang non profit alias dakwahnya.Yayasan sekar mentari berdakwah di lapas-lapas yang berada di Sidoarjo untuk membina para narapidana pada tahun 2002.

Awal dari dakwah di lapas porong ini didasari dari salah satu anggota yang bernama Atimah mengunjungi suami temannya yang mendekam di hotel prodeo lapas kelas II a Sidoarjo, dari situ mereka akhirnya memiliki ide untuk membuat program dakwah di lapas tersebut.

[74] Wawancara dengan Khotimatun Nisa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dan tak butuh waktu lama mereka membuat sebuah proposal untuk diajukan ke pihak lapas Sidoarjo tapi tidak kunjung dapat jawaban karena ada kabar katanya terkendala dari tidak tersedianya tempat khusus untuk dilakukan dakwah karena saat itu ruangan sudah full terisi oleh banyaknya narapidana. Sambil menunggu jawaban dari lapas sidoarjo itu, mereka juga mencoba mengajukan proposal ke lapas klas 1 Kalisosok Surabaya yang bertempat di Porong, karena berdasarkan informasi dari Ustadz Masyhud seorang kristologi dari DPP Muhammadiyah mengatakan bahwasannya di lapas kelas 1 tersebut ada program pemurtadan oleh kelompok Kristen. Dan akhirnya di lapas porong tersebut proposal mereka diterima dan sampai detik ini para da'iyah muda membina di sana. Dan tidak lama setelahnya lapas Sidoarjo juga menyetujui proposal mereka dengan lokasi dakwahnya di Masjid.

Pada tahun 2004, para da'iyah mengunjungi kediaman Anton Medan di Cibinong dan Jhoni di Cicurug. Mereka banyak melakukan diskusi yang terkait dengan kegiatan dakwah. Di sana mereka cerita bahwasaannya sebagian besar anggotanya merupakan perempuan (da'iyah), dan ternyata mereka mendapat respon yang baik dan mendapat support luar biasa sehingga memantapkan langkah para da'iyah ini dalam melaksanakan dakwahnya di lapas.

Pada tahun yang sama yakni 2004 kegiatan Yayasan Sekar Mentari di ekspose di salah satu majalah remaja Aneka Yess, karena salah satu crew Sekar Mentari menjadi salah satu nominator MTV Clear &

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kamu Beda yang mengupload kegiatan anak-anak muda yang beda dari anak muda kebanyakan, dan program tersebut ditayangkan tahun 2003-2004 di MTV Global.

Adapula majalah Modus volume 1 No.08 th.II/2004 di rubrik fakta menulis tentang dakwah Sekar Mentari di Lapas dengan judul "Berdakwah di Lapas, Demi Keselamatan Iman Napi Muslim (Waspada Kristenisasi Terselubung), majalah Hidayatullah edisi I/XIX Mei 2006 Rabiuts Tsani di rubrik serial da'i dengan judul "Ustadzah di Sarang Penyamun", dan di tahun 2008 masuk pula di rubrik inspirasi dengan judul "Sembilan Ustadzah di balik Terali Besi Berjuang Selamatkan Iman Napi" dan di tabloid wanita Nova edisi bulan ramadhan, serta koran Jawa Pos.

Mereka memang wanita, tapi tidak selemah wanita biasanya. Mereka merupakan wanita-wanita tangguh yang memiliki latar belakang yang berbeda tapi memiliki visi yang sama yakni menyebarkan agama Islam. Para wanita yang berhasil mendirikan Yayasan Sekar Mentari tersebut yakni Rosyidah Ekowati, Akhada atau yang akrab dipanggil bu Al, Atimah, Ririn dan Lucky.

Pada awal mulanya mereka hanya sekumpulan wanita muslimah yang sering bertemu dan berkumpul di majlis-majlis pengajian. Lambat laun mulai terjalin keakraban di antara mereka. Dari situlah da'iyah Atimah tidak sengaja menceritakan curahan hatinya tentang kondisi suaminya yang saat itu berada dalam penjara dalam kasus narkoba.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hampir setiap seminggu sekali beliau menjenguk suaminya dan mengingatkannya untuk introspeksi diri agar nantinya tidak terjerumus kembali. Setiap minggu itu dilakukannya dan ia mulai berfikir mengapa di dalam lapas tidak terdapat da'i atau da'iyah yang membimbing mereka untuk kembali ke jalan Allah, kenapa justru ada pendeta yang antusias memberikan dakwah di sana. Dari kasus suaminya itulah beliau merasa bahwa suaminya tersebut sangat membutuhkan bimbingan spiritual untuk mengarahkan ke jalan kebenaran dan itu tidak bisa diberikan hanya dari beliau saja karena keterbatasan waktu berkunjung. Seharusnya para da'i dan da'iyah ada yang fokus terjun di lapas-lapas dan tidak hanya berceramah pada jam'iyah yang secara mental dan emosionalnya baik. Setidaknya jika setiap hari ada yang memberikan tausiyah, bimbingan, pendampingan mereka akan lebih mengenal Islam. Mereka akan mengenal bahwa Islam itu merupakan agama pengayom dan penyejuk jiwa yang kurang baik.

Dengan mendengar kisah dari da'iyah Atimah inilah akhirnya para da'iyah muda ini berniat bekerja bersama untuk mengembalikan akhlak para napi ini menjadi lebih baik dan mau melaksanakan ajaran agama dan yang terpenting adalah tidak akan mengulangi perbuatannya setelah lepas dari jeruji besi tersebut.

Atas dasar niat mencerahkan akhlak itulah mereka menamakan diri menjadi sekar mentari. Sekar berarti bunga yang diberikan kepada anak perempuan, sedangkan mentari artinya matahari. Jadi bisa dikatakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nama sekar mentari ini berarti para perempuan yang hidupnya diabdikan untuk menyinari orang lain dengan jalan berdakwah. Tidak hanya sekar mentari saja, tapi banyak orang bahkan media online menjuluki para da'iyah ini sebagai srikandi muda. Perempuan muda yang tanpa rasa takut dan khawatir berdakwah kepada para narapidana dan ingin mengubah kehidupan mereka kepada akhlak yang lebih baik. Di saat perempuan-perempuan seusia mereka sedang menikmati usia muda dengan berbelanja, berkumpul bersama teman sebayanya atau bersenang-senang tapi justru mereka lebih memilih memikirkan nasib orang lain, mereka berjuang mencari supplai dana dengan berjualan keliling pasar, mengetuk satu demi satu warga untuk mau berdonasi, dan ketika uang tersebut terkumpul, uang itu tidak dipakai sendiri tapi diputar untuk kegiatan dakwah. Kegiatan tersebut selain untuk berdakwah di lapas, mereka juga menyantuni fakir miskin dan anak yatim.

Untuk biaya kehidupan para da'iyah ini tidak bisa mengandalkan ceramah di lapas karena gratis, maka dari itu di Yayasan Sekar Mentari mengadakan lembaga profit untuk menunjang perekonomian mereka serta untuk biaya peralatan berceramah di Lapas. Lembaga profit tersebut terdiri dari koperasi atau yang lebih dikenal dengan Baitul Maal Tammir, TK, Paud, dan TPA yang telah disebutkan di atas.

Untuk penceramah dari Yayasan sekar mentari ini selain dari yang ke lima da'iyah (Rosyidah, Akhadah, Atim, Ririn, dan Lucky) juga ada penambahan atau perekrutan yang dilakukan oleh Da'iyah Rosyidah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seiring berjalannya waktu bu Lucky mengalami kecelakaan dan meninggal dunia, kemudian bu Ririn tidak dapat melanjutkan karena harus ikut suaminya, dan bu Atim sudah tidak sanggup karena beban yang dihadapi terlalu berat. Pada akhirnya perekrutan itu harus segera dilakukan. Pada saat itu cara perekrutan bu Rosyidah tidak semerta-merta membuka lowongan, tapi beliau mengikuti banyak kegiatan di majlis-majlis ilmu, lembaga pendidikan non reguler, seminar-seminar. Dari situlah beliau menemukan sosok yang dianggap memiliki talenta lebih dibanding dengan perempuan lain di usianya. Ada sembilan saat itu yang terpilih yakni Kwinda, Fitri, Nisa, Laili, Lala, Isruroh, Wiwit, Meirina (masih kelas 2 SMA saat terpilih), dan Rif'at (laki-laki yang masih siswa kelas 3 SMA). Tapi untuk yang masih bertahan sampai saat ini hanya para perempuan saja, yakni Nisa, Fitri, Meirina,

