

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA ORGANISASI MUHAMMADIYAH
DALAM PENGEMBANGAN DAKWAH
DI KOTA PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Dalam
Bidang Ilmu Manajemen Dakwah*

Oleh:

**AYU SARANI RITONGA
NIM. 2030400010**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH
ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2025**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA ORGANISASI MUHAMMADIYAH
DALAM PENGEMBANGAN DAKWAH
DI KOTA PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Dalam
Bidang Ilmu Manajemen Dakwah*

Oleh:

**AYU SARANI RITONGA
NIM. 2030400010**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH
ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2025**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA ORGANISASI MUHAMMADIYAH
DALAM PENGEMBANGAN DAKWAH
DI KOTA PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Dalam
Bidang Ilmu Manajemen Dakwah*

Oleh:

AYU SARANI RITONGA
NIM. 2030400010

PEMBIMBING I

Dr. Magdalena, M.Ag
NIP. 197403192000032001

PEMBIMBING II

Ricka Handayani, M.M
NIP. 199103132019032022

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH
ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2025**

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

Hal : Skripsi
a.n. Ayu Sarani Ritonga
Lampiran : 6 (Enam) Examplar

Padangsidimpuan, 21 April 2025

Kepada Yth :
Dekan FDIK
Universitas Islam Negeri
Syekh Ali Hasan Ahmad Addary
Padangsidimpuan
di-
Padangsidimpuan

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **Ayu Sarani Ritonga** yang berjudul : "**Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan**" maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang ilmu Manajemen Dakwah pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Dengan demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya, diucapkan terimakasih.

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

PEMBIMBING I

Dr. Magdalena, M.Ag
NIP. 197403192000032001

PEMBIMBING II

Ricka Handayani, M.M.
NIP. 199103132019032022

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,
bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AYU SARANI RITONGA
NIM : 2030400010
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah Menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa UIN SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY Padangsidimpuan Pasal 14 Ayat 2.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 ayat ke 4 Kode Etik Mahasiswa UIN SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 18 Maret 2025
Saya Yang Menyatakan



Ayu Sarani Ritonga
NIM. 2030400010

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ayu Sarani Ritonga
NIM : 2030400010
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*No-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan**" Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan
Pada Tanggal : 18 Maret 2025
Saya Yang Menyatakan



Ayu Sarani Ritonga

NIM. 2030400010

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN DAN KEBENARAN DOKUMEN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayu Sarani Ritonga
Tempat Tgl Lahir : Situmbulon, 21 Oktober 2001
NIM : 2030400010
Fak Prodi : Dakwah dan Ilmu Komunikasi/Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya :

1. Segala data terdapat dalam dokumen permohonan ujian munaqosyah ini adalah benar dan sah.
2. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dokumen-dokumen yang telah saya berikan tidak benar, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Padangsidimpuan, 18 Maret 2025

Membuat Pernyataan



Ayu Sarani Ritonga

NIM. 2030400010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPuan
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Silitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : Ayu Sarani Ritonga
NIM : 2030400010
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah Dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan

Ketua

Dr. Magdalena, M.Ag
NIP. 197403192000032001

Sekretaris

Ricka Handayani, M.M
NIP. 199103132019032022

Anggota

Dr. Magdalena, M.Ag
NIP. 197403192000032001

Ricka Handayani, M.M
NIP. 199103132019032022

Dr. Sholeh Fikri, M.Ag
NIP. 196606062002121003

Yuli Eviyanti, M.M.
NIP. 198507082025212008

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Senin, 26 Mei 2025
Pukul : 09:00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : Lulus / 79 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3, 49
Predikat : Sangat Memuaskan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPuan
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Silitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN
Nomor: 734/Un.28/F.4c/PP.00.9/03/2025

Judul Skripsi : "Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah Dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan"
Nama : Ayu Sarani Ritonga
NIM : 2030400010
Program Studi : Manajemen Dakwah

Telah dapat diterima untuk memenuhi
Syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

Padangsidimpuan, 24 Juni 2025
an. Dekan,
PLH. Dekan



Dr. Anas Habibi Ritonga, M.A
NIP. 198404032015031004

ABSTRAK

Nama : Ayu Sarani Ritonga
NIM : 2030400010
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan

Organisasi Muhammadiyah adalah organisasi keagamaan islam yang bergerak dibidang dakwah islam. Sumber daya manusia merupakan hal yang perlu diperhatikan karena dalam menjalankan dakwah dibutuhkan SDM yang professional agar dalam penyampaian risalah Islam dapat mudah diterima masyarakat. Namun Organisasi Muhammadiyah Kota Padangsidimpuan Kurang menerapkan manajemen SDM sehingga Da'i yang bergerak dibidang dakwah sudah banyak berkurang hal ini disebabkan oleh faktor usia dan banyak yang sudah tutup usia. Dalam pengembangan dakwah di Kota Padangsidimpuan diperlukan adanya manajemen SDM yang baik. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Perencanaan, penyusunan dan pengembangan sumber daya manusia di pengurus daerah Muhammadiyah kota padangsidimpuan. Penelitian ini dilaksanakan di Organisasi Muhammadiyah Jl. Imam Bonjol No. 61, Kelurahan Sitamiang, Kec. Padangsidimpuan Selatan, Wek V, Kota Padangsidimpuan. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan metode deskriptif dan metode pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan pengorganisasian dan editing. Hasil penelitian yang dilaksanakan adalah Mengoptimalkan Bidang *tarjih* dan *tajdid* dalam merespon dinamika yang semakin kompleks ditengah masyarakat. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Organisasi Muhammadiyah dilakukan secara terstruktur, dalam mempertimbangkan kebutuhan dakwah pada setiap tahap perencanaan. Penyusunan Sumber Daya Manusia pada Organisasi Majelis Tabligh merupakan salah satu komponen penting dalam penyusunan sumber daya manusia (SDM) di organisasi Muhammadiyah. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada organisasi Muhammadiyah Melalui berbagai program pelatihan dan pembinaan, Muhammadiyah berusaha meningkatkan kapasitas anggota dalam menyebarkan pesan-pesan Islam. Dengan adanya pengembangan SDM yang terencana, maka dakwah dapat dilakukan secara lebih efektif dan berdampak luas di masyarakat.

Kata Kunci : SDM, Manajemen, Dakwah, Pengembangan

ABSTRACT

Nama	: Ayu Sarani Ritonga
NIM	: 2030400010
<i>Study Program</i>	<i>: Da'wah Management</i>
<i>Faculty</i>	<i>: Da'wah and Communication Science</i>
<i>Thesis Title</i>	<i>: Human Resource Management in Muhammadiyah Organization in Developing Da'wah in Padangsidimpuan City</i>

Muhammadiyah Organization is an Islamic religious organization engaged in Islamic da'wah. Human resources are something that needs to be considered because in carrying out da'wah, professional human resources are needed so that the delivery of Islamic messages can be easily accepted by the community. However, the Muhammadiyah Organization of Padangsidimpuan City does not implement human resource management so that Da'i who are engaged in da'wah have decreased a lot, this is due to age factors and many have passed away. In developing da'wah in Padangsidimpuan City, good human resource management is needed. Therefore, this study aims to find out about the Planning, preparation and development of human resources in the Muhammadiyah regional management of Padangsidimpuan City. This research was conducted at the Muhammadiyah Organization Jl. Imam Bonjol No. 61, Sitamiang Village, South Padangsidimpuan District, Wek V, Padangsidimpuan City. This type of research is qualitative with descriptive methods and data collection methods are observation, interviews and documentation. The analysis technique uses organizing and editing. The results of the research carried out are Optimizing the Field of tarjih and tajdid in responding to increasingly complex dynamics in society. Human Resource Planning in the Muhammadiyah Organization is carried out in a structured manner, considering the needs of da'wah at each planning stage. The preparation of Human Resources in the Tabligh Assembly Organization is one of the important components in the preparation of human resources (HR) in the Muhammadiyah organization. Development of human resources (HR) in the Muhammadiyah organization Through various training and coaching programs, Muhammadiyah seeks to increase the capacity of members in spreading Islamic messages. With the planned development of HR, da'wah can be carried out more effectively and have a broad impact on society.

Keywords: *HR, Management, Da'wah, Development*

ملخص

الاسم	:أيو ساراني ريتونغا
الرقم	: ٢٠٣ ٤٠ ٠٠٠١
برنامج الدراسة	: إدارة الدعوة
الكلية	: الدعوة وعلوم الاتصال
عنوان الرسالة	: إدارة الموارد البشرية في المنظمة الخدمية في تنمية الدعوة في مدينة بادانغسيديمبوان

المنظمة الخدمية هي منظمة دينية إسلامية تعمل في مجال الدعوة الإسلامية. والموارد البشرية من الأمور التي يجب مراعاتها لأنه في القيام بالدعوة، هناك حاجة إلى موارد بشرية محترفة حتى يمكن أن يتقبل المجتمع إيصال الرسائل الإسلامية بسهولة. ومع ذلك، فإن المنظمة الخدمية في مدينة بادانغسيديمبوان تفتقر إلى تنفيذ إدارة الموارد البشرية حتى أن الدعاة العاملين في الدعوة قد انخفضت أعدادهم كثيراً، وهذا يرجع إلى عامل السن، وقد أغلق الكثير منهم سنهم. ومن أجل تطوير الدعوة في مدينة بادانغسيديمبوان، هناك حاجة إلى إدارة جيدة للموارد البشرية. لذلك تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تحطيط وإعداد وتطوير الموارد البشرية في المجلس الإقليمي للمحمدية في مدينة بادانغسيديمبوان. وقد أُجري هذا البحث في منظمة الخدمية شارع الإمام بونجول رقم ٦١ قرية سيتاميانج في منطقة جنوب بادانغسيديمبوان الفرعية، ويك الخامس، مدينة بادانغسيديمبوان. هذا النوع من البحث نوعي ذو أساليب وصفية وأساليب جمع البيانات هي الملاحظة والمقابلات والتوثيق. ويستخدم أسلوب التحليل التنظيم والتحرير. نتائج البحث الذي تم إجراؤه هي تحسين مجال الترجيح والتجديد في الاستجابة للديناميكيات المتزايدة التعقيد في المجتمع. يتم تحطيط الموارد البشرية في المنظمة الخدمية بطريقة منتظمة، مع مراعاة احتياجات الدعوة في كل مرحلة من مراحل التخطيط. يعد إعداد الموارد البشرية في منظمة الجمعية الخدمية أحد المكونات المهمة في إعداد الموارد البشرية في المنظمات الخدمية. فمن خلال برامج التدريب والتوجيه المختلفة، تحاول الجمعية الخدمية زيادة قدرة الأعضاء في نشر الرسائل الإسلامية. وبتنمية الموارد البشرية المخطط لها، يمكن القيام بالدعوة بفعالية أكبر ويكون لها تأثير واسع في المجتمع .

الكلمات المفتاحية الموارد البشرية، الإدارة، الدعوة، التنمية.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur alhamdulillah sudah sepatutnya peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan petunjuk dan bimbingan-Nya serta karunia dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan”**.

Demikian juga sholawat dan salam penulis sanjungkan keharibaan Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya kearah jalan yang benar.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari adanya dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini maka penulis dengan ikhlas dan sepenuh hati mengucapkan rasa syukur, terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak, khususnya kepada :

1. Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Dr. Erawadi, M.Ag selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Magdalena, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Anas Habibi Ritonga, M.A sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Drs. H. Agus Salim Lubis, M.Ag sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Dr. Sholeh Fikri, M.A sebagai wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
3. Ricka Handayani, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

4. Ibu Dr. Magdalena, M.Ag, selaku pembimbing I dan Ricka Handayani, M.M, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dan serta petunjuk yang tulus dan sangat berharga bagi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
6. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang telah memberikan pelayanan terbaik dan kemudahan dalam mengurus segala administrasi.
7. Bapak Drs. Agus Salim, M.Ag, selaku Penasehat Akademik peneliti, yang telah sabar dalam memberikan pembelajaran, pengarahan serta bimbingan selama perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang telah membimbing, mendidik serta membantu penulis selama perkuliahan.
9. Bapak Dr.Anhar.M.A, selaku Ketua Organisasi Muhammadiyah Padangsidimpuan, yang telah mengizinkan saya untuk meneliti di Oraganisasi Muhammadiyah Kota Padangsidimpuan dan membantu memberikan informasi dalam penelitian serta kepada bapak Alwi selaku Sekretaris Badan Eksekutif Organisasi Muhammadiyah dan pengurus Muhammadiyah yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan kontribusi dalam penelitian ini.
10. Teman- teman seperjuangan peneliti yaitu teman sejurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan motivasi dan dukungan agar peneliti selalu senantiasa rajin dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Cinta pertamaku ayahanda Honosar Ritonga dan Pintu surgaku, Ibunda Samsuriani Siregar. Mereka memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun mereka mampu mendidik peneliti,

memotivasi dan semangat rasa kasih sayang serta sujud mereka selalu menjadi do'a untuk kesuksesan anak-anaknya serta memberi dukungan hingga peneliti mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Kepada cinta kasih saudari kandung peneliti yakni Deka Sarmadian Ritonga dan serta kepada seluruh keluarga besar Siregar dan keluarga besar Ritonga yang memberikan semangat, menjadi inspirasi dan motivasi sampai akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Orang-orang terdekat peneliti yaitu Rani Tiara Ritonga, Azelya Putri Hayati S.E, Siti Heri Mustika S.sos, Wardah Afifah, Ella Ramadhani Ritonga, Wapiq Azizah Pulungan dan Ade Maulina Nasution yang telah menjadi teman curhat serta memberikan semangat dan dukungan bagi peneliti. Khususnya kepada saudara Gani Rahim Batubara, yang telah menjadi teman dalam penyelesaian penelitian ini.
13. Seluruh Keluarga Besar Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semua masukan tersebut Insya Allah penulis jadikan sebagai motivasi dan dukungan untuk berkarya lebih baik lagi nantinya.

Padangsidimpuan, April 2025

Ayu Sarani Ritonga

2030400010

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN DOKUMEN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	4
C. Batasan Istilah	4
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Organisasi Muhammadiyah	17
3. Pengembangan Dakwah.....	19
B. Penelitian Terdahulu	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
B. Jenis Penelitian.....	31
C. Informan Penelitian.....	32
D. Sumber Data.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Penjamin Keabsahan Data	36
G. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Temuan Umum	39
1. Sejarah Organisasi Muhammadiyah.....	39
2. Visi, dan Misi Muhammadiyah	42
3. Struktur Organisasi Muhammadiyah.....	43
B. Temuan Khusus.....	47

1.	Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan.....	47
2.	Penyusunan Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan	52
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan.....	54
4.	Pembahasan Hasil.....	58
BAB V	Penutup.....	63
A.	Kesimpulan	63
B.	Saran	64
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN WAWANCARA		
LAMPIRAN OBSERVASI		
LAMPIRAN DOKUMENTASI		

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Struktur Organisai Muhammadiyah.....	41
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu Manajemen sangat penting untuk kehidupan kita sehari-hari, bahkan bisa di sebut Wajib bagi mereka yang sangat menghargai waktu. Karena ilmu Manajemen tidak hanya sebatas ilmu yang sekedar di pahami, hal ini juga penting di praktikkan dalam kehidupan kita sehari-hari. Seiring dengan perkembangan zaman, banyak sekali timbul permasalahan-permasalahan yang di latar belakangi karena tidak mampunya seseorang mengatur atau Manajemen dirinya sendiri. Oleh sebab itu perlu kita tekankan bahwa dengan mempelajari Ilmu Manajemen dan mempraktekkannya dalam kehidupan sehari-hari, kita dapat memperoleh hasil yang maksimal, karena ilmu Manajemen sangat identik dengan sikap disiplin.

Dakwah adalah usaha peningkatan pemahaman keagamaan untuk mengubah pandangan hidup, sikap batin dan perilaku umat yang tidak sesuai dengan ajaran Islam menjadi sesuai dengan tuntutan syariat untuk memperoleh kebahagiaan dan keselamatan hidup di dunia dan di akhirat. Kegiatan dakwah bukan hanya mencakup sisi ajakan (materi dakwah) saja, tetapi juga seluruh unsur yang terkait dengan dakwah yang dapat menjalankan secara efektif maksud dan tujuan dakwah itu sendiri. Aktivitas dakwah dapat berjalan secara efektif bila mana apa yang menjadi tujuan benar-benar dapat dicapai, dan dalam pencapaiannya dikeluarkan pengorbananpengorbanan yang wajar.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang fokus pada pengaturan peranan SDM dalam kegiatan suatu organisasi. Oleh sebab itu, manajemen SDM menjadi salah satu indikator penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. SDM memang merupakan aset organisasi yang penting karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Walaupun sebuah organisasi telah didukung dengan teknologi yang modern, atau banyak dana yang tersedia, namun tanpa ketersediaan SDM yang profesional, maka semua dapat menjadi tidak bermanfaat.

SDM dalam organisasi harus berorientasi kepada visi, misi, tujuan, serta sasaran organisasi tempatnya bernaung. Untuk itu, SDM tersebut harus kompeten dan profesional. SDM yang memiliki kompetensi dalam sebuah organisasi atau perusahaan ikut menentukan kualitas kompetitif organisasi itu sendiri.¹ Bagi organisasi dakwah, memahami manajemen dalam kegiatan dakwah sangatlah penting, agar dakwah yang dilakukan tidak hanya sekadar pemenuhan rutinitas sendiri. Maka dari itu, untuk mewujudkan terukurnya hasil dakwah, sumber daya manusianya yakni da'i perlu diberikan pembinaan agar semakin profesional dalam melaksanakan aktivitas dakwahnya.

Pembinaan sumber daya manusia da'i sangat penting karena tidak semua pendakwah dapat bertindak profesional dalam melaksanakan tugas dakwah. Salah satu ketidakprofesionalan da'i di tengah perkembangan zaman,

¹ Sabrina, *Peranan Manajemen SDM Dalam Organisasi*, (Medan: UMSU Press, 2021), hlm. 3

yaitu tidak terampilnya pendakwah dalam mengelola dan memanfaatkan media-media baru sebagai upaya penyiaran dakwah Islam, Mengingat zaman yang semakin canggih semua serba menggunakan media digital, maka ini menjadi tuntutan besar bagi da'i untuk lebih kreatif dalam berdakwah.²

Muhammadiyah sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang dakwah yang mengajak dan menyeru umat manusia kepada ajaran Islam dan melaksanakannya dalam kehidupan nyata. Dakwah menurut K.H. Ahmad Dahlan adalah kewajiban setiap individu. Karena dakwah merupakan tuntutan ajaran Islam. Oleh karena itu, dakwah Muhammadiyah tidak hanya dalam bentuk lisan dan, tulisan tetapi juga dalam bentuk *dakwah bil hal* (perbuatan).³ Di Padangsidimpuan sendiri, berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Eksekutif Muhammadiyah yaitu :

“Organisasi Muhammadiyah sebenarnya adalah organisasi yang banyak diikuti oleh umat Islam diantaranya masyarakat padangsidimpuan. Tetapi, kurangnya penerapan manajemen dalam organisasi ini maka SDM yang dimiliki Organisasi Muhammadiyah Padangsidimpuan pun kurang optimal. Berdasarkan realitas yang ada dapat dilihat bahwa kuantitas atau jumlah da'i di organisasi Muhammadiyah mengalami penurunan. Dalam hal ini da'i di organisasi Muhammadiyah pada tahun 2024 mencapai 30 da'i, namun jumlah da'i menurun akibat banyaknya da'i yang pensiun dikarenakan faktor usia.”⁴

² Mawardi Siregar, “Manajemen Sumber Daya Da'i Melalui Organisasi Dakwah di Kota Langsa”, IDAROTUNA: *Jurnal Kajian Manajemen Dakwah*, vol. 4 No. 1. April 2022, hlm. 14. <http://dx.doi.org/10.24014/idarotuna.v4i1.16877>(diakses pada tanggal 26 Maret 2024 Pukul 16:50 WIB)

³ Nurlaila Al Aydrus dkk,”Peranan Muhammadiyah Dalam Upaya Pengembangan Pendidikan Islam Di Indonesia”,IQRA:*Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman*, Vol. 17 No 1. Januari 2022,hlm. 22. <https://doi.org/10.56338/ijra.v17i1.2174> (diakses pada tanggal 26 Maret 2024 Pukul 16:50 WIB).

⁴ Alwi, Sekretaris Muhammadiyah, (Padangsidimpuan, 20 Maret 2024, Pukul 14.00 Wib)

Da'i merupakan salah satu SDM yang berpengaruh di dalam organisasi Muhammadiyah untuk pengembangan dakwah di Kota Padangsidimpuan. Maka manajemen sumber daya manusia da'i menjadi sebuah kebutuhan dalam mengembangkan dakwah Islam.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengetahui lebih dalam bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan pengembangan dakwah pada organisasi muhammadiyah di Kota Padangsidimpuan.

Oleh karena itu peneliti sangat tertarik megangkat judul "**Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah Dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan**".

B. Batasan Masalah

Beberapa literatur menjelaskan bahwa fokus masalah merupakan batasan masalah yang berisi pokok masalah yang masih bersifat umum sebagai parameter penelitian. Dalam penelitian ini, fokus masalah menekankan pada perencanaan, penyusunan, dan pengembangan sumber daya manusia pada organisasi Muhammadiyah dalam pengembangan dakwah di Kota Padangsidimpuan.

C. Batasan istilah

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya

(tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan bidang ilmu yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.⁵

2. Muhammadiyah

Istilah Muhammadiyah secara etimologis menurut pendirinya, KH. Ahmad Dahlan adalah Pengikut Muhammad. Jadi secara terminologis arti 'Muhammadiyah' adalah 'orang yang menjadi pengikut dan penerus perjuangan Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wassalam secara konsekuensi dan konsisten. Sementara itu, berdasarkan pandangan legalitas formal *organisatoris*, pengertian Muhammadiyah adalah sebuah organisasi gerakan Islam, yang mempelopori dakwah Islam berupa amar makruf nahi

⁵ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember : Stain Jember Pres, 2013), hlm. 5.

munkar di Indonesia, yang berdiri berdasarkan Al Quran dan As Sunnah, dan berusaha mengikuti (ittiba') Rasulullah SAW. Untuk mengajak manusia mengamalkan Islam yang suci murni, jauh dari segala *bid'ah, khurafat, syirik, dan takhayyul*.⁶

3. Pengembangan Dakwah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengembangan artinya proses, cara, perbuatan mengembangkan. Jadi, pengembangan merupakan salah satu prilaku manajerial yang meliputi pelatihan yang digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan seseorang dan memudahkan penyesuaian terhadap pekerjaannya dan kemajuan karirnya. Proses pengembangan ini didasarkan atas usaha untuk mengembangkan sebuah kesadaran, kemauan, keahlian, serta keterampilan para elemen dakwah agar proses dakwah berjalan secara efektif dan efektif.⁷ Maka, pengembangan dakwah adalah merupakan cara untuk mengembangkan dakwah supaya orang tertarik kepada agama Islam dan memeluk agama Islam dengan melaksanakan aturan Islam dan menjauhi apa yang dilarang dalam Islam dengan melalui pembinaan, pelatihan, dan lain sebagainya.

⁶Muhammad Kasim Sagumi, "Muhammadiyah Paradigma Gerakan Nasional Keagamaan", NUKHBATUL'ULUM: *Jurnal Bidang Kajian Islam*, Vol. 4 No. 2 (2018), hlm. 24-25. <https://scholar.google.co.id/citations?user=d6Hna80AAAAJ&hl=id> (diakses pada tanggal 26 Maret 2024 Pukul 16:50 WIB)

⁷ Muhammad Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Kencana, 2009), 243.

D. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan Sumber Daya Manusia pada organisasi Muhammadiyah dalam pengembangan dakwah di Kota Padangsidimpuan?
2. Bagaimana penyusunan Sumber Daya Manusia pada organisasi Muhammadiyah dalam pengembangan dakwah di Kota Padangsidimpuan?
3. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Manusia pada organisasi Muhammadiyah dalam pengembangan dakwah di Kota Padangsidimpuan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan penelitian ini antara lain adalah mengetahui:

1. Untuk mengetahui perencanaan Sumber Daya Manusia organisasi Muhammadiyah dalam pengembangan dakwah.
2. Untuk mengetahui penyusunan Sumber Daya Manusia pada organisasi Muhammadiyah dalam pengembangan dakwah di Kota Padangsidimpuan.
3. Untuk mengetahui pengembangan Sumber Daya Manusia pada organisasi Muhammadiyah dalam pengembangan dakwah di kota Padangsidimpuan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sebuah rujukan yang lebih konkrit dan menambah wacana apabila nantinya berkecimpung dalam manajemen Sumber Daya Manusia pada organisasi Muhammadiyah dalam pengembangan dakwah.

2. Bagi tempat yang diteliti

Sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam mengelolah Sumber Daya Manusia pada organisasi tersebut, agar dakwah lebih terarah dan berkembang, khususnya di Kota Padangsidimpuan.

3. Peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan apabila melakukan penelitian terkait dengan manajemen Sumber Daya Manusia pada organisasi Muhammadiyah dalam pengembangan dakwah di Kota Padangsidimpuan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran, pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.¹ Sementara manajemen secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris “*Management*”, yang artinya “ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan”. Maksudnya manajemen adalah suatu proses yang diterapkan oleh individual atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam bahasa Arab, kata manajemen diartikan sebagai “*an-Tanz*”², yang artinya suatu tempat untuk menyimpan segala sesuatu dan penempatan segala sesuatu pada tempatnya.²

Manajemen memberikan pemahaman bahwa proses perencanaan yang baik berlandaskan pendekatan agama Islam pada surah al-Hasyr ayat 18 yang dapat menciptakan proses manajemen yang baik. Perencanaan dalam manajemen adalah landasan utama mencapai suatu tujuan yang baik, sehingga perencanaan yang baiklah yang menghasilkan tujuan yang baik pula. Q.S Al-Hasyr ayat 18 yaitu:³

¹Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), <https://kbbi.web.id/manajemen>. Diakses Pada 01 April 2024 Pukul 12: 42 WIB.

² M. Munir,dkk, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Prenada Media, 2021) hlm. 12.

³Qur'an Surah Al-Hasyr ayat 18, pada link <https://tafsirweb-com.webpkgcache.com/doc-/s/tafsirweb.com/10816-surat-al-hasyr-ayat-18.html>. Diakses pada tanggal 1 Mei 2024

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلَا تَنْظُرْ نَفْسٌ مَا قَدَّمَتْ لِغَدِ وَاتَّقُوا
الَّهُ إِنَّ اللَّهَ خَيْرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."

Dalam Tafsirnya Ibnu Katsir menjelaskan taqwa sendiri diaplikasikan dalam dua hal, menepati aturan Allah dan menjauhkan diri dari laranganNya. Jadi, tidak bisa kita mengatakan "saya telah menegakkan shalat", setelah itu berbuat maksiat kembali. Karena makna takwa sendiri saling bersinergi, tidak dapat dipisahkan. Begitu pula penjelasan Al-Qurthubiy yang menyatakan bahwa perintah taqwa (pada ayat ini) bermakna: "Bertaqwalah pada semua perintah dan larangannya, dengan cara melaksanakan kewajiban-kewajibanNya yang dibebankan oleh Allah kepada diri kita, sebagai orang yang beriman, dan menjauhi larangan-larangan Allah, yang secara keseluruhan harus kita tinggalkan dalam seluruh aspek kehidupan kita. Sebagai seorang yang beriman tentu kita harus memiliki komitmen untuk selalu bertaqwa kepada Allah. Karena dalam rangkaian ayat ini perintah taqwa hanya diperuntukkan kepada orang yang telah beriman. Apabila dia tidak beriman maka dia harus beriman terlebih dahulu untuk terus kemudian bertaqwa.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berprilaku dipengaruhi oleh

keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

a. Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia umumnya berfokus pada pendidikan, karena pendidikan menjadi jalan yang paling utama untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini pendidikan untuk semua kalangan menjadi pekerjaan yang harus terselesaikan.⁴ Bukan sekedar pemerataan pendidikan saja, tapi upaya untuk meningkatkan kualitasnya juga. Upaya tersebut misalnya melakukan pendidikan sejak usia dini dan peningkatan kualitas pendidikan sejak dari dasar. Lalu mempermudah akses menuju perguruan tinggi pun semakin di siapkan, seperti membuka kesempatan kepada masyarakat yang masih memiliki keterbatasan ekonomi untuk belajar dan melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi.