Dan benar perkiraan dari bu Rosyidah bahwa para da'iyah ini cukup tangguh dan bisa dikategorikan para perempuan pejuang sejati. Dari tahun 2000 sampai sekarang mereka tidak kendur untuk memperjuangkan visi misi sekar mentari walaupun gaji yang mereka peroleh dengan tenaga yang dikeluarkan sangat tidak seimbang, dan bisa dikatakan rugi. Dari beberapa da'iyah yang disebutkan di atas, Nisa dan Meirina dapat dikategorikan da'iyah yang memiliki talenta. Mereka berdua dalam jihadnya begitu total. Walaupun mereka berdua sudah berkeluarga tapi semangat untuk mengabdi dalam dakwah masih membara.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk para da'i da'iyah yang direkrut tidak dapat bertahan lama dikarenakan ada beberapa kendala. Khususnya untuk da'inya. Da'i tidak sanggup untuk meneruskan dakwah di Sekar Mentari karena da'i tersebut ada kewajiban sebagai kepala rumah tangga di keluarganya masing-masing dan jika meneruskan bertahan dari segi ekonomi tidak mencukupi kebutuhan jika hanya mengabdikan diri di Yayasan Sekar Mentari. Pada akhirnya hanya para da'iyah yang sanggup bertahan hingga kini. Begitu pula dengan para da'iyahnya, da'iyah yang telah direkrut juga tidak begitu lama bertahan sebagai partner karena beberapa kendala di antaranya ada yang tidak diperbolehkan suami, pacar, mendapatkan pekerjaan yang gajinya lebih besar, tidak kuat kerja di bawah tekanan dan sebagainya. Yang pada akhirnya hanya terdapat 7 orang saja yang bertahan sampai saat ini, yakni bu Rosyidah, bu Akhadah, bu Nisa, bu Meirina, bu Juniyah, bu Evi dan bu Mega, dan yang khusus terjun ke lapas secara rutin hanya ada 3 da'iyah yakni bu Rosyidah, bu Nisa dan bu Meirina.

Dalam melaksanakan dakwahnya tidak begitu mudah untuk dilalui karena terdapat penolakan dari para pegawai dan napi di lapas. Tidak hanya berhenti dari situ saja tetapi mereka pernah juga diusir dari tempat dakwah mereka oleh salah satu da'i yang diundang oleh yayasan sekar Mentari untuk bekerja sama dalam meningkatkan ilmu agama mereka. Tapi tidak disangka para da'i yang diundang justru menginginkan para da'iyah muda ini untuk keluar dari majlis dakwah karena di sekeliling mereka adalah pria semua. Da'i tersebut berpendapat bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak pantas ada perempuan di antara para lelaki yang bukan mahramnya. Saat itu mereka marah, kecewa dan ingin sekali berontak tapi apa daya para pimpinan lapas menghalangi mereka untuk berbuat yang di luar kendali. Akhirnya mereka mengalah dan pulang dengan kekecewaan yang luar biasa. Walaupun pada akhirnya pihak yang mengusir tadi telah minta maaf pada mereka, tapi data pengusiran itu terlanjur telah diupload di media sosial, karena para da'iyah ini telah lama menunggu respon dari pihak Harry Mukti (pihak yang mengusir) tapi tidak mendapat jawaban yang pada akhirnya membuat da'iyah ini menceritakan kejadian tersebut agar lembaga Sekar Mentari tidak lagi didiskriminasikan.

2. Staf atau Pengurus Yayasan Sekar Mentari

a. Rosyidah Ekowati

Jabatan : Ketua Yayasan Sekar Mentari

b. Meirina Wanti

Jabatan : Direktur Pelaksana Yayasan Sekar Mentari

Di Yayasan sejak : 1 Juli 2006

c. Khotimatun Nisa

Jabatan : Divisi / Biro Dakwah, Pengajar TPQ

Di Yayasan sejak : 1999

d. Siti Akhada

Jabatan : Pengasuh Penitipan Anak

Di Yayasan sejak : April 1993

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Evia Ulfa

Jabatan : Guru TK B

Di Yayasan sejak : Desember 2017

f. Mega Desi A.S.P

Jabatan : Guru Penitipan Anak

Di Yayasan sejak : 6 Agustus 2018

g. Junia Rachmawati

Jabatan : Guru Penitipan Anak

Di Yayasan sejak : Desember 2018

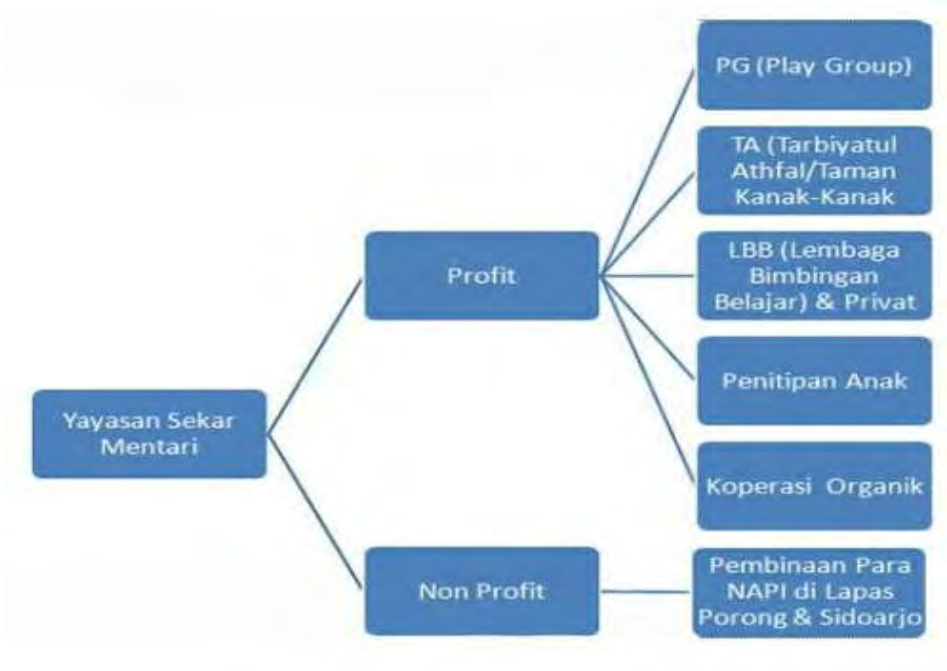
3. Produk Manajemen Sekar Mentari

Secara garis besar Yayasan Sekar Mentari terdiri dari dua lembaga. Lembaga profit dan lembaga nonprofit. Lembaga profit adalah lembaga yang menguntungkan yayasan dari segi komersil sedangkan lembaga nonprofit tidak. Secara sederhananya lembaga profit adalah 'menerima' dan nonprofit adalah 'memberi' dalam segi komersil. Lembaga profit terdiri dari penitipan anak, play group, taman kanak-kanak, Taman Pendidikan Al Qur'an (TPQ), lembaga bimbingan belajar (LBB), privat dan koperasi organik. Lembaga nonprofit terdiri dari bakti sosial, biro dakwah dan pembinaan para narapidana di lembaga permasyarakatan sidoarjo dan porong.[75]

[75] Wawancara dengan da'iyah Meirina dan data dokumentasi Sekar Mentari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk lebih detailnya dan dapat dibedakan fokus lembaga profit dan non profit maka dapat dijelaskan pada skema berikut ini :



a. Kegiatan TPA

1) Bertujuan untuk menumbuhkan anak-anak menjadi insan yang mandiri, inisiatif dan Islami
2) Merangsang sel motorik dan sensorik anak
3) Berdiskusi (tanya jawab) anatara guru dengan murid dan murid dengan murid
4) Jumlah TPA sampai dengan 2019 ada 15 anak yang terdiri dari Bayi (0-1 th) berjumlah 3 anak, bayi 1 – 3 th berjumlah 8 anak dan balita ada 4 anak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Kegiatan ini dilakukan mulai jam 9 pagi, diawali dengan membaca serta menghafalkan ayat-ayat pendek dilanjutkan dengan berhitung, dan bernyanyi.
6) Memberikan pengetahuan tidak hanya umum tapi juga pendidikan Islami.
7) Mengajarkan anak-anak praktek wudhu, sholat, membaca Al-Qur'an, adzan, sedekah dan semacamnya.