⁴Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 13

b. Peranan Sumber Daya Manusia Pada Organisasi

Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai target atau tujuannya. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat, serta berbagai bahan baku semakin memadai tapi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai. Dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan bagian yang penting untuk membentuk integritas dan mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Jadi untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, supaya sistem tersebut dapat berjalan sesuai yang semestinya.⁵

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, karena peran dan juga fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain dan tentunya harus selalu berorientasi pada visi dan misi organisasi. Untuk mencapai visi dan misinya maka sumber daya manusia pada suatu organisasi harus memiliki karakteristik seperti motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. Lalu ada beberapa peranan yang perlu dimiliki oleh Sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dunia kerja

⁵ Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 116

misalnya Dapat melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan akan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja yang berkualitas, mengelola keuangan dan lain-lain.⁶

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu organisasi yang ada di dalam suatu instansi atau perusahaan dan merupakan sumber daya yang tidak dapat di gantikan serta menjadi aset yang penting. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya karena Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi jika di bandingkan dengan elemen sumber daya lain seperti teknologi, modal, bahan baku karena manusia dapat mengendalikan faktor lain. Jadi seorang individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi baik dalam suatu institusi maupun perusahaan dan sebagai aset berharga yang harus dilatih dan terus dikembangkan kemampuannya disebut dengan sumber daya manusia.

Fungsi operasional Manajemen sumber daya manusia meliputi :

1) Perencanaan

Perencanaan tenaga kerja merupakan operasi dari manajemen sumber daya manusia. Dengan perencanaan tenaga kerja dimaksudkan ada upaya untuk merencanakan jumlah dan

⁶ Yohny Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 144

jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi ini. Fungsi ini mulai Analisis pekerjaan, rekrutmen, penempatan sampai pada orientasi pekerjaan.

2) Penyusunan

Penyusunan rencana SDM dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

3) Pengembangan

Pengembangan tenaga kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan kualitas tenaga kerja sehingga dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik karyawan baru. Adapun tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia diarahkan untuk merubah Sumber Daya Manusia yang potensial tersebut menjadi tenaga kerja yang produktif, serta mampu dan terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan tenaga kerja dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan latihan yang rutin, promosi dan mutasi. Pendidikan dan latihan dilakukan agar tenaga kerja

dapat selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁷

4) Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan Seleksi Rekrutmen adalah suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hal perekrutan dan penyeleksian karyawan, manajer sumber daya manusia harus mencocokkan keahlian pelamar dengan kebutuhan. Perusahaan mengakses baik sumber internal maupun eksternal untuk mendapatkan kandidat yang andal dalam pekerjaan khusus. Kebijakan perekrutan dari dalam organisasi menekankan pada sumber-sumber internal, sehingga jika ada lowongan baru perusahaan akan mempertimbangkan karyawankaryawannya terlebih dahulu.

Salah satu metode perekrutan dari luar yang paling efektif adalah referensi karyawan (*employee referral*), di mana perusahaan meminta para karyawan untuk merekomendasikan pelamar yang berasal dari teman-teman mereka, dan memberikan penghargaan berupa bonus atau hadiah setelah perusahaan berhasil merekrut karyawan tambahan.

⁷Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember : Stain Jember Pres, 2013), hlm. 14-16.

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup (curriculum vitae/cv) milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antar pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.⁸

5) Pengarahan

Fungsi pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para karyawan supaya bekerja dan aktif berpartisipasi sesuai bidang kerja yang ditentukan perusahaan. Pengarahan juga sering diimplementasikan sebagai penggerakan, motivasi dan pemberian perintah agar karyawan lebih giat bekerja secara sukarela tanpa di paksa dan lebih produktif.

6) Kompensasi

Fungsi ini adalah dimana organisasi memberikan balas jasa yang cukup dan wajar kepada karyawan atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa uang dan ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan. Kegiatan pada fungsi ini meliputi penentuan

⁸ Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok : Rajawali Pres, 2020), hlm. 23-46.

sistem kompensasi dan juga penentuan besarnya kompensasi sehingga mampu mendorong prestasi kerja karyawan.

7) Pemeliharaan

Pemeliharaan berarti berusaha mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh organisasi. Fungsi ini dapat berupa pemberian fasilitasfasilitas seperti jaminan kesehatan, kesejahteraan dan keamanan serta kenyamanan dalam bekerja.⁹

2. Pengertian Organisasi Muhammadiyah

Secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing.

Organisasi selain dipandang sebagai wadah kegiatan orang juga dipandang sebagai proses, yaitu menyoroti interaksi diantara orang-orang yang menjadi anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan. Organisasi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam

⁹ Wehelmina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bahu Manado : Unsrat Pres, 2018), hlm. 17-18)

rangka mengoptimalkan kinerja pegawai tidak terlepas dari pemberdayaan potensi yang ada.¹⁰

Muhammadiyah adalah sebuah organisasi Islam yang besar di Indonesia. Nama organisasi ini diambil dari nama Nabi Muhammad SAW. sehingga Muhammadiyah juga dapat dikenal sebagai orang-orang yang menjadi pengikut Nabi Muhammad SAW. Latar belakang KH Ahmad Dahlan memilih nama Muhammadiyah yang pada masa itu sangat asing bagi telinga masyarakat umum adalah untuk memancing rasa ingin tahu dari masyarakat, sehingga ada celah untuk memberikan penjelasan dan keterangan seluas-luasnya tentang agama Islam sebagaimana yang telah diajarkan Rasulullah SAW.

Muhammadiyah secara etimologis berarti pengikut nabi Muhammad, karena berasal dari kata Muhammad, kemudian mendapatkan *ya nisbiyah*, sedangkan secara terminologi berarti gerakan Islam, dakwah *amar ma'ruf nahi mungkar* dan tajdid, bersumber pada al-Qur'an dan as-Sunnah.¹¹

Maka dari itu, peneliti dapat menyimpulkan Muhammadiyah adalah Gerakan Islam yang melaksanakan *da'wah amar ma'ruf nahi munkar* dengan maksud dan tujuan menegakkan dan menjunjung tinggi Agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. Muhammadiyah berpandangan bahwa Agama

¹⁰ Yohny Anwar, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 46

¹¹ Nurhayati, "Muhammadiyah Dalam Perspektif Sejarah, Organisasi, dan Sistem Nilai", (Yogyakarta : TrustMedia, 2018) hlm. 2

Islam menyangkut seluruh aspek kehidupan meliputi aqidah, ibadah, akhlaq, dan mu'amalat dunyawiyah yang merupakan satu kesatuan yang utuh dan harus dilaksanakan dalam kehidupan perseorangan maupun kolektif.

3. Pengertian Pengembangan Dakwah

Dakwah adalah sebuah tugas yang dipercayakan (dititipkan) oleh Allah kepada manusia, oleh sebab itu dipundak setiap insan terpangku sebuah tanggung jawab untuk berdakwah, sebagai apapun profesi atau pekerjaannya. Dakwah adalah perbuatan yang sangat mulia sebab esensi dari pada dakwah adalah kebaikan dunia dan akhirat. Pendakwah harus berbicara dengan konsep responsibility, tidak berbicara, tanpa realitas yang tercermin dari diri dan kehidupannya, selaras antara ucapan dengan perbuatan. Oleh karenanya pendakwah tidak hanya cukup, mampu beretorika berapi-api, akan tetapi mau membimbing, menasehati dan mendidik secara kontiunitas dirinya sendiri dan juga orang lain.¹²

Jika dikaitkan dengan pengembangan dakwah, maka pengembangan dakwah adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral diri agar mampu dalam mengembangkan dakwah. Dalam proses pengembangan dakwah haruslah Da'i mengetahui hal apa saja yang di butuhkan

¹² Nihayatul Husna, “Metode Dakwah Islam Dalam Perspektif Islam”, SELASAR KPI: *Referensi Media Komunikasi dan Dakwah*, Vol. 1, No. 1, Oktober 2021, hlm. 101.
<http://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/selasar/index> (di akses pada tanggal 12 Maret 2024 Pukul 17:00 WIB)

serta problem apa saja yang ada di tengah-tengah masyarakat, agar masyarakat mudah memahami apa yang Da'i sampaikan. Rasulullah selalu mendorong umatnya untuk selalu meningkatkan kualitas, cera kerja, dan sarana hidup, serta memaksimalkan potensi sumber daya alam semaksimal mungkin. Dalam dunia manajemen proses pengembangan merupakan sebuah usaha jangka panjang yang didukung oleh manajemen puncak untuk memperbaiki proses pemecahan masalah dan pembaharuan organisasi. Secara individual proses pengembangan yang berorientasi kepada prilaku Da'i memiliki beberapa keuntungan potensial dalam proses pergerakan dakwah khususnya bagi para pemimpin dakwah.¹³

a. Pengertian Dakwah

Ditinjau dari segi bahasa “Da’wah” berarti: panggilan, seruan atau ajakan. Bentuk perkataan tersebut dalam bahasa Arab disebut mashdar. Sedangkan bentuk kata kerja (fi’il) nya adalah berarti: memanggil, menyeru atau mengajak (Da’a, Yad’u, Da’watan). Ditinjau dari segi bahasa, dakwah berarti: panggilan, seruan atau ajakan. Sebagai mengajak dan menggerakkan manusia agar mentaati ajaran-ajaran Allah (Islam) termasuk amar ma’ruf nahi mungkar untuk bisa memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Sedangkan secara terminologi dakwah adalah suatu proses upaya mengubah sesuatu situasi kepada situasi lain yang lebih baik sesuai

¹³ Asmuni Syukir, *Dasar-Dasar dan Strategi Dakwah Islam*. (Jakarta:Alfabeta, 2018), hlm. 29

ajaran Islam, atau proses mengajak manusia ke jalan Allah yaitu Islam.¹⁴

b. Unsur-unsur Dakwah

Unsur-unsur dakwah adalah komponen-komponen yang terdapat dalam setiap kegiatan dakwah. Unsur-unsur tersebut adalah *da'i* (pelaku dakwah), *mad'u* (objek dakwah), *maddah* (materi dakwah), *thariqah* (metode dakwah), wasilah (media dakwah), *atsar* (efek dakwah).

1) *Da'i* (Pelaku Dakwah)

Da'i adalah orang yang melaksanakan dakwah baik lisan, tulisan, maupun perbuatan yang dilakukan baik secara individu, kelompok, atau lewat organisasi/lembaga. Secara umum *da'i* juga disebut dengan sebutan mubalig (orang yang menyampaikan ajaran Islam). Namun, sebutan ini memiliki konotasi sempit, karena masyarakat cenderung mengartikannya sebagai orang yang menyampaikan ajaran Islam melalui lisan saja. Seperti penceramah agama, khatib (orang yang berkhotbah), dan sebagainnya. Pada dasarnya tugas pokok seorang *da'i* adalah meneruskan tugas Nabi Muhammad SAW yakni menyampaikan ajaran-ajaran Allah seperti termuat dalam Al-Qur'an dan sunnah Rasullullah. Berkenaan dengan kepribadian *da'i*, Asmuni Syukir membedakannya menjadi dua

¹⁴ Hasan Bisri WD, *Ilmu Dakwah Pengembangan Masyarakat*, (Surabaya, UIN Sunan Ampel Press, 2014), hlm. 5 3

bagian, yakni kepribadian yang bersifat rohaniah dan jasmaniah.

Kepribadian rohaniah *da'i* meliputi sifat dan sikap yang harus dimiliki. Sifat-sifat itu adalah :

- a) Iman dan takwa kepada Allah SWT
- b) Tulus dan ikhlas serta tidak mementingkan kepentingan diri pribadi.
- c) Ramah dan penuh pengertian
- d) *Tawadlu'* (rendah diri)
- e) Sederhana dan jujur
- f) Tidak memiliki sifat egoism
- g) Antusiasme (semangat)
- h) Sabar dan tawakkal
- i) Memiliki jiwa toleran
- j) Terbuka (demokratis)
- k) Tidak memiliki penyakit hati.

Syarat-syarat di atas secara keseluruhan apabila diperhatikan dan dimiliki serta dilaksanakan oleh seorang *da'i* maka proses dakwah yang dilakukannya tidak akan menemui kesulitan dan menjadi sia-sia.¹⁵

2) *Mad'u* (Penerima Dakwah)

Mad'u yaitu manusia yang menjadi sasaran dakwah, atau manusia penerima dakwah baik sebagai individu

¹⁵ Wahidin Saputra, Pengantar Ilmu Dakwah, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), Cet, Ke-2, hlm. 288-289

maupun kelompok, baik manusia yang beragama Islam, maupun tidak atau dengan kata lain, manusia secara keseluruhan. Menurut Muhammad Abduh membagi *mad'u* menjadi 3 golongan, yaitu:

- a) Golongan cendikiawan yang cinta kebenaran dan dapat berfikir secara kritis dan mendalam, cepat menangkap persoalan.
- b) Golongan awam, yaitu kebanyakan orang yang belum dapat berfikir secara kritis dan mendalam, belum dapat menangkap pengertianpengertian yang tinggi.
- c) Golongan yang berbeda dengan golongan diatas, mereka senang membahas sesuatu tetapi hanya dalam batas tertentu, tidak sanggup mendalam.¹⁶

3) *Maddah* (Materi Dakwah)

Materi (*maddah*) dakwah adalah masalah isi pesan atau materi yang disampaikan da'i pada *mad'u* atau segala sesuatu yang harus disampaikan subjek kepada objek dakwah, yaitu keseluruhan ajaran Islam yang ada di dalam Kitabullah (Al-Qur'an) maupun Sunnah Rasul-Nya.

4) *Thariqah* (Metode Dakwah)

Untuk merealisasikan strategi yang telah ditetapkan, memerlukan metode atau strategi menujuk pada sebuah perencanaan untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan

¹⁶ M.Munir, et al, Manajemen Dakwah, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), hlm. 21

metode adalah cara yang dapat digunakan untuk melaksanakan strategi. Dengan mengetahui metode dakwah, penyampaian dakwah dapat mengenai sasaran, dan dakwah dapat diterima oleh mad'u dengan mudah karena penggunaan metode yang tepat sasaran.¹⁷

5) *Wasilah* (Media Dakwah)

Media berasal dari Bahasa Latin median yang merupakan bentuk jamak dari medium yang berarti perantara. Media merupakan alat atau wahana yang digunakan sumber untuk menyampaikan pesannya kepada penerima. Saluran bisa merujuk pada cara penyajian pesan, apakah langsung tatap muka, media cetak (surat kabar, majalah), atau media elektronik. Semua itu dapat dikategorikan sebagai bagian dari saluran/media. dengan demikian ialah wahana atau alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima.

6) *Atsar* (Efek Dakwah)

Dalam setiap aktivitas dakwah pasti akan menimbulkan reaksi. Artinya, jika dakwah telah dilakukan oleh *da'i* dengan materi dakwah. *Wasilah* dan *thariqah* tertentu, maka akan timbul respons dan efek (*atsar*) pada *mad'u* (penerima dakwah). Efek dalam ilmu komunikasi

¹⁷ M.Munir, et al, Manajemen Dakwah, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), hlm. 28

bisa disebut dengan *feed back* (umpan balik) adalah umpan balik dari reaksi proses dakwah.¹⁸

c. Metode Dakwah

Dari segi bahasa metode berasal dari dua kata yaitu “meta” (melalui) dan “hodos” (jalan, cara). Dengan demikian, kita dapat artikan bahwa metode adalah cara atau jalan yang harus dilalui untuk mencapai suatu tujuan. Sumber yang lain menyebutkan bahwa metode berasal dari bahasa Jerman methodicay artinya ajaran tentang metode. Dalam bahasa Yunani berasal dari kata methodos artinya jalan yang dalam bahasa Arab disebut thariq. Metode berarti cara yang telah diatur melalui proses pemikiran untuk mencapai suatu maksud.

Metode menurut Anton Bakker adalah cara bertindak menurut sistem aturan tertentu. Sedangkan didalam suatu penelitian kata metode diartikan sebagai kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subjek dan objek penelitian, sebagai upaya menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya.¹⁹ Dari beberapa defenisi di atas maka kaitannya dengan dakwah adalah tentang bagaimana cara menyampaikan pesan dakwah yang sudah disiapkan sebelumnya dengan matang, agar terlaksananya dakwah ini tidak sekedar hanya pelaksanaan

¹⁸Asmuni Syukir, Dasar-dasar Strategi Dakwah, (Surabaya: Al Ikhlas, 1986), hlm. 17

¹⁹Dzikron Abdullah, Metodologi Dakwah, (Semarang: Fakultas Dakwah IAIN Walisongo), 1988, hlm. 45

dakwah semata. Pelaksanaan dakwah dimaksudkan haruslah menggunakan metode yang tepat, dimana metode merupakan cara-cara yang dapat dilakukan seorang da'i kepada mad'u dengan mengacu pada perintah Allah dan Rasul-Nya.

Metode Dakwah adalah cara-cara yang digunakan oleh seorang dai (pendakwah) dalam menyampaikan pesan-pesan Islam kepada orang lain. Tujuannya adalah agar pesan tersebut dapat diterima dengan baik dan dipahami, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik.

Beberapa metode dakwah yang umum digunakan antara lain:

- 1) *Bil Hikmah* (dengan hikmah): Menggunakan cara yang bijaksana, lemah lembut, dan penuh kasih sayang dalam menyampaikan pesan. Pendekatan ini sangat efektif karena membuat orang merasa dihargai dan lebih terbuka terhadap ajakan kebaikan.
- 2) *Mau'izhah Hasanah* (nasihat yang baik): Memberikan nasihat yang baik, jelas, dan mudah dipahami. Nasihat ini harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan pendengar.
- 3) *Mujadalah* (berdebat dengan baik): Melakukan diskusi atau debat dengan cara yang santun dan ilmiah. Tujuannya adalah untuk mencari kebenaran bersama, bukan untuk memenangkan perdebatan.

- 4) *Qiyas* (analogi): Membandingkan sesuatu yang sudah diketahui dengan sesuatu yang belum diketahui untuk mempermudah pemahaman.
- 5) *I'rab* (penjelasan): Memberikan penjelasan yang rinci dan mendalam tentang suatu masalah.

Metode dakwah lainnya yang bisa digunakan:

- 1) *Tasyrik* (memberikan contoh): Memberikan contoh-contoh konkret tentang penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) *Takrir* (pembuatan pidato): Menyampaikan pesan dakwah melalui pidato yang menarik dan inspiratif.
- 3) *Tathbir* (pengorganisasian): Membentuk organisasi atau kelompok dakwah untuk memperluas jangkauan dakwah.
- 4) *Ta'lim* (mengajar): Mengajarkan ilmu agama kepada masyarakat melalui berbagai kegiatan seperti pengajian, kursus, atau seminar.

Penting untuk diingat:

- 1) Pilih metode yang sesuai dengan kondisi dan karakter pendengar.
- 2) Sesuaikan bahasa yang digunakan dengan tingkat pemahaman pendengar.
- 3) Jalin hubungan yang baik dengan pendengar agar pesan dakwah lebih mudah diterima.

- 4) Berikan contoh yang relevan dan up-to-date.
- 5) Evaluasi secara berkala efektivitas metode dakwah yang digunakan.

Dengan menggunakan metode dakwah yang tepat, diharapkan pesan Islam dapat disampaikan secara efektif dan mampu mengubah perilaku masyarakat menjadi lebih baik.²⁰

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin Zain dengan judul jurnal tentang “Internalisasi Nilai-Nilai Modernitas Dalam Gerakan Dakwah Organisasi Muhammadiyah di Aceh”. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan analisis deskriptif kualitatif. Untuk mendukung penelitian lapangan ini digunakan juga penelitian kepustakaan (*Library Research*) terhadap berbagai dokumen, seperti buku, Anggaran Dasar dan Program Kerja dalam bidang Dakwah Muhammadiyah Aceh. Sebagai penelitian lapangan yang bersifat deskriptif, sumber data penelitian ini dikategorikan kepada dua macam, yaitu: Pertama, sumber data primer, di dapat dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa Pengurus Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Aceh. Kedua, sumber data sekunder meliputi naskah, dokumen dan semua informasi dari kegiatan dakwah organisasi Muhammadiyah di Aceh. Adapun

²⁰ Muliaty Amin, *Metodologi Dakwah*, (Makassar :Alauddin University Press, 2013), hlm. 69.

persamaan penelitian yang dilakukan diantara keduanya adalah subjeknya yang diteliti yaitu Organisasi Muhammadiyah. Sedangkan perbedannya adalah penelitian sebelumnya membahas tentang internalisasi nilai-nilai modernitas dalam gerakan dakwah, sementara penelitian ini tentang manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan dakwah.²¹

2. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah Qodir dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren AlFalah Bakalan Kecamatan Kalinyamat Kabupaten Jepara yang dimuat dalam Jurnal IKIP PGRI Semarang Volume 1 Nomor 3, Desember 2012. Latar belakang ini adalah adanya peningkatan jumlah santri di PonPes AlFalah, pondok ini memiliki sistem yang modern dimana menyediakan pula sekolah umum dan berbagai ketrampilan untuk membekali santri saat terjun ke masyarakat. Untuk mewujudkan lembaga yang kompleks seperti PonPes AlFalah tentu harus dimulai dari pemilihan sumber daya dan cara mengaturnya supaya kegiatan belajar mengajar tetap berjalan dengan baik dan ketrampilan santri dapat terakomodir.²²

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahasan mengenai manajemen sumber daya

²¹Arifin Zain, “Internalisasi Nilai-Nilai Modernitas Dalam Gerakan Dakwah Organisasi Muhammadiyah di Aceh”, vol 1, No1 (2017), (Aceh), hlm 1.

²² Abdullah Qodir, “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren AlFalah Bakalan Kecamatan Kalinyamat Kabupaten Jepara”, dalam *JMP, Volume 1 Nomor 3*, Desember 2012, (Semarang: IKIP PGRI Semarang, 2012), hal. 273-275.

manusia, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian sebelumnya hanya membahas objek penelitian di lingkungan sekolah sementara penelitian ini membahas tentang organisasi Muhammadiyah.

3. Penelitian yang dilakukan oleh ST Rajiah Rusydi tentang “Peran Muhammadiyah (Konsep Pendidikan, Usaha-Usaha Di Bidang Pendidikan, Dan Tokoh)”. Muhammadiyah merupakan gerakan Islam, Dakwah Amar Makruf dan Munkar, beraqidahkan Islam yang bersumber pada al-Qur'an dan Sunnah, yang didirikan oleh KH. Ahmad Dahlan pada tanggal 18 November 1912 Miladiyah di Kota Yogyakarta. Adapun tujuan berdirinya Muhammadiyah yaitu menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam agar terwujudnya masyarakat Islam yang sebenarnya. Pada ikhtiar dan kegiatan Muhammadiyah dapat dikelompokkan kedalam empat bidang, yaitu Bidang Keagamaan, Bidang Pendidikan, Bidang Sosial kemasyarakatan, Bidang Partisipasi Politik.²³

Adapun persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang muhammadiyah dan perbedaannya adalah penelitian sebelumnya tentang peran Muhammadiyah sementara penelitian peneliti tentang MSDM dalam pengembangan dakwah.

²³ST Rajiah Rusydi, “Peran Muhammadiyah (Konsep Pendidikan, Usaha-Usaha, Di Bidang Pendidikan, dan Tokoh),” *Jurnal Tarbawi*, no. 2 (2020), 145-147

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Organisasi Muhammadiyah Jl. Imam Bonjol No. 61, Kelurahan Sitamiang, Kec. Padangsidimpuan Selatan, Wek V, Kota Padangsidimpuan. Alasan Peneliti memilih lokasi ini karena Organisasi Muhammadiyah ini belum pernah di teliti sebelumnya. Kemudian penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Maret 2024 sampai Mei 2025.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹ Menurut Nurdin, dan Taylor, sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.²

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan metode deskriptif sebagaimana disebutkan oleh Mohammad Nazir adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu

¹Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia, hlm 12.

²Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2020), hlm. 3.

kelas pemikiran pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.³

Jadi, metode deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan atau memaparkan apa adanya tentang suatu objek yang alamiah, tidak dimanipulasi oleh peneliti. Berdasarkan pendapat diatas, penelitian yang dilaksanakan tidak hanya terbatas kepada pengumpulan data informasi, tetapi dilanjutkan dengan pengolahan dan analisis.

C. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti.⁴ Informan penelitian ini adalah Pengurus Organisasi Muhammadiyah Kota Padangsidimpuan, dan Badan Eksekutif Organisasi Muhammadiyah Kota Padangsidimpuan.

D. Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data ini disebut juga dengan responden yang menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti baik pertanyaan tertulis maupun pertanyaan lisan.⁵ Adapun sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu :

³ Mohammad Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta : Ghilmia Indonesia, 2018), hlm 54.

⁴ Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2020), hlm. 4.

⁵ Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014 v), hlm. 91

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang dapat dari sumber pertama, baik dari individu seperti hasil wawancara yang biasa dilakukan oleh peneliti.⁶ Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah pengurus Organisasi Muhammadiyah yaitu Ketua : Dr. Anhar. MA, Sekretaris : Muhammad Yahya Harahap Bendahara : Mhd Aris Lubis, M.Pd dan anggota yang lainnya sebanyak 4 orang.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang berfungsi sebagai pendukung bagi data utama (primer).⁷ Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah Badan Eksekutif Organisasi Muhammadiyah kelurahan sitamiang, Kec. Padangsidmpuan Selatan, Wek V.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan metode:

1) Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.⁸ Observasi adalah cara atau teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung terhadap

⁶ Husein Umar, *Metode Penlitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 42.

⁷ Farida Nugraha, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Surakarta: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2019), hlm. 136

⁸ Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 54

manajemen SDM pada organisasi muhammadiyah dalam pengembangan dakwah.

Ditinjau dari proses pelaksanaan, observasi dapat dibedakan menjadi dua, yakni:

- a. Observasi partisipan, pada teknik observasi ini peneliti menggali informasi mengenai perilaku dan kondisi lingkungan penelitian sesuai dengan kondisi sebenarnya. Observasi ini dapat dilakukan dengan cara melibatkan peneliti sebagai anggota lembaga atau berperan di dalam lembaga tersebut
- b. Observasi non partisipan, teknik observasi non partisipan peneliti tidak terlibat dengan subjek/objek yang diamati, melainkan peneliti hanya berperan sebagai pengamat independen saja.⁹

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi non partisipan, karena pada penelitian peneliti bukan termasuk kedalam kelembagaan anggota dari semua lembaga yang akan diteliti. Sehingga tugas peneliti pada penelitian ini hanya berperan sebagai pengamat saja.