b. Kegiatan TK / PAUD

1) Kegiatan ini dilakukan di Masjid Al Muhajirin lantai 2 mulai hari senin sampai kamis
2) Khusus hari jum'at kegiatan belajar mengajar di TK/PAUD dilakukan di Yayasan Sekar Mentari
3) Jumlah murid TK di Yayasan Sekar Mentari ada 30 an anak.
4) Pembelajaran mengaji yang diajarkan dengan menggunakan metode al-Barqi sehingga memudahkan anak-anak dalam mengenal huruf hijaiyah dan membaca al-Qur'an.
5) Adapun kurikulum tambahannya adalah menghafal ayat-ayat pendek, hafalan hadits, hafalan nama surat dan artinya, pidato tiga bahasa, pembiasaan do'a sehari-hari dan perkalian.
6) Untuk penanggung jawab di tingkat TK diamanahkan pada Meirina yang sekaligus menjabat sebagai Direktur Yayasan Sekar Mentari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Lembaga Bimbingan Belajar (Privat)

Untuk lembaga bimbingan belajar saat ini masih difokuskan yang privat. Jadi Yayasan Sekar Mentari mengirim guru-guru pilihan yang sesuai kebutuhan anak yang dibimbingnya ke rumah mereka. Dan untuk waktunya disesuaikan dengan kondisi jam bebas guru dan anak yang bersangkutan.

d. Koperasi Organik / BMT (Baitul Maal Wattamwil)

Untuk koperasi ini banyak produk yang dipasarkan di dalamnya. Seperti beras organik, air mineral ozonasi, sayur organik, kedelai, susu dan masih banyak lagi. Semua produk yang dipasarkan bersertifikat halal dan hygenis. Produk-produk yang dipasarkan merupakan partner tetap Yayasan ini semenjak berdirinya Sekar Mentari.

4. Kegiatan Dakwah Yayasan Sekar Mentari

Kegiatan dakwah di Yayasan Sekar Mentari ini terfokus pada mengembalikan iman dari para narapidana di lapas Porong, sebab seperti yang dikatakan dalam sejarahnya ide berdakwah ini muncul atau di bentuk karena kaum kristiani lebih dulu berdakwah di dalam lapas dan memberi logistik yang banyak, sehingga menyebabkan iman Muslim ikut terancam. Maka dari itu ibu Rosidah Ekowati dan kawan-kawan terpanggil untuk menuntun dan merangkul saudara-saudara kita kejalan yang benar. Menurut penulis, ide terbentuknya program pembinaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

agama Islam di dalam lapas tersebut sangatlah brilian, karena tidak semua penceramah mengetahui ada peristiwa tersebut, sehingga rata-rata penceramah akan memilih ladang dakwah di luar lapas. Padahal merekalah yang paling membutuhkan siraman rohani dari para da'i, jiwa mereka terancam keluar dari iman yang dari lahir diyakininya. Karena itu, seharusnya sesama umat muslim kita harus saling merangkul dan mengajak kepada hal kebaikan, tidak peduli walaupun mereka narapidana, mereka tetaplah seorang manusia yang memiliki hati.

Yayasan Sekar Mentari ini telah berdakwah selama kurang lebih 27 tahun, mereka bekerja sama dengan pengurus Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya atau Lapas Porong dalam pembinaan kerohanian para narapidana (Dakwah). Di antara dakwah yang dilakukan ialah sebagai berikut :

a. Bekerja sama dengan Komunitas GoHijrah dalam program penghapusan tatto di dalam LAPAS.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Kajian-kajian Islam di dalam LAPAS berlangsung dari hari senin sampai jum'at mulai pukul 08.30–11.00 WIB.

c. Materi kajian yang diberikan meliputi aqidah-akhlak, fiqih (hukum-hukum islam), tafsir dan *qira'at al Qur'an*, kajian hadist dan sejarah islam, dan yang pasti tidak akan dilupakan setiap pertemuan, apapun materi yang dibahas akan selalu disisipkan materi inti dari Yayasan ini yakni Aqidah, Enterpreneur dan Emansipasi wanita.

d. Selain materi rohani, Yayasan Sekar Mentari juga membantu narapidana dengan penyediaan logistik yang diberikan setiap hari mengajar dan di bulan ramadhan dalam program bakti sosial.

e. Membuka kesempatan kepada para da'i dan da'iyah untuk bekerja sama dalam menyelamatkan aqidah saudara muslim yang ada di lapas, tidak hanya di bidang kajian saja tetapi juga di bidang karya seni, seperti belajar hadrah, menulis kaligrafi, dan bermusik.

f. Dakwah yang dilakukan Yayasan Sekar Mentari ini tidak hanya berhenti sampai di Lapas saja, tetapi ketika narapidana tersebut bebas dan telah memiliki bekal cukup untuk berusaha di luar demi memenuhi kebutuhannya, maka tidak jarang Yayasan ini pun masih memberdayakan mereka. Jadi mereka (para napi) merasa selalu akan menjadi bagian dari Yayasan ini ketika di luar lapas.

Dana operasional didapat dari sumber daya yayasan (lembaga profit) dan bantuan dari para donatur di luar yayasan. Selanjutnya dana dari para donatur dilaporkan dalam buletin bulanan Yayasan Sekar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mentari. Dana dari para donatur juga disalurkan untuk membantu fakir miskin, janda dan yatim-piatu di Sidoarjo dan sekitarnya.

Yayasan Sekar Mentari memilih LP Porong sebagai medan dakwah karena sejauh ini belum ada *da'i* atau *muballigh* apalagi da'iyah yang bersedia secara *intens* (Total dan rutin setiap harinya) berdakwah pada kalangan narapidana (NAPI). Kalaupun ada, bisa dibilang karena diundang sebagai pembicara. Padahal sangat perlu diketahui bahwa sebagian besar NAPI yang menghuni Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Kalisosok Porong beragama Islam.

> "Kalau semua *da'i* atau *muballigh* maunya berdakwah di masyarakat saja, lalu siapa yang menyelamatkan iman saudara-saudara kita yang *ketelisut* di balik terali besi itu. Kami punya keyakinan, bahwa nurani para napi itu masih ada dan hidup. Hal itu bisa diketahui, kalau kita sudah menyelami perilaku mereka dan dialog dari hati ke hati," tutur Rosidah Ekowati selaku kepala Yayasan Sekar Mentari.
> "*Sampaikanlah tentang kebenaran dari-Ku walau satu ayat*," begitu pesan Nabi Muhammad SAW, lebih mulia mengamalkan pada sesama dari sedikit yang diketahui tentang kebenaran daripada menumpuk sampai banyak tapi tidak diamalkan. Biarlah kaki-kaki kecil kami yang masih belia ini berani tampil beda. Kami juga sadar, bahwa kami lemah dan terus belajar," tambahnya.

Kurang lebih atas dasar seperti itulah kenapa Yayasan Sekar Mentari Berdakwah sangat ingin fokus berdakwah di Lapas-lapas. Tiga kali dalam seminggu, semua jajaran Yayasan Sekar Mentari diwajibkan mengikuti kajian tafsir al Qur'an. Hal tersebut bertujuan mengasah dan memperdalam ilmu agama mereka. Di luar itu sebulan sekali yayasan mengadakan diskusi internal dan bedah buku. Diskusi tentang agama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sampai solusi masalah yang sedang *booming,* bedah buku-buku *fiqh, faroidh, aqidah,* dan lain-lain. [76]

Jadi bisa dikatakan para da'iyah muda Sekar Mentari ini memiliki talenta yang luar biasa karena pengalamannya dari dakwah di Lapas saja tetapi ilmu mereka juga di asah dari pertemuan-pertemuan dengan da'iyah lainnya yang ada di Sekar Mentari. Selain itu terdapat da'iyah yang masuk di organisasi PII (Pelajar Islam Indonesia).

Pelajar Islam Indonesia adalah organisasi massa Pelajar Islam yang bergerak di bidang kepelajaran dan perkaderan. Di dalam organisasi PII inilah para da'iyah Sekar Mentari dilatih memiliki jiwa kemandirian dan prinsip Islam yang kuat sehingga dalam berdakwah mereka tidak mudah putus asa ketika ditimpa permasalahan. Banyak pengalaman dalam berdakwah di dapat dalam organisasi PII ini. Hal ini dibuktikan ketika mereka mampu menahan emosi saat terjadinya pengusiran oleh da'i Harry Mukti juga hasil dari latihan kesabaran di Organisasi ini. Apapun yang menurut da'iyah ini benar, tidak melanggar visi misi Yayasan Sekar Mentari maka Rosidah Ekowati sebagai pimpinan tidak mempermasalahkannya, karena materi yang ada di PII juga selaras dengan Yayasan Sekar Mentari.