2) Interview/Wawancara

Interview merupakan sebuah kegiatan kajian pengamatan yang berbentuk tanya-jawab yang dilakukan secara lisan untuk mendapatkan sebuah informasi. Interview adalah cara atau teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung secara mendalam dengan

⁹ Farida Nugrahani, Metode Penelitian Kualitatif, (Surakarta: PT Tiga Serangkai PustakaMandiri, 2014), hlm, 136.

pihak-pihak yang terkait. Metode wawancara atau interview merupakan cara pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematik.¹⁰ Basrowi dan Suwandi, yang dikutip dalam buku Farida Nugrahani menyebutkan bahwa dalam penelitian kualitatif ada berbagai model wawancara yakni:¹¹

- a. Wawancara mendalam, wawancara yang dilakukan secara informal dan berjalan sebagaimana percakapan sehari-hari. Jenis wawancara ini adalah jenis yang paling banyak digunakan dalam penelitian kualitatif. Tujuan dari jenis wawancara ini adalah dapat menyajikan konstruksi pada saat sekarang dalam suatu konteks, mengenai para pribadi, peristiwa, aktivitas, perasaan, motivasi, tanggapan, bentuk keterlibatan, dan lainnya.
- b. Wawancara dengan petunjuk umum, wawancara jenis ini, mengharuskan pewawancara menyusun kerangka atau garis-garis besar pokok pembicaraan sebagai bentuk petunjuk wawancara. Saat melakukan jenis wawancara ini pokok pembicaraan tidak boleh lari dari kerangka garis besar yang sudah ditentukan.
- c. Wawancara baku terbuka, wawancara yang menggunakan seperangkat pertanyaan baku, yakni pertanyaan dengan kata-kata, urutan, dan cara penyajian yang sama untuk semua informan yang diwawancarai.

¹⁰ Ardi, Obsevasi dan Wawancara, (Malang: Bayu Media, 2004), hlm, 3.

¹¹Farida Nugrahani, Metode Penelitian Kualitatif, (Surakarta: PT Tiga Serangkai PustakaMandiri, 2014), hlm, 125.

- d. Wawancara terstruktur, wawancara ini bertujuan untuk menemukan jawaban hipotesis. Penelitian menentukan sendiri masalah dan pertanyaan/pertanyaan yang akan diajukan kepada informan.
- e. Wawancara tidak terstruktur, adalah wawancara yang bertujuan untuk menemukan informasi yang bukan baku.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara terstruktur. Metode wawancara terstruktur ini digunakan untuk mendapat data tentang apa saja manajemen SDM pada Organisasi Muhammadiyah dalam pengembangan dakwah. Dalam hal ini penulis akan melakukan wawancara dengan pengurus Organisasi Muhammadiyah.

3) Dokumen

Dokumen asal katanya berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis, dalam melaksanakan dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku, jurnal, makalah, dokumen, dan sebagainya. Dokumen dapat berupa catatan, foto, rekaman, atau arsip yang dapat digunakan sebagai bukti konkret dari penelitian yang dilaksanakan di Organisasi Muhammadiyah.

F. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Uji keabsahan data adalah sebuah usaha untuk meningkatkan derajat kepercayaan data atau disebut dengan keabsahan data. Adapun metode uji kesahihan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode triangulasi, yaitu sebuah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu lain di luar data itu sebagai pembanding.

Triangulasi dapat dipandang sebagai salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk menguji apakah data yang dihasilkan merupakan data yang kredibel. Dengan kata lain, triangulasi merupakan usaha untuk mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh dari berbagai sudut pandang yang berbeda. Terdapat beberapa jenis triangulasi yaitu triangulasi peneliti (*investigator triangulation*), triangulasi metode/teknik (*methodological triangulation*), triangulasi sumber/data (*data triangulation*), dan triangulasi teoritis (*theoretical triangulation*).

Jenis triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan metode. Triangulasi melalui sumber dicapai dengan jalan membandingkan data hasil wawancara dengan sumber pertama dengan sumber kedua. Sedangkan triangulasi melalui metode dicapai dengan jalan mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan atau mengulang pertanyaan yang sama melalui wawancara namun dalam rentan waktu yang berbeda. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan.¹²

Triangulasi yang dilakukan peneliti dengan cara:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang disampaikan sumber data primer dengan sumber data sekunder.
3. Membandingkan hasil penelitian dengan fakta lapangan.

¹² Feny rita fiantika dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Padang Sumatera Barat, 2022), hlm. 14

G. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pengorganisasian data, yaitu menyusun data-data yang diperoleh dalam bentuk kerangka paparan untuk mendeskripsikan tentang manajemen sumber daya manusia pada Organisasi Muhammadiyah dalam pengembangan dakwah Di Kota Padangsidimpuan.
2. Editing, yaitu pengecekan kembali terhadap data yang akan diperoleh di lapangan terkait dengan manajemen sumber daya manusia pada Organisasi Muhammadiyah dalam pengembangan dakwah Di Kota Padangsidimpuan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah Organisasi Muhammadiyah Padangsidimpuan

Muhammadiyah adalah sebuah organisasi Islam yang besar di Indonesia. Nama organisasi ini diambil dari nama Nabi Muhammad SAW. sehingga Muhammadiyah juga dapat dikenal sebagai orang-orang yang menjadi pengikut Nabi Muhammad SAW. Latar belakang KH Ahmad Dahlan memilih nama Muhammadiyah yang pada masa itu sangat asing bagi telinga masyarakat umum adalah untuk memancing rasa ingin tahu dari masyarakat, sehingga ada celah untuk memberikan penjelasan dan keterangan seluas-luasnya tentang agama Islam sebagaimana yang telah diajarkan Rasulullah SAW.

Muhammadiyah secara etimologis berarti pengikut nabi Muhammad, karena berasal dari kata Muhammad, kemudian mendapatkan *ya nisbiyah*, sedangkan secara terminologi berarti gerakan Islam, dakwah *amar ma'ruf nahi mungkar* dan tajdid, bersumber pada Al-Qur'an dan As-Sunnah.

Maka dari itu, peneliti dapat menyimpulkan Muhammadiyah adalah Gerakan Islam yang melaksanakan *da'wah amar ma'ruf nahi munkar* dengan maksud dan tujuan menegakkan dan menjunjung tinggi Agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. Muhammadiyah berpandangan bahwa Agama Islam menyangkut seluruh aspek kehidupan meliputi aqidah, ibadah, akhlaq, dan mu'amalat

dunyawiyyah yang merupakan satu kesatuan yang utuh dan harus dilaksanakan dalam kehidupan perseorangan maupun kolektif.¹

Sejarah berdirinya Organisasi Muhammadiyah di Kota Padangsidimpuan Kyai H. Ahmad Dahlan mendirikan Persyarikatan Muhammadiyah di Yogyakarta pada tanggal 8 Dzulhijjah 1330 Hijriyah bertepatan dengan 18 Nopember 1912 Miladiyah. Memulai langkah dari Yogyakarta melalui bermacam-macam halangan dan rintangan, kesulitan, Muhammadiyah dapat mengembangkan sayapnya keseluruh bumi nusantara bahkan sampai keluar negeri.

Di alam periode kedua pada masa K.H. Ibrahim , Muhammadiyah melintasi pulau Jawa ke Sumatera, tepatnya pada bulan Juni 1926 berdirilah Muhammadiyah Daerah Minangkabau di Padang Panjang . Pada tanggal 14–21 Maret 1930 diselenggarakan Congres Tahunan Muhammadiyah ke-19 di Minangkabau . Merupakan congres pertama diluar pulau Jawa. Terpilihlah KH. Ibrahim menjadi pengurus Besar Muhammadiyah, setelah pelaksanaan congres diresmikanlah berdirinya Muhammadiyah Daerah Miangkabau dengan consulnya Buya AR Sutan Mansur, yang kemudian menjadi Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah hasil Muktamar Muhammadiyah ke-33 yang berlangsung tanggal 24-29 Juli 1956 di Palembang.

Pengembangan Muhammadiyah yang dimulai dari Daerah Minangkabau, apalagi setelah berlangsungnya dengan sukses Congres

¹ Nurhayati, “*Muhammadiyah Dalam Perspektif Sejarah, Organisasi, dan Sistem Nilai*”, (Yogyakarta : TrustMedia, 2018) hlm. 2

Muhammadiyah ke-19 tersebut yang menarik perhatian para ulama dan cendekiawan muslim yang berjiwa maju di Keresidenan Tapanuli . Surat Keputusan Pengurus Besar Muhammadiyah no.478 tanggal 13 Juni 1934 M menetapkan H.M. Zainuddin sebagai ketua Muhammadiyah Sipirok. Kemudian dilanjutkan dengan berdirinya Muhammadiyah di Tamiang sampai ke Botung yang dipelopori oleh anak-anak muda sekolah di Padang Panjang termasuk M. Yunan Nasution . SK Pengurus Besar Muhammadiyah nomor 909 tanggal 13 September 1934 tentang pendirian Cabang Muhammadiyah Tamiang. Keberadaan Muhammadiyah di Sibolga, Padangsidimpuan, Sipirok dan Tamiang sampai dengan tahun 1934 masih dibawah Consul Holp Bestuur Muhammadiyah Daerah Minangkabau .

Pada Desember 1934, musyawarah Muhammadiyah diadakan di Sibolga dengan mendatangkan Buya AR Sutan Mansyur, Buya Hamka dan DR Karim Amarullah dari Sumatera Barat. Tahun 1946 Amir Husin Abdul Mun'im pernah datang ke Tiangaras berjalan kaki dari Padangsidimpuan untuk menghadiri conferensi Cabang Muhammadiyah Padangsidimpuan. 1 Agustus 1946 didirikanlah Perguruan Muhammadiyah di Wek I Sigiring-giring Padangsidimpuan yang terdiri dari SMP Muhammadiyah 29 dan SD Muhammadiyah 1, sebelumnya sudah adalah madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah yang didirikan pada 1 Agustus 1930. Amir Husin Abdul Mun'im berpulang kerahmatullah pada tahun 1947 dan digantikan oleh M. Yunus Harahap sebagai hasil Konferensi Muhammadiyah Daerah Tapanuli. Pada periode ini Pimpinan Muhammadiyah Daerah Tapanuli

dipindahkan dari Sibolga ke Padangsidimpuan dan sebutan Consul diganti menjadi Majelis Perwakilan.

Pemindahan ke Padangsidimpuan dikarenakan perkembangannya lebih pesat di Padangsidimpuan daripada di Sibolga, pada waktu itu Muhammadiyah Tapanuli Selatan sudah memiliki 12 Cabang Muhammadiyah.²

2. Visi Muhammadiyah

Adapun visi Muhammadiyah adalah tertatanya manajemen dan jaringan guna meningkatkan efektifitas kinerja Majelis menuju gerakan tarjih dan tajdid yang lebih maju, profesional, modern, dan otoritatif sebagai landasan yang kokoh bagi peningkatan kualitas Persyarikatan dan amal usaha.³

3. Misi Muhammadiyah

- a) Mewujudkan landasan kerja Majelis yang mampu memberikan ruang gerak yang dinamis dan berwawasan ke depan.
- b) Revitalisasi peran dan fungsi seluruh sumber daya majelis.
- c) Mendorong lahirnya ulama tarjih yang terorganisasi dalam sebuah institusi yang lebih memadai.
- d) Membangun model jaringan kemitraan yang mendukung terwujudnya gerakan tarjih dan tajdid yang lebih maju, profesional, modern, dan otoritatif.

² Nurhayati, “*Muhammadiyah Dalam Perspektif Sejarah, Organisasi, dan Sistem Nilai*”, (Yogyakarta : : TrustMedia, 2018) hlm. 6-8

³ Alwi, Badan Eksekutif Muhammadiyah, *Wawancara*, Padangsidimpuan, 22 Oktober 2024, Pukul 14:00

- e) Menyelenggarakan kajian terhadap norma-norma Islam guna mendapatkan kemurniannya, dan menemukan substansinya agar didapatkan pemahaman baru sesuai dengan dinamika perkembangan zaman.
- f) Menggali dan mengembangkan nilai-nilai Islam, serta menyebarluaskannya melalui berbagai sarana publikasi.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa visi dan misi organisasi muhammadiyah yaitu menata keseluruhan jaringan agar meningkatkan fungsi sumber daya majlis untuk mengembangkan nilai-nilai Islam. Kegiatan dakwah meliputi kegiatan tablig dan pengajian, bidang pendidikan.⁴

4. Struktur Organisasi Muhammadiyah

**Tabel IV.1
Struktur Organisasi**

No	Nama	Jabatan
1	Dr. Anhar,MA.	Ketua
2	Drs.H. Amil Mahzul Nasution	Wakil Ketua Bidang Organisasi, Idiologi, Kaderisasi dan Pembinaan AMM
3	H.Damhuri Lubis	Wakil Ketua Bidang Tarjih dan Tajdid
4	Makmun Rambe	Wakil Ketua Bidang Tabligh, Dakwah Komunitas Pembinaan Haji dan Umrah
5	H.Ahmad Rifai Tanjung,S.Pd.,MM	Wakil Ketua Bidang Pendidikan, Kebudayaan, dan Olahraga
6	Ali Hamsah Lubis,S.Pd	Wakil Ketua Bidang Pembinaan Kesehatan Umum, Kesejahteraan

⁴ Alwi, Badan Eksekutif Muhammadiyah, *Wawancara*, Padangsidimpuan, 22 Oktober 2024, Pukul 14:00

		Sosial, dan Resiliensi Bencana
7	Dr. Erwinsky Lubis,ST.,MT	Wakil Ketua Bidang Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata
8	Ahmad Yarham Soritua	Wakil Ketua Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Lingkungan Hidup
9	Muhammad Faisal Harahap,SH,MH	Wakil Ketua Bidang Hukum, HAM, Hikmah dan Wakaf
10	Iskandar Safri Hasibuan,M.Pd.	Wakil Ketua Bidang Pustaka, Informasi dan Digitalisasi serta Pengembangan Cabang dan Ranting
11	Muhammad Yahya Efendi Harahap,S.Pd	Sekretaris
12	Sahlan Tuah Harahap,M.Pd	Wakil Sekretaris
13	H.Muhammad Aris Lubis,M.Pd	Bendahara