[76] Observasi tanggal 15 Januari 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Analisis Data

1. Tahapan Implementasi Talent Management Yayasan Sekar Mentari

Bentuk implementasi *talent management* yang dilakukan oleh da'iyah di Yayasan Sekar Mentari adalah sebagai berikut:

a. Menetapkan Kriteria Talenta (*Talent Criteria*)

Dalam langkah ini memperjelas posisi-posisi kunci, posisi-posisi paling penting, posisi-posisi yang memiliki risiko tertinggi atau posisi-posisi yang terkait dengan proyek sebagai sasaran dari program pengembangan dalam program *talent management*. Selanjutnya dilakukan serangkaian aktivitas untuk menetapkan kriteria calon pemimpin berkualitas di perusahaan pada setiap level dan posisi, yang di dalamnya berisikan kualitas karakter pribadi, pengetahuan bisnis dan fungsional, pengalaman karir, kinerja dan *assignment* potensi.

Bagi Yayasan Sekar Mentari dalam mencari dan mendapatkan Da'iyah yang berkualitas yakni pertama kali dilakukan ialah dengan menetapkan kriteria sebelum mulai adanya proses perekrutan seperti semakin muda semakin baik, memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik, sabar, berdedikasi tinggi, jujur, tidak mudah putus asa, dan yang terpenting ialah berani dalam melakukan dakwah di Lapas.

Untuk mendapatkan calon Da'iyah ini para pimpinan Sekar Mentari terlebih dahulu berdiskusi panjang dengan para jajaran kepemimpinan dalam penentuan kriteria apa saja yang memang sangat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dibutuhkan. Karena semakin banyak yang mendaftar akan semakin berkembang dalam pelaksanaan dakwahnya yang rencananya tidak hanya satu atau dua lapas tetapi bisa jadi semua Lapas sewilayah Sidoarjo ingin dijadikan lahan dakwahnya. Sehingga untuk mewujudkannya membutuhkan penguasaan teori *talent management* ini.

Dalam *talent criteria* ini, juga diimplementasikan oleh da'iyah Yayasan Sekar Mentari, yakni untuk yang bagian penceramah di Lapas dilakukan oleh para Da'iyah profesional yang telah lama bergelut di Lapas. Untuk Da'iyah yang masih baru maka ditempatkan pada posisi asisten atau guru pada lembaga profit. Jika dari posisi guru tersebut dapat menguasai muridnya dengan baik dan bisa mengontrol antara ucapan dan perbuatan maka bisa diajak ke Lapas porong untuk dilatih berceramah.

b. Menyeleksi Group Pusat Pengembangan Talenta (*Talent Pool Selection*)

Pada tahap ini dilakukan segala macam usaha untuk mengumpulkan kandidat-kandidat dari berbagai posisi, jabatan dan level pegawai di perusahaan untuk menjadi peserta program *talent management*. Pada tahap ini dilakukan seleksi talenta (*talent selection*). Proses ini terdiri dari dua unsur, yaitu mengidentifikasikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

talent dan menarik *talent* untuk masuk dalam grup pusat pengembangan talenta.[77]

Untuk *talent pool selection* ini selalu diimplementasikan oleh Yayasan Sekar Mentari. Biasanya dalam *talent pool selection*, guru-guru di lembaga profit akan selalu dalam pengawasan dan evaluasi. Jika dirasa ada kemajuan dalam bidangnya maka akan dimasukkan kategori guru yang diajak untuk berkembang yakni dengan diikutkan pelatihan, berlatih menjadi mc dan berceramah di depan wali murid.

c. Membuat Program Percepatan Pengembangan Talenta (*Acceleration Development Program*)

Dalam tahap ini, dilakukan segala macam usaha untuk merancang, merencanakan dan mengeksekusi program-program pengembangan yang dipercepat yang diberikan kepada setiap anggota dari program *talent management.*

Tahapan ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan mutu da'iyah yang berada di Yayasan Sekar Mentari. Ilmu yang didapat oleh mereka dan yang akan disampaikan kepada mad'u (narapidana) tidak monoton atau membosankan. Setiap narapidana memiliki kemampuan yang berbeda-beda bahkan dalam hasil observasi para napi tersebut banyak yang kritis dalam diskusi keagamaan. Jika para da'iyah Sekar Mentari tidak dikembangkan ilmunya maka tidak menutup kemungkinan akan dibuat mainan oleh para napi tersebut.

[77] Iwan Sukoco, dan Ashar Rijal Fadillah, The Analysis Of Talent Management Strategy Using Organizational Competency Approach In Pt Pindad (Persero) Bandung City, Jurnal AdBispreneur Vol. 1, No. 1, April 2016, 87-88

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk itulah jajaran struktural yayasan Sekar Mentari ini mempersiapkan bekal yang terbaik bagi para da'iyah naungannya.

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan para da'iyah muda ini Yayasan Sekar Mentari mengadakan setidaknya tiga kali dalam seminggu untuk mengikuti kajian tafsir al Qur'an dan ini sifatnya wajib. Hal tersebut bertujuan mengasah dan memperdalam ilmu agama mereka. Di luar itu sebulan sekali yayasan mengadakan diskusi internal dan bedah buku. Diskusi tentang agama sampai solusi masalah yang sedang booming, bedah buku-buku fiqh, faroidh, aqidah, dll.

> "Dengan kajian ini, di antara kita akan terjadi saling tukar pikiran. Sebab, iman seseorang itu tidak ubahnya seperti pisau, kalau sering diasah akan menjadi tajam. Kalau dibiarkan bisa tumpul, bahkan karatan atau menjadi besi tua yang tak berguna. Begitu halnya dengan iman para narapidana. Kami mengistilahkan iman mereka ketelisut (hilang sementara waktu), karena pada saatnya nanti para napi itu akan bisa menemukannya kembali dengan cara dibantu orang lain. Jika keberadaan mereka dibiarkan saja di balik terali besi, bisa dipastikan nasib imannya seperti pisau yang tidak diasah, yakni akan berkarat seperti yang saya katakan tadi, eman menurut saya. Tidak semua yang jahat akan terus jahat, adakalanya berakhir dengan baik, karena itu mereka butuh kami di sini untuk membantu menyadarkan bahwa setiap insan memiliki sisi baik di dalam dirinya, itu yang coba kami keluarkan" tutur Rosyidah Ekowati

Selain dengan kajian-kajian, atau bedah buku, di Yayasan Sekar Mentari ini mengizinkan kepada anggotanya untuk masuk pada organisasi pelajar Islam Indonesia (PII) demi menambah wawasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dakwah mereka, pernah juga mengikutkan mereka pada seminar-seminar pendidikan, kemudian da'iyah yang telah banyak mengenal asam garam berceramah maka harus membimbing para da'iyah baru agar nantinya bisa seperti da'iyah yang telah profesional.

Upaya pengembangan latihan dakwah (ceramah) oleh da'iyah Sekar Mentari ini tidak hanya sebatas dilakukan pada lapas saja, tetapi juga pada masyarakat umum yang itupun peserta atau mad'unya bukan hanya berjenis kelamin perempuan saja tetapi laki-laki juga, dan hal itu akan membutuhkan keberanian dan mental yang kuat jika suatu saat ada hambatan seperti pelecehan, pencibiran bahkan pengusiran. Dan hal tersebut telah dialami oleh da'iyah (Ibu Nisa) oleh para da'i dari Jakarta yang sengaja diajak untuk bersama-sama berdakwah di lapas porong, tetapi mereka justru menyuruh da'iyah Nisa dan kawan-kawan untuk keluar dari barisan para mad'u (Narapidana) laki-laki agar terhindar dari fitnah. Tetapi karena dalam Yayasan Sekar Mentari da'iyah Nisa dan kawan-kawan ini telah digembleng baik penguasaan materi maupun mentalnya maka pengusiran tersebut diantisipasi dengan kesabaran lebih oleh beliau.

d. Menugaskan Posisi Kunci (*Key Position Assignment*)

Pada tahap ini dilakukan penugasan dan penempatan atas setiap anggota dari program talent management yang lulus evaluasi kelayakan kepemimpinan untuk menduduki jabatan-jabatan yang telah diidentifikasi sebelumnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk tahap ini posisi Pimpinan dari awal berdiri hingga saat ini tetap dipegang oleh Rosyidah Ekowati. Rosyidah ini dari semua anggota merupakan yang paling kuat mentalnya, tidak mudah goyah dalam prinsipnya dan memiliki kreatifitas tinggi dalam mengembangkan Yayasannya. Tetapi beliau tidaklah otoriter, semua anggota dianggap sama kedudukannya dengan beliau dan memiliki kesempatan atau hak yang sama untuk berpendapat dan melakukan kebebasan berkreatif pada Yayasannya tersebut. Bahkan tiap satu minggu sekali yakni biasanya dilakukan pada hari sabtu pukul 5 pagi, sudah mengumpulkan para anggota untuk menyatukan visi dan misi.

Sebagaimana dicontohkan berdasarkan hasil pengamatan penulis, Nisa bukanlah seorang pemimpin hanya menjabat sebagai anggota (pelaksana biro dakwah) tetapi oleh Rosyidah beliau diberi kewenangan penuh untuk melakukan apapun di lapas bahkan pada prakteknya Nisa inilah yang memiliki jadwal sama dengan jumlah hari yang dilakukan oleh pemimpin tertinggi Yayasan Sekar Mentari, Nisa juga yang sering melakukan usaha mencari informasi di lapas-lapas yang kemunkginan dapat dijadikan ladang dakwah berikutnya, kemudian membuat proposal, melobi pimpinan Lapas dan mulai merencanakan proses dakwahnya.

Untuk Direktur pelaksana yakni Meirina Wanti, menurut hasil wawancara dan observasi penulis sangat pantas menduduki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jabatan tersebut. Meirina dalam segi usia tergolong muda, tetapi sepak terjangnya di dunia organisasi tidak diragukan kemampuannya. Beliau cukup cerdas, punya mental baja, berwibawa, dan berdedikasi tinggi. Meirina ini kesabarannya luar biasa dalam mendidik anak (Paud, TK), tetapi juga tidak hilang ketegasannya dalam mengolah Yayasan. Karena itulah Rosidah selaku pemimpin tertinggi menempatkan Meirina ini di posisi kunci berdasarkan hasil evaluasi dan observainya selama ini.

e. Mengevaluasi Kemajuan Program (*Monitoring Program*)

Pada tahap ini dilakukan segala aktivitas untuk memonitor, memeriksa dan mengevaluasi kemajuan setiap aktivitas. Untuk tahap ini Yayasan Sekar Mentari tidak hanya mengevalusi dari da'i saja tetapi juga dari perkembangan yang ada di diri mad'u.

Adapun ruang lingkup mengenai evaluasi proses terdiri dari kegiatan perencanaan, proses pelaksanaan, dan pengolahan penilaian. Hal-hal yang perlu diperhatikan saat mengevaluasi proses kegiatan yaitu metode, media, dan penilaian. Akan lebih detail lagi pembahasannya adalah sebagai berikut:

1) Metode

Metode merupakan salah satu instrumen penting dalam berlangsungnya kegiatan program pembinaan agama Islam (dakwah). Tercapainya tujuan dakwah tergantung pada metode yang di gunakan pada saat proses penyampaian pesan dakwah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan wawancara dengan bapak Pijar Natsir selaku pembina di dalam lapas, beliau mengatakan bahwa:

> "Metode yang kami gunakan dalam proses menjalankan program pembinaan agama islam yaitu dengan metode diskusi, praktik dan ceramah, Dengan metode ceramah ini para narapidana di tuntut untuk mendengarkan pendidik yang sedang menjelaskan di depan kelas. Untuk diskusi para narapida di perintah untuk membuat sebuah lingkaran kecil dan mendiskusikan kembali apa yang sudah di terangkan oleh pendidik dan jika tidak paham diadakannya quis tanya jawab. Dan untuk yang praktik, setelah berdiskusi dan mendengarkan pendidik di depan, para narapidana di latih untuk menurukan apa yang sudah di jelaskan dan memperagakannya"[78]

Menurut hasil wawancara yang didapatkan di atas, bahwasannya kebanyakan dari da'i da'iyah menyampaikan materinya dengan menggunakan metode yang biasa digunakan oleh para da'i pada umumnya, yakni dengan menggunakan metode klasikal atau ceramah, dan para narapidana mendengarkan serta menyimak apa yang dikatakan oleh da'i da'iyah dan menulis jika diperlukan. Kemudian kepada para narapidana (mad'u), pendakwah menggunakan metode lain juga, yaitu menggunakan metode diskusi tanya jawab (mujadalah). Pada sesi ini para narapidana menanyakan pertanyaan yang berhubungan dengan pesan yang disampaikan dan da'iyah

[78] Wawancara dengan Khotimatun Nisa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berusaha menjawab dengan bahasa yang sejelas-jelasnya agar mereka paham.

Menurut penulis, keberhasilan dakwah itu tergantung kepada metode yang diterapkan oleh para pelaku dakwah. Jadi bisa dikatakan bahwasannya kemampuan da'i da'iyah sangat mempengaruhi metode yang akan digunakan dalam berdakwah. Pesan dakwah yang akan disampaikan da'iyah akan berjalan lancar jika metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan mad'u, dan dengan adanya kebutuhan mad'u terpenuhi maka tidak menutup kemungkinan akan bertambah pula jumlah mad'u yang mengikutinya. Dengan metode dakwah yang tepat pula maka akan diketahui apakah dakwah tersebut berjalan secara kondusif atau tidak, pesan yang disampaikan mudah di pahami atau tidak dan sebagainya. Jadi, keberhasilan dari sebuah metode dapat dilihat dari sejauh mana tingkat kepahaman yang di dapat dari seluruh mad'u yang mengikuti program pembinaan agama Islam.

2) Media

Selain metode, media juga termasuk salah satu instrumen penting dalam proses penyampaian pesan dakwah. Media merupakan alat bantu sarana yang membantu da'iyah menyampaikan materi yang diberikan kepada peserta. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis mengenai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

media yang di gunakan untuk berlangsungnya program pembinaan agama Islam di dalam lapas ini masih menggunakan papan tulis dari kapur, Al-Qur'an yang dilengkapi dengan terjemahan, buku-buku materi yang di miliki pribadi, koran terbaru, mic, kipas angin dan sound kecil.

Menurut hasil observasi penulis yang di paparkan di atas, bahwasannya media dalam memberikan kajian pada program pembinaan agama Islam di dalam lapas ini sebenarnya sudah lumayan tetapi alangkah lebih baik jika terdapat fasilitas tambahan seperti sound agak besar karena tiap tahun terdapat tambahan jumlah narapidana yang ingin mengikuti dakwah para da'iyah Sekar Mentari, selain itu harus ditambah kipas angin karena sirkulasi udara dan ruangan yang sempit dan terbatas membuat proses dakwah tidak maksimal dalam segi kenyamanan. Tetapi dengan adanya talenta yang dimiliki oleh da'iyah menjadikan penyampaian pesan dakwah tidak monoton karena selalu ada perubahan sehingga proses dakwah yang awalnya dirasa kurang nyaman menjadi tidak berasa.

3) Penilaian

Sistem penilaian adalah sebuah cara untuk mengukur seberapa jauh kemampuan narapidana yang mengikuti program pembinaan agama Islam (dakwah). Dengan sistem penilaian ini nantinya akan diketahui seberapa jauh kemampuan daya tangkap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

narapidana terhadap pesan dakwah yang disampaikan selama program pembinaan agama Islam dilaksanakan. Berdasarkan wawancara kepada ibu Rosidah Ekowati selaku penasehat Yayasan Sekar Mentari mengatakan bahwa sistem penilaian dalam program pembinaan agama Islam ini yang pertama di nilai adalah dari sisi kedisiplinan atau kehadirannya dalam proses pembinaan agama Islam ini. Yang kedua dengan cara personal yang di lakukan pada saat evaluasi atau rapat. Jadi, jika narapidana ada yang sudah disiplin dan memahami tentang pesan dakwah yang disampaikan, akan di bedakan tempatnya. Menurut hasil wawancara di atasa bahwasannya dalam penilaian program pembinaan agam Islam di lihat dari sisi kehadiran dan kedisiplinannya. Kemudian jika narapidana ini sudah memenuhi syarat yaitu dengan kehadiran dan disiplin maka para narapidana ini ditempatkan ke ruang yang berbeda dan disatukan dengan orang-orang yang sudah paham dan disiplin menjalani program tersebut.