Sumber:Dokumen SK Organisasi Muhammadiyah

5. Daftar Nama Cabang Dan Ranting Se-Kota Padangsidimpuan

No.	NAMA CABANG	No	NAMA RANTING
1	PCM Padangsidimpuan Utara	1	PRM Kampung Marancar
		2	PRM Batang Ayumi Jae
		3	PRM Batang Ayumi Julu
		4	PRM Sigiring-giring
		5	PRM Sadabuan
		6	PRM Panyanggar
		7	PRM Losung Batu
		8	PRM Bonan Dolok
		9	PRM Tano Bato
2	PCM Padangsidimpuan Selatan	1	PRM Pasar Siborang
		2	PRM Padang Matinggi
		3	PRM Wek IV Jalan Kenanga
		4	PRM Wek IV Ujung Padang
		5	PRM Kampung Sipirok
		6	PRM Batunadua - Sitamiang

3	PCM Padangsidimpuan Hutaimbaru	1	PRM Hutaimbaru
		2	PRM Palopat
		3	PRM Untemanis
		4	PRM Sitaratoit
		5	PRM Sabungan Jae
4	PCM Padangsidimpuan Tenggara	1	PRM Pijorkoling
		2	PRM Goti
		3	PRM Manegen
		4	PRM Manunggang Julu
		5	PRM Hutakoje

6. Daftar nama Dai dan Daiyah Pengurus Daerah Muhammadiyah Kota Padangsidimpuan

No	Nama
1.	H.Agus Rambe,S.Pd
2.	H. Kasim Lubis, S.Pd.I
3.	H.Zulkarnaen MZ
4.	Alwi Ansyori Harahap
5.	Ir. Pande Rambe
6.	Anas Muqotil Lubis
7.	Amin Aziz Nasution M.E
8.	Muhammad Rizal Lubis,S.Pd
9.	Arif Rahman Pulungan S.Pt
10.	Syahrial Piliang
11.	Ahmad Rasyid S.Pd.I
12.	Zulfahmi S.Pd,S.H,M.A,M.H
13.	Ahmad Faisal,S.Ag
14.	Dakkal Harahap,S.Pd.,M.Pd.,M.H
15.	Harun Ar rasyid,M.Pd.
16.	Yusril Al Karim,S.Pd
17.	Abdansyah Lubis
18.	Paisal
19.	Abdul Aris Sibarani
20.	Makmun Rambe
21.	Maksum Ahmadi Rangkuti,S.Pd
22.	Adi Suhendra
23.	Irfan Suaidi Harahap
24.	Rayhan Firdaus
25.	Aulia Rahman Sajali
26.	Rifqi Haikal
27.	Usman Batubara,S.Pd.,M.Pd
28.	H. Mukhlis Pulungan,S.Pd

29. Jumadil Pulungan
30. Ilham Sahmadi Daulay,S.E
31. H. Mahyuddin Nst,S.Pd
32. H. M. Asmin Nst
33. Muhammad Arif,M.A
34. Khoirot Nasution,S.H
35. Abrizal Ritonga
36. Abdul Rahman Nst,S.T.M.M
37. Drs.Ali Nurdin Siregar,M.A
38. Ir.H. Armansyah Lubis
39. Dr. Yusriani Nasution, M.P
40. Dr. Nur Rahmah Amini
41. Susi Susilawati, S.T,M.Kom
42. Adek Kholijah, M.Pdl
43. Hj. Ratna Sari Harahap S.Sos
44. Hj. Rosminawati S.Pd

B. Temuan Khusus

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah Dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah upaya untuk menentukan jumlah anggota yang dibutuhkan organisasi saat ini dan di masa depan. Perencanaan SDM yang efektif dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Perencanaan SDM yang efektif dapat membantu organisasi untuk: Meningkatkan produktivitas, Mencapai tujuan organisasi, Meminimalisir perpecahan dalam organisasi, Menemukan kandidat yang tepat, Menempatkan anggota pada posisi terbaiknya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Anhar selaku Ketua Umum Muhammadiyah Padangsidimpuan, mengatakan bahwa:

“Perencanaan Sumber Daya Manusia di Organisasi Muhammadiyah dilakukan secara terstruktur. Kami selalu mempertimbangkan kebutuhan dakwah dalam setiap tahap perencanaan, termasuk pelatihan dan pengembangan dakwah. Dalam hal ini perencanaan sangat mendukung pengembangan dakwah dengan baik.”⁵

Ditambah dengan hasil wawancara bersama bapak Amil Mahzul mengatakan bahwa:

“struktur organisasi Muhammadiyah menunjukkan bahwa keputusan-keputusan penting dalam organisasi ini dilakukan melalui musyawarah daerah (Musyda) yang dilaksanakan setiap lima tahun sekali. Musyda menjadi forum utama untuk menyusun program kerja, memilih pemimpin, dan menentukan arah kebijakan yang akan dijalankan oleh organisasi di tingkat daerah. Adapun selanjutnya, agenda rapat kerja (Raker) yang dilakukan setahun sekali di organisasi Muhammadiyah bertujuan untuk merencanakan, mengevaluasi, dan memastikan pelaksanaan program-program kerja yang telah disepakati dalam musyawarah daerah (Musyda). Raker ini menjadi momen penting untuk menyusun langkah-langkah strategis, memperkuat koordinasi antar pengurus, serta mengatasi tantangan yang dihadapi dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi.”⁶

Adapun langkah-langkah perencanaan SDM pada organisasi muhammadiyyah dalam pengembangan dakwahnya meliputi:⁷

a. Analisis kebutuhan SDM

Analisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM) adalah proses untuk mengidentifikasi dan memprediksi jumlah tenaga pendakwah yang dibutuhkan dalam pengembangan dakwah khususnya di kota

⁵ Anhar, Ketua Umum Muhammadiyah, *wawancara*, Padangsidimpuan, 15 Oktober 2024, pukul 11.00

⁶ Amil Mahzul, Wakil Ketua Bidang Organisasi dan Idiologi Muhammadiyah, *Wawancara* Padangsidimpuan, 16 Oktober 2024, Pukul 10:30

⁷ Saputra, A. (2018). *Strategi Organisasi Muhammadiyah dalam Meningkatkan Wawasan Keislaman Masyarakat di Kota Banda Aceh* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).

padangsidimpuan. Dalam hal ini bapak amil mahzul menambahkan dalam wawancara bahwa :

“Dalam melakukan regenerasi dai baru, maka awalnya dilakukan kordinasi pada Ketua PDM untuk melihat apakah kondisi akan kebutuhan yang harus dipenuhi perlu adanya penambahan kader dakwah, kemudian dari hasil kordinasi tersebut, barulah selanjutnya diadakan rapat guna menentukan bagaimana proses selanjutnya”⁸

Analisis kebutuhan kader dakwah ini melalui beberapa ranting yang berada dibawah pimpinan muhammadiyah kota padangsidimpuan dalam hal teknis bapak anhar mengatakan bahwa:

“Dalam pelaksanaan analisis kebutuhan ini pihak Pimpinan Muhammadiyah memberikan amanat kepada setiap Ranting Muhammadiyah untuk melaporkan apabila kekurangan pendakwah. Setelah laporan dari masing-masing ranting terkumpul maka pimpinan muhammadiyah merekomendasikan kepada Wakil Ketua Bidang Organisasi, Idiologi, Kaderisasi dan Pembinaan AMM untuk membentuk susunan pelaksanaan rekrutmen.”⁹

b. Implementasi dan monitoring.

1) Bidang *Tabligh*

a) Melaksanakan konsolidasi dalam rangka mensinergikan gerakan dakwah yang dilakukan oleh Muhammadiyah dari cabang sampai ranting dengan memaksimalkan peran korp mubaligh Muhammadiyah.¹⁰

b) Meningkatkan kualitas dan kuantitas *da'i* dalam rangka memenuhi kebutuhan Muhammadiyah dan umat terhadap *da'i*

⁸ Amil Mahzul, Wakil Ketua Bidang Organisasi dan Idiologi Muhammadiyah, *Wawancara Padangsidimpuan*, 16 Oktober 2024, Pukul 10:30

⁹ Anhar, Ketua Umum Muhammadiyah, *wawancara*, Padangsidimpuan, 15 Oktober 2024, pukul 11.00

¹⁰ Dokumen AD ART Organisasi Muhammadiyah

yang berkualitas, kompeten dan konsisten dalam menegakan syair *amar ma'ruf nahi munkar*.

- c) Menyiapkan, mengembangkan dan menggerakan dakwah bil hal melalui berbagai amal usaha dimiliki Muhammadiyah Padangsidimpuan, sehingga dapat memberiakn kontribusi yang nyata bagi masyarakat.¹¹
- 2) Bidang pendidikan dasar dan menengah
- a) Menguatkan identitas sekolah Muhammadiyah dengan mengintensifkan pembinaan ahlak Islami dan ideologi gerakan Muhammadiyah serta kurikulum yang mencerminkan keunggulan sekolah Muhammadiyah.
 - b) Mengoptimalkan peran Majlis Dikdasmen (pendidikan dasar dan menengah) dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas sekolah muhammadiyah serta amal usaha Muhammadiyah lainya serta meninggalkan ego-ego sektoral agar dapat saling menopang dan maju bersama.
 - c) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia baik tenaga pendidik maupun kependidikan agar dapat ikut mengembangkan berperan aktif dalam dakwah Muhammadiyah. Dengan mengadakan kegiatan pengajian rutin di sekolah yang dilaksanakan setiap hari jum'at pagi. bapak makmun rambe sebagai dai dalam mengisi kajian tersebut

¹¹ Munir, Khadujah, Peningkatan Kualitas Majelis Taklim Menuju Akselerasi dan Eskalarasi Pemberdayaan Umat, Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan Kehidupan Keagamaan

berupaya mengoptimalkan agar para siswa menjadi regenerasi penerus dakwah.¹²

- d) Menyiapkan secara sungguh-sungguh calon pemimpin amal usaha dan tenaga pendidik yang berkualitas, mempunyai pengembangan dan mendukung terwujudnya maksud dan tujuan Muhammadiyah sebagai gerakan dakwah amar ma'ruf nahi munkar, serta menindak tegas pimpinan dan tenaga amal usaha Muhammadiyah (UAM) yang tidak loyal kepada perserikatan.
 - e) Memperkuat, memfasilitasi dan membina keberadaan dan peran IPM, HW, tapak suci, sebagai media kaderisasi perserikatan.¹³
- 3) Bidang Pendidikan Kader¹⁴
- a) Mengoptimalkan peran majlis dalam menyiapkan, pembinaan, dan pendistribusian sumber daya kader.
 - b) Meningkatkan kualitas dan kuantitas kader, melalui intensitas pengkaderan disemua tingkat pimpinan, amal usaha dan ortom.
 - c) Meningkatkan koordinasi dan kerjasama secara tersistem antara pimpinan persyrikan, ortom dan amal usaha Muhammadiyah dalam pelaksanaan pengaderan di lingkungan masing-masing.
 - d) Membentuk dan meningkatkan Korp instruksi sehingga tersedia intruksi yang berkualitas agar mampu mendesain dan

¹² Makmun rambe, Ketua bidang tarjih, *wawancara*, Padangsidimpuan, 18 Oktober 2024, pukul 14.00

¹³ Dokumen AD ART Organisasi Muhammadiyah

¹⁴ Dokumen AD ART Organisasi Muhammadiyah

mengembangkan pengkaderan Muhammadiyah sesuai dengan kebutuhan institusi masing-masing.

4) Bidang Pelayanan Sosial¹⁵

Mengembangkan sistem pelayanan sosial Muhammadiyah melalui panti asuhan/LKSA dan kegiatan sosial lainnya, agar dapat melayani kebutuhan dasar dan mengembangkan melalui keterampilan dan kegiatan dakwah

2. Penyusunan Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan

Penyusunan sumber daya manusia (SDM) pada organisasi Muhammadiyah dalam pengembangan dakwah dapat dilakukan melalui beberapa langkah berikut:¹⁶

a. Pemetaan Potensi dan Kebutuhan

- 1) Melakukan analisis terhadap kebutuhan dakwah di berbagai tingkatan, seperti lokal, regional, dan nasional.
- 2) Mengidentifikasi potensi anggota, termasuk keahlian dan pengalaman yang dimiliki.

b. Struktur Organisasi yang jelas:

- 1) Menyusun struktur organisasi yang jelas dan fungsional, mencakup berbagai unit dakwah, pendidikan, dan sosial.
- 2) Menentukan peran dan tanggung jawab setiap anggota dalam pelaksanaan program dakwah.

¹⁵ Dokumen AD ART Organisasi Muhammadiyah

¹⁶ Anhar, Ketua muhammadiyah, *wawancara*, Padangsidimpuan, 16 Oktober 2024, pukul 11.00

c. Rekrutmen dan Seleksi

- 1) Mengadakan proses rekrutmen yang transparan dan adil untuk mencari individu yang memiliki komitmen dan visi yang sama.
- 2) Memastikan bahwa calon anggota memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan dakwah.

d. Pelatihan dan Pengembangan

- 1) Menyediakan pelatihan berkala untuk meningkatkan kapasitas anggota, baik dalam keterampilan komunikasi, manajemen, maupun pengetahuan agama.
- 2) Mengadakan program pengembangan diri, seperti seminar dan lokakarya.

e. Pemberian *Reward* dan Motivasi

- 1) Mengimplementasikan sistem penghargaan untuk anggota yang berprestasi dalam dakwah.
- 2) Memberikan motivasi melalui pengakuan publik atau insentif lainnya untuk menjaga semangat anggota.¹⁷

f. Monitoring dan Evaluasi

- 1) Melakukan evaluasi rutin terhadap program dakwah dan kinerja SDM untuk memastikan pencapaian tujuan.
- 2) Menggunakan umpan balik untuk perbaikan dan pengembangan program di masa depan.

¹⁷ Sahrul. Pemikiran Dakwah Sosial Muhammadiyah, Jurnal Analytica Islamica, Vol. 1, No. 2, 2021.

g. Penguatan Kerjasama dan Jaringan

- 1) Membangun kolaborasi dengan organisasi lain dan komunitas untuk memperluas jangkauan dakwah.
- 2) Mengembangkan jaringan komunikasi yang baik di antara anggota dan komunitas.