Evaluasi yang dilakukan dari lembaga sekar mentari merupakan yang paling diutamakan. Hal ini bertujuan untuk melihat seberapa jauh para narapidana mengerti tentang agama Islam yang telah diajarkan. Dan ini dilakukan dengan mengadakan penilaian secara kontinu. Berikut ini adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penilaian yang diutamakan oleh lembaga sekar mentari untuk mad'u yang terdapat di Lapas, yakni:

a) Kehadiran, dengan semakin banyaknya jumlah mad'u yang hadir maka dianggap keberhasilan dalam visi penyelamatan dikatakan berhasil.
b) Disiplin, maksudnya di sini adalah kedisiplinan para mad'u dalam menghadiri kajian para da'iyah Sekar Mentari dengan datang tepat waktu serta menjalankan tugas yang diperintahkan dengan baik.

Evaluasi pada komponen *product* (hasil) dimaksudkan untuk mengetahui ketercapaian kompetensi yang telah diajarkan kepada mad'u (para narapidana) setelah mengikuti kegiatan keagamaan. Penilaian kecakapan mad'u menunjukan pesan dakwah yang diperoleh mad'u berhasil sampai atau tidak. Untuk mengetahui perubahan yang telah terjadi, maka penulis memberikan pertanyaan (wawancara) kepada beberapa narapidana yang telah mengikuti program pembinaan agama Islam di lembaga Sekar mentari.

Berdasarkan hasil wawancara yang diberikan kepada bapak Fadil Yusuf selaku narapidana di lapas porong, beliau mengatakan bahwa:

> "Mungkin dulu saya memiliki kesalahan dalam hidup, sampai-sampai saya berada di dalam tahanan, dalam kasus saya yang berhubungan dengan pinjaman uang di bank/koperasi. Tetapi di dalam penjara saya berfikir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> bahwasannya kehidupan yang pahit akan berubah menjadi manis ketika kita menyesali perbuatan kita. Di dalam penjara belajar banyak mengenai agama yang di bimbing oleh yayasan sekar mentari. Dulu saya hanya sedikit mengetahui tentang agama. Dengan adanya bimbingan ini saya sadar bahwa saya telah salah dalam hidup saya yang dulu. Pesan saya untuk semua orang pernah gagal dalam hidup dan seiring dengan banyak kesalahan. Terkadang seseorang merasa menyesal dan terkadang tidak pernah menyesal, namun bukan berarti kita kalah dengan hidup, justru ini adalah duri yang baru saja kita lalui dan masih banyak yang lain. Setelah nanti saya keluar dari dalam penjara, saya akan membangun usaha saya kembali melalui toko."

Menurut wawancara diatas kehidupan akan berubah menjadi manis ketika seseorang sadar akan penyesalan terhadap apa yang telah dilakukan waktu lalu. Sebagai manusia, tidak boleh kalah dengan hidup harus tetap berjuang walaupun banyak tembok yang menghadang. Hal ini juga di katakan oleh bapak Agus Budiman selaku narapidana di lapas porong, Sidoarjo. Beliau mengatakan bahwa :

> "Dulu saya melakukan hal yang sangat di larang oleh agama. Saya masuk kedalam tahanan ini dengan kasus penggunaan barang narkotika yaitu narkoba. Saya sangat menyesali perbuatan saya ini. Setelah saya masuk di dalam lapas, saya bertemu dengan seseorang yang mengajak saya untuk belajar tentang agama, yaitu zainul. Beliau adalah pembantu petugas lapas untuk mengajak teman-teman lapasnya untuk mengikuti pembinaan agama islam. Setelah itu saya mengikuti pembinaan agama islam tersebut, karana saya belajar tentang agama pada saat saya SD sekarang sudah lupa semua. Saya mengikuti pembinaan tersebut karna saya tidak ingin seperti dulu yang hanya memikirkan kesenangan dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> hidup. Saya ingin mengikuti ini supaya saya mengetahui lebih banyak tentang agama dan yang paling terpenting saya ingin bisa mengaji"

Berdasarkan wawancara diatas di ketahui bawasannya hidup bisa diubah dengan adanya niat yang kuat. Hidup tidak selamanya kelam masih ada banyak hal yang baik yang harus benar-benar dipelajari. Seperti kata Rasullulah SAW bersabda, "semua pekerjaan di lakukan dengan niat, maka pekerjaan itu akan menjadi gampang".

Metode evaluasi selain dengan cara penilaian terhadap para mad'u yang ada di lapas Porong, evaluasi juga dilakukan oleh Yayasan Sekar Mentari pada para da'iyah nya. Salah satu cara evaluasi yang dilakukan oleh Yayasan ini adalah setiap satu minggu sekali tepatnya pada hari sabtu. Jadwal evaluasi dilaksanakan mulai pukul 05.00 pagi sampai dengan pukul 18.00 sore. Ini sekaligus dikatakan sebagai monitoring. Monitoring dilakukan dengan tujuan agar para da'iyah ini karena usianya juga masih muda tidak sampai salah mengambil langkah, sehingga apapun permasalahan yang ada tidak boleh disembunyikan di forum ini. Selain itu evaluasi ini bertujuan pula sebagai penyatuan visi dan misi serta pelatihan mental bagi para anggota sehingga diharapkan akan terjadi mental yang kuat saat di luar terjadi hambatan atau justru penolakan dari pihak Lapas atau masyarakat.

Bentuk evaluasi di Yayasan Sekar Mentari pada para da'iyahnya yakni semacam diskusi, bedah buku, membahas problem

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekecil apapun harus diselesaikan bersama-sama pada hari itu juga. Karena itu tidak jarang pada forum ini begitu menguras tenaga dan fikiran, tapi hasilnya sangat baik bagi perjalanan dakwah da'iyah muda ini. Mereka lebih siap berkompetisi, lebih mandiri, lebih bijaksana, dan siap mental. Kemampuan mereka terus menerus diasah tanpa henti agar ilmu yang didapat lebih komprehensif. Semakin luas ilmu yang dimiliki, maka akan semakin mudah untuk mentranfer ilmu pada mad'u. Karena untuk menarik simpati mad'u yang notabene para manusia yang hatinya telah membeku, secara jiwa raga telah terluka dan tertekan maka ilmu da'iyah Sekar Mentari harus lebih daripada da'iyah normal lainnya. Da'iyah Sekar Mentari harus mengetahui tidak hanya ilmu agama saja, tetapi ilmu psikologi dan sosiologi juga harus dikuasainya. Karena untuk menarik simpati para napi yang dikenakan dulu adalah meluluhkan hatinya yang membeku, setelah hatinya luluh maka ilmu apapun yang ditranfer akan diterima dengan baik.

Untuk itulah bedah buku setiap sebulan sekali dilakukan, semakin banyak buku yang dikuasai maka semakin banyak pula ilmu yang dimiliki. Itu merupakan bekal yang tidak semua organisasi dakwah mendapatkannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Cara Da'iyah muda sebagai produk talent management Yayasan Sekar Mentari melaksanakan dakwah di Lapas

a. Sebelum mengajar selalu membuat planning baik dalam hal isi materi dan juga mempersiapkan bahan untuk mendukung kelancaran proses dakwah, seperti kertas manila, hadiah sebagai penyemangat, koran sebagai ilmu tambahan bagi mereka para narapidana yang tidak pernah lagi mengetahui kondisi luar lapas, dan masih banyak lagi tergantung materi yang akan disampaikan.

b. Tidak jarang para da'iyah ini juga mempersiapkan makanan ringan atau bahkan lauk pauk (logistik) untuk mereka makan bersama setelah proses dakwah dilakukan sebagai penanda bahwa tidak ada jarak atau perbedaan antara da'iyah dan napi tersebut dilihat dari segi status. Dengan hal tersebut diharapkan mereka lebih nyaman dan materi yang akan disampaikan lebih mudah diterima karena secara kejiwaan mereka telah menyatu.

c. Ketika datang, untuk sapaan pertama para da'iyah ini selalu menanyakan kabar dan juga tugas yang diberikan pada pertemuan lalu benar-benar dijalankan atau tidak. Dan berdasarkan pengamatan penulis ada rasa antusias untuk segera dimulainya proses pembelajaran dengan mereka (para napi) menunggu di luar kelas dengan wajah yang berseri-seri, bahkan beberapa ada berkata " bu kenapa lama sekali... kami udah menunggu dari tadi...". Dilihat dari gesture maupun perkataan mereka, seolah menandakan bahwa telah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ada keterikatan emosional yang cukup erat di antara mad'u dan da'iyah ini. Bahkan di dalam kelas ketika tugas tersebut ditanyakan, tidak sedikit dari mereka unjuk tangan dan mengatakan sudah selesai dan dengan semangat menunjukkan buku tulis yang disodorkan kepada da'iyah.

d. Pesan Dakwah (Maddah) yang diberikan tidak hanya bersifat teoritis tapi juga praktis. Sebagaimana contoh membuat kaligrafi, bagi mad'u yang dirasa paling baik tulisannya maka akan diberikan fasilitas untuk diperindah dan akan ditampilkan atau diikutkan pada pameran-pameran yang biasanya diadakan oleh kemenkumham. Hasil produk dari para narapidana biasanya bisa dijual di pameran tersebut. Dan jika barang tersebut laku maka hasilnya untuk para napi yang membuat karya tersebut, dan itu membuat para napi lebih bersemangat mengikuti kajian dan menghasilkan karya terbaik, kemudian ada juga pelatihan musik, sampai-sampai ada yang berhasil membuat band Islami yang bekerja sama dengan pengacaranya, serta berhasil mengeluarkan karya music mereka. Dan masih banyak lagi kreatifitas-kreatifitas pesan dakwah yang dikembangkan oleh para da'iyah Sekar Mentari ini agar tidak terjadi kebosanan jika hanya bersifat murni teoritis.

e. Tidak jarang bagi da'iyah Sekar Mentari dalam dakwahnya bekerja sama dengan orang di luar Sekar Mentari yang mereka dirasa bisa membuat para napi ini merasakan bahwa ajaran Islam menentramkan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Da'i dan Da'iyahnya bisa membuat mereka nyaman dalam beribadah. Sebagaimana contoh Yayasan ini bekerjasama dengan komunitas GoHijrah untuk penghapusan tatto bagi para narapidana di lapas Porong. Dengan kerjasama ini diharapkan para napi ini tidak lagi ada keraguan dalam beribadahnya. Rata-rata mereka (Narapidana) merasakan keraguan apakah orang bertato apa sah wudhunya, sholatnya ataupun ibadah yang lain. Oleh karena itu da'iyah Sekar Mentari sangat mengapresiasi GoHijrah yang bersedia bekerjasama dalam penghapusan tato ini. Tidak hanya penghapusan tato saja, tapi GoHijrah juga memberikan beberapa eksemplar Al-Qur'an yang dilengkapi dengan terjemahannya secara gratis bagi yang mengikuti madrasah ini.

f. Melakukan evaluasi setiap selesai berdakwah, baik itu secara langsung dengan proses tanya jawab bersama para narapidana maupun dengan para jajaran yayasan Sekar Mentari. Evaluasi yang dilakukan dengan para napi bertujuan untuk mengetahui apa kebutuhan mereka dalam hal keagamaan. Tak jarang pula ketika ada waktu untuk diskusi mereka malah curhat tentang pribadi bahkan keluarganya, dan itu sengaja seluruhnya ditampung oleh para da'iyah ini agar secara psikologi dapat menarik hati mereka yang pada akhirnya apapun yang disampaikan oleh para da'iyah ini didengarkan dan di aplikasikan dengan baik. Untuk evaluasi dari Yayasan Sekar Mentari ini dilakukan dengan tujuan untuk menyatukan visi misi dengan seluruh jajaran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sekar Mentari dan juga meningkatkan pengetahuan agama mereka. Karena dalam evaluasi intern ini dilakukan setiap minggu sekali mulai dari pukul 06.00 pagi sampai pukul 17.00. Pertemuan tersebut membahas tentang apapun yang terjadi saat dan setelah berlangsungnya dakwah di lapas. Bahkan sampai surat pribadipun oleh para napi yang ditujukan kepada para da'iyah muda ini tak luput dari pembahasan. Hal ini dilakukan agar Yayasan Sekar Mentari dapat mengantisipasi jika terdapat tudingan ataupun komentar dari para sipir atau orang lain yang memandang miring para da'iyah muda ini. Padahal niat mereka murni untuk berdakwah bukan yang lain apalagi mencari jodoh. Mungkin para napi ini begitu kagum dengan kebijaksanaan para da'iyah muda ini sehingga berani menuliskan sura pribadit untuk para da'iyah ini. Dan dengan adanya evaluasi dari Yayasan Sekar Mentari ini pada akhirnya Rosyidah Ekowati berhasil menyikapi dengan baik masalah tersebut baik dengan napi yang bersangkutan maupun dengan da'iyah yang diberikan surat, dan seperti tidak terjadi apapun, dakwah di hari berikutnya tetap berjalan seperti biasanya.

Setelah dilihat dari beberapa cara dakwah yang dilakukan oleh Da'iyah Yayasan Sekar Mentari ini, terlihat adanya beberapa perbedaan yang sigfnifikan antara Da'iyah umum yang dalam melaksanakan dakwahnya tidak pernah mengenal atau menggunakan talent management ini dan dengan da'yah Sekar Mentari yang menggunakan talent

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

management. Di antara perbedaan tersebut dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1
Perbedaan Dakwah antara Da'iyah tanpa Aplikasi Talent Management dan Da'iyah Sekar Mentari yang Mengaplikasikan Talent Management

No	Da'iyah secara umum	Da'iyah Sekar Mentari
1.	Kadang dengan persiapan, kadang tidak	Dengan persiapan
2.	Materi bersifat Teoritis	Materi bersifat perpaduan antara teoritis dan aplikatif (Kondisional)
4.	Tanpa disertai diskusi	Dengan disertai diskusi agar lebih menyelami psikologi mad'u
5.	Tanpa Evaluasi	Dengan evaluasi baik pada mad'u secara langsung melalui diskusi (layanan penyuluhan) maupun diri Da'iyah melalui pertemuan intern satu minggu sekali dan satu bulan sekali.
6.	Bahasa Resmi	Bahasa komunikatif
7.	Ada jarak dengan Mad'u	Tanpa Jarak
8.	Secara mental masih	Secara mental sangat siap dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	membutuhkan persiapan	segala medan (tahan uji)
9.	Penguasaan panggung masih meraba	Penguasaan panggung sangat baik, karena telah terlatih di berbagai seminar, organisasi, bahkan di tempat para ahlinya (di rumah anton medan)
10.	Kurang menguasai berbagai type sosial	Sangat menguasai type sosial, karena terlatih melalui latihan pembiasaan enterpreneur dalam organisasi tersebut. Dengan menguasai jiwa enterpreneur berarti mudah untuk menarik sympati masyarakat khususnya mad'u di lapas porong.
11.	Tidak adanya pemberian penghargaan	Adanya penghargaan bagi anggota (da'iyah) yang berprestasi atau menunjukkan kemajuan yang signifikan. Hal ini dilakukan agar da'iyah Sekar Mentari lebih semangat dalam mengembangkan metode dakwahnya.
12.	Metode dakwah dengan ceramah	Metode dakwah tidak hanya dengan ceramah, tapi juga bil hal (bakti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		sosial, pembagian zakat dan sedekah, seni dan budaya / music, lomba qiro'at, penghapusan tatto dan sebagainya)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Implementasi Talent Management pada Yayasan Sekar Mentari dari data dinyatakan telah memenuhi seluruh kriteria dalam *Talent Management* para ahli, kriteria tersebut terdiri dari :
   a) Menetapkan Kriteria Talenta (Talent Criteria)
   b) Menyeleksi Group Pusat Pengembangan Talenta (Talent Pool Selection)
   c) Membuat Program Percepatan Pengembangan Talent (Acceleration Development Program)
   d) Menugaskan Posisi Kunci (Key Position Assignment)
   e) Mengevaluasi Kemajuan Program (Monitoring Program), dalam hal evaluasi ini Yayasan Sekar Mentari dilakukan tidak hanya secara internal tetapi juga ekternal, yakni evaluasi terhadap da'iyah dan juga pada mad'u (narapidana)
2. Cara da'iyah muda sebagai produk *talent management* Yayasan Sekar Mentari melaksanakan dakwah di Lapas adalah sebagai berikut :
   a) Dengan melakukan persiapan, baik persiapan media maupun materi dakwah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Materi yang diajarkan tidak hanya bersifat teoritis tapi juga praktis.

c) Metode dakwah tidak hanya dengan ceramah, tapi juga bil mujadalah (diskusi) dan bil hal.