Dengan langkah-langkah ini, penyusunan SDM dalam organisasi Muhammadiyah dapat mendukung pengembangan dakwah yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Alwi selaku Badan Eksekutif Organisasi Muhammadiyah mengatakan bahwa:

"Majelis Tabligh merupakan salah satu komponen penting dalam penyusunan sumber daya manusia (SDM) di organisasi Muhammadiyah. Melalui Majelis Tabligh, organisasi ini berfokus pada pengembangan dakwah dengan melibatkan anggota yang memiliki kompetensi dalam menyebarkan nilai-nilai Islam. Hal ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas SDM dalam melaksanakan misi dakwah secara efektif dan menyeluruh."¹⁸

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah dalam Pengembangan Dakwah di Padangsidimpuan.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan bapak Makmun selaku Wakil Ketua Bidang Tabligh, Dakwah Komunitas Pembinaan Haji dan Umrah mengatakan:

"Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada organisasi Muhammadiyah sangat penting dalam upaya pengembangan dakwah. Melalui berbagai program pelatihan dan pembinaan, Muhammadiyah

¹⁸ Alwi, Badan Eksekutif Muhammadiyah, *Wawancara*, Padangsidimpuan, 22 Oktober 2024, Pukul 14:00

berusaha meningkatkan kapasitas anggota dalam menyebarluaskan pesan-pesan Islam. Dengan adanya pengembangan SDM yang terencana, diharapkan dakwah dapat dilakukan secara lebih efektif dan berdampak luas di masyarakat. Tabligh dan dakwah khusus menjadi salah satu fokus dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di organisasi Muhammadiyah. Melalui kegiatan ini, anggota diajarkan untuk menyampaikan ajaran Islam dengan baik dan benar, serta meningkatkan keterampilan komunikasi mereka. Dengan pendekatan yang sistematis, pengembangan SDM melalui tabligh dan dakwah khusus diharapkan dapat memperkuat peran Muhammadiyah dalam menyebarluaskan nilai-nilai Islam di masyarakat.¹⁹

Muhammadiyah merupakan organisasi dakwah yang mengajak kepada umat berbuat kebaikan agar selamat di dunia dan di akhirat. Pengembangan dakwah Muhammadiyah dikota Padangsidimpuan dapat dilaksanakan melalui pendekatan kultural dan struktural. Pelatihan muballigh dakwah Muhammadiyah merupakan sebuah solusi efektif dalam meneruskan perjuangan dakwah Muhammadiyah. Beberapa model pendekatan dalam pelatihan dan menyiapkan kader muballigh, diantaranya melalui model pendidikan dan pengetahuan, model pendampingan, dan model praktik dan presentasi dakwah guna mengetahui kemampuan peserta dalam berdakwah.

Pelatihan muballigh dakwah seperti, darul arqam, PKDTM dan pelatihan dakwah di Pimpinan Daerah Muhammadiyah Padangsidimpuan memiliki prioritas utama sebagai sasaran peserta pelatihan, yaitu para remaja atau pelajar, ketua Pimpinan Ranting Muhammadiyah se-Kota Padangsidimpuan, sekaligus melibatkan beberapa perwakilan dari ortom seperti IPM, Pemuda Muhammadiyah, KOKAM, Nasiyatul Aisyiyah, dan simpatisan lainnya.²⁰

Para peserta begitu antusias mengikuti seluruh sesi pelatihan yang terdiri dari tiga model yakni: 1) model pendidikan dan pengetahuan

¹⁹ Makmun, Wakil Ketua Bidang Tabligh Muhammadiyah, *Wawancara*, Padangsidimpuan, 15 Oktober 2024, Pukul 15:00

²⁰ Amil Mahzul, Wakil Ketua Bidang Organisasi dan Idiologi Muhammadiyah, *Wawancara* Padangsidimpuan, 16 Oktober 2024, Pukul 10:30

tentang retorika dakwah, dinamika berdakwah dan tantangan berdakwah. 2) Model pendampingan oleh fasilitator secara berkelompok. Pendampingan ini memberikan pelatihan tentang cara penyusunan materi dakwah dan bagaimana berperilaku pada saat berdakwah. 3) Model praktik dan presentasi dakwah di depan tim penilai dan peserta guna mengetahui kemampuan peserta dalam berdakwah.²¹

Kegiatan pelatihan muballigh ini sesuai dengan penelitian yang menjelaskan pentingnya menyiapkan kader-kader dakwah sampai terbentuk korps muballigh dakwah untuk suatu daerah tertentu. Sehingga para muballigh tersebut bisa melaksanakan program safari dakwah bagi mualigh-mualigh Muhammadiyah ke daerah-daerah untuk saling bertukar informasi, melatih militansi, sosialisasi dan konsolidasi organisasi, serta meningkatkan kompetensi dakwah dalam kultur masyarakat yang heterogen

Adapun beberapa program pelatihan dan pembinaan dalam pengembangan sumber daya manusia pada Organisasi Muhammadiyah antara lain yaitu:²²

- 1) Pelatihan Kader Dasar Taruna Melati (PKDTM) untuk memperkuat kaderisasi IPM Pelatihan kader dakwah Muhammadiyah secara rutin mengadakan pelatihan PKDTM untuk kader dakwah, baik di tingkat daerah, cabang, maupun pusat. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengetahuan agama, keterampilan komunikasi dakwah, hingga cara mengelola kegiatan dakwah yang lebih modern dan efektif.

²¹ Amil Mahzul, Wakil Ketua Bidang Organisasi dan Idiologi Muhammadiyah, *Wawancara Padangsidimpuan*, 16 Oktober 2024, Pukul 10:30

²² Alwi, Badan Eksekutif Muhammadiyah, *Wawancara*, Padangsidimpuan, 22 Oktober 2024, Pukul 14:00

Pelatihan ini bertujuan untuk mempersiapkan kader yang mampu menjangkau berbagai kalangan, baik di masyarakat umum, pemuda, hingga keluarga.

- 2) Kuliah Kader Tarjih untuk menjaga ketersediaan ulama masa depan
Penguatan pendidikan dakwah dalam Muhammadiyah juga dilakukan melalui sektor pendidikan. Muhammadiyah memiliki jaringan lembaga pendidikan yang sangat luas, mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Melalui lembaga pendidikan ini, Muhammadiyah tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan dunia, tetapi juga menanamkan nilai-nilai dakwah yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Pelatihan guru dan pendidik di lingkungan Muhammadiyah juga merupakan bagian dari pelatihan dakwah.²³
- 3) Kader dakwah Muhammadiyah juga banyak yang terlibat dalam pengembangan dakwah di kalangan pemuda. Melalui organisasi kepemudaan seperti Pemuda Muhammadiyah, pelatihan dakwah dilakukan untuk memperkenalkan ajaran Islam yang relevan dengan kehidupan anak muda, dengan tekanan pada isu-isu sosial yang dekat dengan mereka, seperti pendidikan, teknologi, kesehatan mental, dan lain-lain. Dengan berbagai pendekatan ini, Muhammadiyah berupaya untuk memastikan bahwa dakwah yang dilakukan tidak hanya mencakup aspek spiritual, tetapi juga mengakomodasi kebutuhan sosial, ekonomi, pendidikan, dan budaya umat. Dakwah

²³ Alwi, Badan Eksekutif Muhammadiyah, *Wawancara*, Padangsidimpuan, 22 Oktober 2024, Pukul 14:00

Muhammadiyah berupaya menciptakan perubahan positif dalam masyarakat secara holistik²⁴.

4. Pembahasan hasil penelitian

Manajemen sumber daya manusia, atau MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.²⁵

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada organisasi Muhammadiyah dalam pengembangan dakwah bertujuan untuk memastikan bahwa setiap orang yang terlibat dalam dakwah dapat bekerja secara optimal.

Penyajian data hasil penelitian manajemen SDM di Pimpinan Daerah Muhammadiyah kota Padangsidimpuan, sebagaimana dipaparkan di atas, maka pembahasan terdiri dari sistem analisis kebutuhan SDM, rekrutmen dan pelatihan muballig dakwah. Berikut ini pemaparan pembahasan penelitian manajemen SDM pada organisasi muhammadiyah dalam pengembangan dakwah di kota padangsidimpuan

Penerapan fungsi perencanaan, penyusunan dan pengembangan dalam gerakan dakwah di Pimpinan daerah Muhammadiyah Kota Padangsidimpuan dapat meningkatkan efektivitas gerakan

²⁴ Alwi, Badan Eksekutif Muhammadiyah, *Wawancara*, Padangsidimpuan, 22 Oktober 2024, Pukul 14:00

²⁵ Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, F., Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M., ... & Asfar, A. H. (2023). Manajemen sumber daya manusia.

dakwah. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi Muhammadiyah untuk pengembangan dakwah melibatkan beberapa langkah strategis. Berikut adalah beberapa poin penting:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendakwah dalam berbagai bidang dakwah, seperti pendidikan, kesehatan, dan sosial.
- b. Mencari individu yang memiliki visi dan misi yang sejalan dengan Muhammadiyah, serta memiliki kompetensi dalam bidang dakwah.
- c. Menyediakan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan anggota dalam dakwah, baik secara teori maupun praktik.
- d. Mendorong anggota untuk mengikuti pendidikan formal dan non-formal yang relevan dengan pengembangan dakwah.
- e. Mengadakan evaluasi rutin untuk menilai efektivitas program dakwah dan kontribusi SDM yang terlibat.
- f. Mengajak masyarakat untuk terlibat dalam program dakwah, sehingga memperluas jaringan dan dampak.
- g. Bekerja sama dengan organisasi lain untuk meningkatkan kapasitas dan jangkauan dakwah.

Dengan perencanaan yang matang, diharapkan pengembangan dakwah Muhammadiyah dapat lebih efektif dan berdampak luas.²⁶

1. Organisasi Muhammadiyah menghadapi kendala dalam melakukan strategi dakwah pada kaderisasi pemuda, seperti kurangnya minat dan motivasi.

²⁶ Alwi, Badan Eksekutif Muhammadiyah, *Wawancara*, Padangsidimpuan, 22 Oktober 2024, Pukul 14:00

2. Muhammadiyah menggunakan strategi dakwah kultural melalui gerakan budaya dan perubahan sosial di tengah masyarakat Muslim²⁷

Jika kita melihat penelitian yang dilakukan oleh Abdullah Qodir dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren AlFalah Bakalan Kecamatan Kalinyamat Kabupaten Jepara yang dimuat dalam Jurnal IKIP PGRI Semarang Volume 1 Nomor 3, Desember 2012. Yang sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia, pondok ini memiliki sistem yang modern dimana menyediakan pula sekolah umum dan berbagai ketrampilan untuk membekali santri saat terjun ke masyarakat. Seharusnya organisasi muhammadiyah di kota padangsidimpuan harus lebih modern dalam melakukan perekrutan dan pelatihan agar perkembangan dakwah yang dilaksanakan berjalan dengan baik dan menjadi optimal. Dakwah yang dilakukan perlu adanya modernisasi untuk meningkatkan efisiensi dalam kegiatan dakwah. Hal ini sejalan dengan beberapa teori yang disampaikan nurcholis majid dengan mengutip pendapat marshal G.S Hodgson yang mengatakan kemenangan islam di pulau jawa sangat sempurna karena banyaknya proses modernisasi dalam berdakwah²⁸

Penelitian tentang “Internalisasi Nilai-Nilai Modernitas Dalam Gerakan Dakwah Organisasi Muhammadiyah di Aceh” juga mengarah pada proses modrenisasi dakwah yang dilakukan untuk efisiensi dakwah di kota

²⁷ Suhandang, Kustadi. 2013. Ilmu Dakwaah Prespektif Komunikasi, Bandung: PT Pemuda Rosdakarya.

²⁸ Abas, S. (2018). Konsep dan icon gerakan Muhammadiyah. *Ejournal Kawasa*, 8(3), 10-21.

padangsidimpuan dalam setiap agenda baik perekrutan, pengkaderan serta pelatihan organisasi muhammadiyah diharapkan mampu menerapkan sistem berbasis online agar lebih meluas dalam perekrutan dan pengembangan sumber daya manusia organisasi.

Format dakwah yang dijalankan oleh Muhammadiyah di Padangsidimpuan menunjukkan orientasi pada pengembangan aspek pendidikan dan sosial. Hal ini tercermin dari kegiatan pengajian yang rutin, pelatihan bagi kader, serta pemberian dukungan ekonomi (misalnya beasiswa dan bantuan modal usaha) sebagai bagian dari strategi dakwah bil hal. Pendekatan ini tidak hanya menyampaikan pesan keagamaan tetapi juga memberdayakan anggota agar mampu mengoptimalkan potensi mereka.

Konsep dakwah muhammadiyah yang menjadi ciri adalah sebagai berikut:²⁹

a. Gerakan Islam *amal ma'ruf nahi munkar*

Muhammadiyah sebagai gerakan dakwah amar ma'ruf nahi munkar adalah bahwa agama Islam harus disampaikan, dijelaskan dan dipahamkan kepada masyarakat agar masyarakat memahami dan mengamalkanya. Dakwah *amar ma'ruf nahi munkar* yang bersifat kebaikan, bimbingan, dan peringatan. Dengan melaksanakan dakwah amar ma'ruf nahi munkar muhammadiyah menggerakkan masyarakat menuju tercapainya tujuan muhammadiyah yakni “mewujudkan masyarakat Islam yang sebenar-benarnya”.