d) Proses dakwah lebih banyak bersifat aplikatif dan variatif

e) Menggunakan sistem evaluasi setelah berdakwah

B. Saran

Untuk sarannya bagi peneliti selanjutnya alangkah baiknya meneruskan judul penelitian ini dengan sasaran yang berbeda dan lebih dikembangkan teori *talent management*nya dengan indikator yang lebih lengkap.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Affandy, Shofyan, *Manajemen Organisasi Dakwah berbasis Talent Management*, Surabaya : UIN Sunan Ampel Press, 2013

Agung, 19 Mei 2018, artikel "Daftar Nama 200 *Mubalig*h yang dirilis Kemenag", https://tirto.id/cKM7

Alimo, Metcalfe, B, 1998, *360 degree feedback and leadership development*, International Journal of Selection and Assessment, vol. 6, no. 1

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998

Avolio, B. J, Hannah, S.T, 2008, *Developmental readiness: Accelerating leader development*, Consulting Psychology Journal: Research and Practice, n. 60, p. 331–347,

Ayyub, Tesis, *Dakwah Dan Pengembangan Masyarakat Islam (Peranan Dai dalam Mensosialisasikan Motto: Kendari Kota, Bertakwa di Kota Kendari)*, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2012

Aziz, Huzein, *Pedoman Penulisan Makalah, Proposal, Tesis, dan Disertasi Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya*, Surabaya : Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2017

Azis, Moh. Ali, *Ilmu Dakwah*, Jakarta: Kencana, 2004

Aziz, Moh. Ali, *Ilmu Dakwah Edisi Revisi*, cet.4, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015

Amir, Syamsul Munir, *Ilmu Dakwah*, Jakarta: Sawo Raya, 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bachtiar, Wardi, *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah*, Jakarta : Perpustakaan Nasional, 1997

Bin Baz, Syekh, *Majmu' Fatawa wa Rasail Mutanawwi'ah*, 4/240, Disalin dari kitab Al-Fatawa Al-Jami'ah Lil Mar'atil Muslimah, edisi Indonesia Fatwa-Fatwa Tentang Wanita, Penyusun Amin bin Yahya Al-Wazan, Penerjemah Amir Hamzah Fakhrudin, Penerbit Darul Haq

Bashori, Khoiruddin, *Manajemen Talenta untuk Mengoptimalkan Produktivitas PNS Talent Management to Optimize Civil Servants Productivity*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 6, No.2, November 2012

Capelli, Peter, *Talent on Demand*, USA : Harvard Business School Publising, 2008

Chan, K. Y and F. Drasgow, 2001, *Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation to lead*, Journal of Applied Psychology, v. 86, n. 3, p. 481–498,

Davis, Tony et al, *Talent Assessment Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-Orang Terbaik dalam Perusahaan*, Abdul Rosyid (penerjemah),, Jakarta : PPM Manajemen, 2009

Derue, D. S and S.J. Ashford, 2010, *Who will lead and who will follow?, A social process of leadership identity construction in organizations*, Academy of Management Review, No. 35, P. 627–647,

Djaelani, Bisri M, *Ensiklopedi Islam*, Yogyakarta : Panji Pustaka, 2007

Dragoni, L et.al, 2009, *Understanding managerial development: Integrating developmental assignments, learning orientation, and access to*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

developmental opportunities in predicting managerial competencies, Academy of Management Journal, No. 52, page. 731–743.

Gasperz, Vincent, 2002, *All-in-one Talent Management*, Bogo: Vinchistro Publication

Griffin, Ricky W dan Ebert, Ronald J, *Bisnis* ,ed 8 jilid 1, Jakarta: Erlangga, 2008

Halimi, Safrodin, *Etika Dakwah dalam Perspektif Al-Qur'an Antara Idealitas Qur'ani dan Realitas Sosial*, Semarang: Walisongo Press, 2008

Hirst, G.et all, 2004, *Learning to lead: The development and testing of a model of leadership learning, Leadership Quarterly*, No. 15, P. 311–327

Ilaihi, Wahyu dan Munir, *Manajemen Dakwah*, Jakarta : Prenada Media, 2006

Ilaihi, Wahyu, *Komunikasi Dakwah*, Bandung : Remaja RosdaKarya, 2010

_____, *Komunikasi Dakwah*, Bandung : Remaja RosdaKarya, 2013

Isanawikrama, dkk, *Analisis Pengaruh Talent Management terhadap Organizational Performance dan Dampaknya pada Employee Retention*, Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan, Volume 3-Nomor 1-September 2017 ISSN 2598-2451,. 152

Julaiha, Siti, *Self Managemet Optimalkan Potensi Da'i*, Jurnal Dakwah, Vol IX No 1, Januari-Juni 2008

Krissetyanti, Eunike Prapti Lestari, *Penerapan Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan Pns*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 7, No.1, Juni 2013

Lewis, Robert E. dan Robert J. Heckman, *Talent management: A critical review*, Human Resource Management Review 16 (2006) 139–154

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lockwood, N.R. (2005). Talent Management Overview: Talent Management Series Part I. Society for Human Resource Management

Ma'arif, Bambang S, *Komunikasi Dakwah Paradigma untuk Aksi,* Bandung: Simbiosa Rekatama Media, 2010

Manopo, Cristine, *Competency based Talent and Performance Management System*, Jakarta : Salemba, 2011, 46-47

Marzuki, Metodologi Riset, Yogyakarta : BPEE-UII, 1995

Mayrani, Sonafa Muchtar Harahap, *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management terhadap Employee Performance dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang)*, Tesis, Program Magister Manajemen, 2018, PPS Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia

McDonnell, A, 2011, *Still fighting the 'war for talent'? Bridging the science versus practice gap*, Journal of Business and Psychology, v. 26 , n. 2, p. 169-73,

Moleong, Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001

Muhammad, Arni, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004

Nawawi, Hadari dan Hadari Martini, *Penelitian Terapan*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 1996

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

P, Robbins Stephen and Mary Coulter, *Management*, Eleventh Edition, Jakarta : England, 2012

Pella, Darmin Ahmad dan Afifah Inayati, *Talent Management Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*, Jakarta : Gramedia, 2011

Pimay, Awaludin, *Metodologi Dakwah*, Semarang: Rasail, 2006

_____, *Paradigma Dakwah Humanis*, Semarang: Rasail, 2006

Risdiana, Aris, *Transformasi Peran Da'i Dalam Menjawab Peluang Dan Tantangan (Studi terhadap Manajemen SDM)*, Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Jurnal Dakwah, Vol. XV, No. 2 Tahun 2014.

S, Aldica Febrin, *Manajemen talenta*, http://www.stikom.edu/STIKOM SURABAYA, 2017

Singh, Anita dan Rinku Sanjeev, *Talent Management for Developing Leadership : An Empirical Investigation* , Idependent Journal of Management dan Production (IJM&P) Vol. 8 No.3 Juli-September 2017 ISSN : 2236-269

Soehartono, Irawan, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 1999

Sukoco, Iwan, dan Ashar Rijal Fadillah, *The Analysis Of Talent Management Strategy Using Organizational Competency Approach In Pt Pindad (Persero) Bandung City*, Jurnal AdBispreneur Vol. 1, No. 1, April 2016, 87-88

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Syahputra, Bobby Wahyu dan Syarifuddin, *Analisis Faktor Talent Management pada Kinerja Dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas TELKOM*, Jurnal e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2 Agustus 2016, ISSN : 2355-9357

Tasmara, Toto, *Komunikasi Dakwah*, Jakarta : Gaya Media Pratama, 1997

Terry, George R. dan Leslie W.Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013

Tim Penyusun Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam, *Panduan Skrispi Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam*, Surabaya : Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fak. Dakwah IAIN Sunan Ampel, 2012

Ulfah, Novi Maria, *Strategi dan Manajemen Dakwah Lembaga Dakwah Islam Indonesia (LDII) Kecamatan Tugu Kota Semarang*, Jurnal Ilmu Dakwah, Vol. 35, No.2, Juli - Desember 2015 ISSN 1693-8054, Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015

Wijayanto, Dian, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2012

Yayasan Sekar Mentari, https://sekarmentariyayasan.wordpress.com/2018/ diakses tanggal 26 September 2018 pukul 21.30

Zandi, Sakhira Zandi, Tesis, *Peranan Da'i sebagai Komunikator dan Hubungannya dengan Efektifitas Penyampaian Pesan Pembangunan pada Masyarakat di Kota Tanjung Balai*, Program Pascasarjana Universitas Sumatera utara Medan, 2003

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id