²⁹ Abas, S. (2018). Konsep dan icon gerakan Muhammadiyah. *Ejournal Kawasa*, 8(3), 10-21.

b. Memperlihatkan sikap *washatiyah* (tengahan) / tidak ektrim

Sikap washatiyah berarti sikap yang adil, baik, tengah dan seimbang. Gerakan washatiyah senafas dengan model Islam berkemajuan terselip pesan damai, terbuka, toleransi, bersahabat dan mengapresiasi kemajuan

c. Gerakan *Tajdid*

Muhammadiyah dari awal mulanya meletakkan diri untuk satu diantara organisasi yang berkidmat memperluaskan ajaran Islam sebagaimana yang ada dalam alquran dan As sunah, dan membersihkan amalan-amalan yang terang-terangan menyimpang dari ajaran Islam baik berbentuk khufarat, syirik maupun bid'ah melalui gerakan dakwah.³⁰

Sifat tajdid yang dikenakan pada gerakan muhammadiyah sebenarnya tidak hanya sebatas pengertian upaya memurnikan ajaran Islam yang dialamatkan pada bidang akidah, ibadah dan akhlaq, melainkan juga termasuk upaya muhammadiyah melakukan berbagai pembaharuan cara-cara pelaksanaan Islam dalam kehidupan bermasyarakat, semacam memperbaruhui cara penyelenggaraan pendidikan, cara penyantunan fakir miskin dan anak yatim, cara mengelola zakat fitrah dan zakat harta benda, cara mengelola rumah sakit, dan cara pelaksanaan kurban.

³⁰ Syukir. Asmuni. 1983. Dasar-dasar Strategi Dakwah. Surabaya: AlIkhlas

Untuk membedakan antara keduanya maka tajdid dalam pengertian pemurnian yang disebut purifikasi (purification) dan tajdid dalam pembaharuan dapat disebut reformasi (reformation). Dalam hubungan dengan salah satu ciri muhammadiyah sebagai gerakan tajdid, maka muhammadiyah dapat dinyatakan sebagai gerakan purifikasi dan gerakan reformasi.³¹

Dari penjelasan tersebut, dapat ketahui konsep dakwah organisasi muhammadiyah yang menjadi ciri yaitu Gerakan Islam amal ma'ruf nahi munkar, Memperlihatkan sikap *washatiyah* (tengahan) / tidak ekstrim dan Gerakan *tajdid*.

³¹ Makmun, Wakil Ketua Bidang Tabligh Muhammadiyah, *Wawancara* (Padangsidimpuan, 16 Oktober 2024, Pukul 15:00)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dan tuangkan dalam bab-bab sebelumnya, maka dalam bab terakhir dari skripsi ini peneliti akan menyampaikan kesimpulan kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah Dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan Mengoptimalkan Bidang *tarjih* dan *tajdid* dalam merespon dinamika yang semakin kompleks ditengah masyarakat. Perencanaan Sumber Daya Manusia di Organisasi Muhammadiyah dilakukan secara terstruktur, dalam mempertimbangkan kebutuhan dakwah pada setiap tahap perencanaan, termasuk pelatihan dan pengembangan dakwah. Dalam hal ini perencanaan sangat mendukung pengembangan dakwah dengan baik.
2. Penyusunan Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan. Majelis Tabligh merupakan salah satu komponen penting dalam penyusunan sumber daya manusia (SDM) di organisasi Muhammadiyah. Melalui Majelis Tabligh, organisasi ini berfokus pada pengembangan dakwah dengan melibatkan anggota yang memiliki kompetensi dalam menyebarkan nilai-nilai Islam. Hal ini bertujuan untuk

memperkuat kapasitas SDM dalam melaksanakan misi dakwah secara efektif dan menyeluruh.

3. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada organisasi Muhammadiyah sangat penting dalam upaya pengembangan dakwah. Melalui berbagai program pelatihan dan pembinaan, Muhammadiyah berusaha meningkatkan kapasitas anggota dalam menyebarkan pesan-pesan Islam. Dengan adanya pengembangan SDM yang terencana, diharapkan dakwah dapat dilakukan secara lebih efektif dan berdampak luas di masyarakat. Tabligh dan dakwah khusus menjadi salah satu fokus dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di organisasi Muhammadiyah. Melalui kegiatan ini, anggota diajarkan untuk menyampaikan ajaran Islam dengan baik dan benar, serta meningkatkan keterampilan komunikasi mereka. Dengan pendekatan yang sistematis, pengembangan SDM melalui tabligh dan dakwah khusus diharapkan dapat memperkuat peran Muhammadiyah dalam menyebarkan nilai-nilai Islam di masyarakat.

B. Saran

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

1. Hendaknya para tokoh Agama dan Pengurus Muhammadiyah yang ada di Padangsidimpuan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai ilmu tentang Agama Islam
2. Hendaknya manajemen sumber daya manusia pada organisasi Muhammadiyah harus lebih dikembangkan lagi
3. Pertahankan dan terus kembangkan peranan Muhammadiyah di Kota Padangsidimpuan sebagai teladan dalam pengembangan pendidikan Islam untuk mewujudkan masyarakat Islam yang sebenar-benarnya
4. Bagi pengurus Organisasi Muhammadiyah hendaknya lebih memfungsikan lagi perannya di pada bidang masing-masing. Sebagai salah satu pondasi terkuat di dalam Organisasi Muhammadiyah itu sendiri.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih luas lagi terhadap penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi Muhammadiyah dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Abdullah, D, (1988) *Metodologi Dakwah*, (Semarang: Fakultas Dakwah IAIN Walisongo)

Alwi, Sekretaris Muhammadiyah, (Padangsidimpuan, 20 Maret 2024, Pukul 14.00 Wib)

Anwar, Y, (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.

Ardi, (2004) *Obsevasi dan Wawancara*, Malang: Bayu Media.

Ashofa, B, (2014) *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta.

Bisri, H, *Ilmu Dakwah Pengembangan Masyarakat*, Surabaya, UIN Sunan Ampel Press

Edison, E, (2021)*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.

Feny, R, (2022) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Padang Sumatera Barat.

Moleong, Lexy J. (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Munir, M, (2021), *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Prenada Media.

Munir, M., & Ilaihi, W,(2009) *Manajemen Dakwah* Jakarta: Kencana, 243.

Mulyati Amin, *Metodologi Dakwah*, (Makassar :Alauddin University Press, 2013).

Nazir, M, (2018) *Metode Penelitian* Jakarta : Ghilmia Indonesia.

Nihayatul Husna, (2021) “Metode Dakwah Islam Dalam Perspektif Islam”, SELASAR KPI: *Referensi Media Komunikasi dan Dakwah*, Vol. 1, No. 1.

Nugraha, F, (2019) *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.

Nugrahani, F, (2014) *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta: PT Tiga Serangkai PustakaMandiri.

Nugrahani, F, (2014) *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta: PT Tiga Serangkai PustakaMandiri.

Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.

Nurhayati, (2018) “*Muhammadiyah Dalam Perspektif Sejarah, Organisasi, dan Sistem Nilai*”, Yogyakarta : TrustMedia.

Qodir, A, (2012) “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren AlFalah Bakalan Kecamatan Kalinyamat Kabupaten Jepara”, dalam *JMP, Volume 1 Nomor 3*, Desember 2012, (Semarang: IKIP PGRI Semarang), hal. 273-275

Sabrina (2021), *Peranan Manajemen SDM Dalam Organisasi*, Medan: UMSU Press.

Saputra, W, *Pengantar Ilmu Dakwah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada).

Syukir, A, (2018) *Dasar-Dasar dan Strategi Dakwah Islam*. (Jakarta:Alfabeta)

Syukir, A, *Dasar-dasar Strategi Dakwah*, (Surabaya: Al Ikhlas).

Tsauri, S, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jember : Stain Jember Pres.

Umar, H, (2014) *Metode Penlitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali.

Usman, H, (2018) *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara.

Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok : Rajawali Pres, 2020)

Wehelmina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bahu Manado : Unsrat Pres, 2018).

B. JURNAL

Al Aydrus, N,. (2022). ”Peranan Muhammadiyah Dalam Upaya Pengembangan Pendidikan Islam Di Indonesia”,IQRA:*Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman*, Vol. 17 No 1. <https://doi.org/10.56338/ijra.v17i1.2174> (diakses pada tanggal 26 Maret 2024 Pukul 16:50 WIB).

<http://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/selasar/index> (di akses pada tanggal 12 Maret 2024 Pukul 17:00 WIB)

Rusydi, R, S, (2020) “Peran Muhammadiyah (Konsep Pendidikan, UsahaUsaha, Di Bidang Pendidikan, dan Tokoh),” *Jurnal Tarbawi*, no. 2 , 145-147

Sagumi, M, K, (2018) “Muhammadiyah Paradigma Gerakan Nasional Keagamaan”, NUKHBATUL’ULUM: *Jurnal Bidang Kajian Islam*, Vol. 4 No. 2. hlm. 24-25. <https://scholar.google.co.id/citations?user=d6Hna80AAAAJ&hl=id> (diakses pada tanggal 26 Maret 2024 Pukul 16:50 WIB)

Siregar, M., (2022) “Manajemen Sumber Daya Da’i Melalui Organisasi Dakwah di Kota Langsa”, IDAROTUNA: *Jurnal Kajian Manajemen Dakwah*, vol.

4 No. 1. <http://dx.doi.org/10.24014/idarotuna.v4i1.16877>(diakses pada tanggal 26 Maret 2024 Pukul 16:50 WIB)

Z, Arifin, "Internalisasi Nilai-Nilai Modernitas Dalam Gerakan Dakwah Organisasi Muhammadiyah di Aceh", vol 1, No1 (2017), (Aceh).

C. INTERNET

<https://tapsel.muhammadiyah.or.id/content-3-sdet-sejarah.html>

KBBI Online, <https://kbbi.web.id/manajemen>, Diakses Pada 01 April 2024 Pukul 12: 42 WIB

Qur'an Surah Al-Hasyr ayat 18, pada link <https://tafsirweb-com.webpkgcache.com/doc/-/s/tafsirweb.com/10816-surat-al-hasyr-ayat-18.html>. Diakses pada tanggal 1 Mei 2024

D. WAWANCARA

Hasil Wawancara dengan Anhar, Ketua Umum Muhammadiyah, (Padangsidimpuan, 14 Oktober 2024, Pukul 08:30)

Hasil Wawancara dengan Makmun, Wakil Ketua Bidang Tabligh Muhammadiyah, (Padangsidimpuan, 15 Oktober 2024, Pukul 15:00)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Ayu Sarani Ritonga
Nim : 2030400010
Tempat /Tanggal Lahir : Sitimbulon, 21 Oktober 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak ke : 1 dari 2 bersaudara
Alamat : Desa Tj.Medan, Kec. Bilah Barat, Kab. Labuhanbatu
Agama : Islam

DATA ORANGTUA/WALI

Nama Ayah : Honosar Ritonga
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Samsuriani Siregar
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Desa Tj.Medan, Kec. Bilah Barat, Kab. Labuhanbatu

RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun 2008-2014 : MIN 3 Pernantian, Labuhanbatu Selatan
Tahun 2014-2017 : Pondok Pesantren Alliful Ikhwan SAA Silangkitang
Tahun 2017-2020 : Pondok Pesantren Alliful Ikhwan SAA Silangkitang
Tahun 2020-2024 : Program Sarjana (Strata 1) UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan

Lampiran

Dokumentasi



Wawancara dengan Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah



Kegiatan RAPIMDA pada Organisasi Muhammadiyah



Kegiatan Musyawarah Daerah (Musyda) pada Organisasi Muhammadiyah



Kegiatan Pengajian pada Organisasi Muhammadiyah



Kegiatan jalan sehat dalam memperingati MILAD MUHAMMADIYAH ke-111 Kota Padangsidimpuan



Kegiatan Pelatihan Kader Muda Organisasi Muhammadiyah



Rapat kerja Organisasi Muhammadiyah



Musyawarah Kerja Wilayah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN
AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPuan
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

T. Rizal Nurdin km 4,5 Silitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

nomor : /Un.28/F.5a/PP.00.28/02/2024
ampiran : -
al : Pengesahan Judul dan Pembimbing Skripsi

Februari 2024

Kepada:
Yth. : 1. Dr. Magdalena. M.Ag.
2. Ricka Handayani, M.M.

Di-
Tempat

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan Hasil Sidang Keputusan Tin Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa/i tersebut di bawah ini sebagai berikut:

Nama : Ayu Sarani Ritonga

Nim : 2030400010

Judul Skripsi : **Manajemen SDM pada Organisasi Muhammadiyah dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan.**

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu Menjadi **Pembimbing-I** dan **Pembimbing-II** penelitian penulisan Skripsi Mahasiswa/i dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/ Ibu kami ucapkan terima kasih.

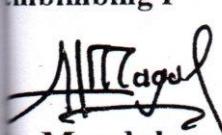
ekan Fdik

Ketua Prodi MD


Ricka Handayani, M.M.
NIP.199103132019032022

r. Magdalena, M.Ag.
IP.197403192000032001

Bersedia/Tidak bersedia
Pembimbing I


r. Magdalena, M.Ag.
IP. 196511021991031001

Bersedia/Tidak Bersedia
Pembimbing II


Ricka Handayani, M.M.
NIP. 199103132019032022

Pernyataan Kesediaan Sebagai Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPuan
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Silitang Kota Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022 Website: uinsyahada. ac. id

Nomor : 1220/Un.28/F/TL.01/09/2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Mohon Bantuan Informasi
Skripsi Mahasiswa

27 September 2024

YTH. Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Kota Padangsidimpuan

Di
tempat

Dengan Hormat, Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan menerangkan bahwa :

Nama : Ayu Sarani Ritonga
NIM. : 2030400010
Fak/Prodi : Dakwah dan Ilmu Komunikasi/ MD
Alamat : Padang Laut Desa Tanjung Medan, Kec. Bilah Barat, Kab. Labuhanbatu

adalah benar Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul "**Manajemen SDM pada Organisasi Muhammadiyah dalam Pengembangan Dakwah di Kota Padangsidimpuan**".

Sehubungan dengan itu, kami bermohon kepada Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Kota Padangsidimpuan untuk dapat memberikan izin pengambilan data dan informasi sesuai dengan maksud judul tersebut.

Demikian disampaikan atas perhatian Bapak kami ucapan terimakasih.

