

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam konteks dinamika dakwah Islam di Indonesia, peran da'i sangat penting dalam menyampaikan ajaran Islam dengan cara yang bijaksana, kontekstual, dan menyeluruh kepada masyarakat. Namun, kenyataan yang ada menunjukkan adanya tantangan serius dalam regenerasi da'i, terutama di kalangan generasi muda. Fenomena ini terlihat di berbagai lembaga dakwah dan pendidikan Islam, di mana jumlah da'i yang memiliki kompetensi keilmuan dan keterampilan sosial semakin menurun (Kharisma, 2023: 2). Hal ini menjadi perhatian karena tanpa adanya regenerasi yang baik, kesinambungan dakwah akan mengalami kemunduran karena itu, keberadaan da'i yang profesional dan berkualitas menjadi suatu kebutuhan yang mendesak dalam membangun peradaban islam yang berkelanjutan . Oleh karena itu, proses kaderisasi da'i menjadi suatu keharusan yang perlu dikelola secara sistematis dan berkelanjutan. Tanggungjawab ini ditegaskan dalam Al-qur'an surat Ali Imran ayat 104 yang bunyi nya :

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

Artinya : “Dan Hendaklah diantara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyeru (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar dan mereka itulah orang-orang yang beruntung”

Dalam Al-Qur'an (Surah Ali Imran ayat 104) menjelaskan tentang pentingnya mencegah kemungkaran dan memberikan perintah kepada

mereka yang layak untuk mengemban tugas dakwah. Mereka yang memiliki kemampuan untuk mengajarkan agama, baik melalui tulisan, ceramah, maupun pengajaran, diharapkan dapat membantu individu dan masyarakat untuk memahami ajaran Islam. Esensi dari dakwah pada dasarnya adalah upaya untuk mengajak seseorang agar masuk dan menjadi seorang Muslim secara menyeluruh, tanpa adanya unsur paksaan, propaganda yang menyesatkan, atau kekerasan. Dengan demikian, dakwah merupakan sebuah usaha untuk mensosialisasikan ajaran Islam. Keputusan untuk menerima atau menolak ajaran Islam yang telah disampaikan begitu juga menentukan keberhasilan misi dakwah tersebut (Herdiani, (2023: 1-19).

Kenyataannya menurut Zenita, (2022: 345), keberlangsungan dakwah sangat dipengaruhi oleh ketersedianya da'i yang memiliki kualitas unggul, yaitu tidak hanya menguasai ajaran islam, tetapi juga memiliki kemampuan dalam bidang manajerial. Namun, pada lembaga dakwah proses kaderisasi calon da'i masih berlangsung secara alami dan belum di kelola dengan pendekatan yang terstruktur. Di wilayah Soloraya, yang mencakup Kota Surakarta dan sekitarnya, dinamika kehidupan sosial dan keagamaan sangat bervariasi. Dewan Dakwah Islam Indonesia (DDII) sebagai salah satu organisasi dakwah nasional memiliki peran penting dalam mencetak da'i-da'i yang siap untuk diterjunkan ke masyarakat. Namun hasil dari wawancara dengan ustadz Supriyadi selaku pengurus Dewan Dakwah Islam Indonesia di Soloraya pelaksanaan kaderisasi calon da'i di DDII Soloraya masih kurang mendapatkan kajian ilmiah, terutama

mengenai bagaimana proses tersebut dikelola secara manajerial. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Fatkhurrohman, (2017: 78-92) mengenai pelatihan korps dakwah santri menunjukkan bahwa proses pelatihan da'i sering kali berlangsung secara insidental dan tidak dirancang dalam kerangka manajerial yang sistematis, seperti perencanaan sumber daya, seleksi, pelatihan, dan evaluasi. Selain itu, studi-studi sebelumnya lebih banyak menyoroti institusi berbasis pendidikan formal seperti pesantren, sementara kajian mengenai organisasi dakwah berbasis masyarakat seperti Dewan Dakwah Islam Indonesia (DDII) masih terbatas, terutama terkait dengan aspek manajemen kaderisasi da'i.

Selanjutnya dijelaskan dari penelitian Siregar, (2022: 13) lembaga dakwah di daerah umumnya masih mengandalkan pendekatan informal dan kurang memiliki sistem kaderisasi berbasis perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terstruktur. Hal ini tentu menjadi tantangan tersendiri dalam menghasilkan kader da'i yang profesional dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Sebagian besar penelitian mengenai kaderisasi da'i lebih banyak difokuskan pada lembaga pendidikan formal seperti pesantren atau organisasi keislaman nasional seperti Wahdah Islamiyah (Samsuddin, Iskandar, dan Nurshamsul, 2020: 288). Sementara itu, kajian tentang Dewan Dakwah Islam Indonesia (DDII), khususnya di tingkat daerah seperti Soloraya, masih minim dalam hal manajemen kaderisasinya. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian, yaitu kurangnya studi yang secara membahas penerapan fungsi-fungsi manajerial (perencanaan, spesifik

pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi) dalam proses kaderisasi calon da'i dilembaga berbasis masyarakat seperti DDII Soloraya. Padahal, menurut Simarmata and Misrah, (2024: 430), efektivitas pelatihan da'i sangat dipengaruhi oleh keberhasilan manajemen pelatihan yang dirancang secara strategis.

Penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dalam dua aspek utama. Pertama, penelitian ini tidak hanya menyoroti proses kaderisasi da'i secara umum, tetapi juga menganalisis penerapan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi) dalam proses kaderisasi di DDII Soloraya. Kedua, fokus pada konteks lokal Soloraya memberikan perspektif baru dalam studi manajemen dakwah yang sebelumnya banyak didominasi oleh penelitian di lingkungan pesantren atau organisasi kemasyarakatan besar. Najmudin, Syamsuddin, dan Setiawan, (2019: 323) dalam penelitiannya tentang Korps Dakwah Santri Al-Jawami menyatakan bahwa keberhasilan dalam mencetak da'i sangat bergantung pada kejelasan strategi dan manajemen yang diterapkan dalam proses kaderisasi tersebut.

Berdasarkan kondisi tersebut, urgensi penelitian ini semakin meningkat mengingat tantangan dakwah di masa depan yang semakin kompleks, mulai dari penetrasi media sosial, sekularisasi nilai, hingga tantangan ideologis. Oleh karena itu, sistem kaderisasi da'i yang dikelola dengan baik akan menjadi fondasi yang kuat dalam memperkuat barisan dakwah Islam. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan

memberikan gambaran komprehensif tentang praktik manajemen kaderisasi di DDII, tetapi juga berpotensi mengidentifikasi praktik terbaik serta tantangan yang dihadapi, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis untuk peningkatan program kaderisasi da'i di masa mendatang, demi terwujudnya dakwah yang lebih luas dan berdampak positif bagi masyarakat.

Oleh karena itu Rahmawati, (2016: 150) menyatakan bahwa pembinaan kader dakwah yang sistematis dan berkelanjutan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penyampaian pesan Islam yang kontekstual dan relevan. Dengan meneliti manajemen kaderisasi calon da'i pada Dewan Dakwah Islam di Soloraya, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan manajemen dakwah serta menjadi acuan praktis bagi lembaga-lembaga dakwah lainnya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas dan dengan hasil wawancara, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya pelaksanaan manajemen kaderisasi da'i pada Dewan Dakwah Islam Indonesia di Soloraya, khususnya dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kaderisasi
2. Belum efektifnya pemanfaatan umpan balik dan evaluasi untuk perbaikan program kaderisasi calon da'i.

3. Kesenjangan relevansi dan kompetensi da'i alumni dalam program pengembangan Berkelanjutan yang belum optimal.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah merupakan fokus dari suatu penelitian, agar tidak terlalu meluas maka penelitian ini dibatasi pada pembahasan “Manajemen Kaderisasi Calon Da'i pada Dewan Dakwah Islam Indonesia di Soloraya”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan , rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Manajemen Kaderisasi Da'i Pada Dewan Dakwah Islam Indonesia di Soloraya?
2. Sejauh mana program pengembangan berkelanjutan (setelah kaderisasi) mampu menjaga relevansi dan kompetensi da'i dalam menghadapi perubahan kebutuhan dakwah di masyarakat?
3. Bagaimana umpan balik dan evaluasi digunakan untuk memperbaiki kualitas program kaderisasi da'i agar sesuai dengan tantangan dakwah masa kini?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Menjelaskan Manajemen Kaderisasi Da'i Pada Dewan Dakwah Islam Indonesia di Soloraya.
2. Untuk mengetahui sejauh mana program pengembangan berkelanjutan (setelah kaderisasi) di Dewan Dakwah Islam Indonesia di Soloraya mampu menjaga relevansi dan kompetensi da'i dalam menghadapi perubahan kebutuhan dakwah di masyarakat.
3. Untuk mengidentifikasi bagaimana mekanisme umpan balik dan evaluasi digunakan oleh Dewan Dakwah Islam Indonesia di Soloraya dalam terus memperbaiki kualitas program kaderisasi da'i agar sesuai dengan tantangan dakwah masa kini.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu manajemen dakwah, khususnya dalam hal manajemen kaderisasi da'i di organisasi keislaman.
 - b) Menjadi referensi tambahan bagi akademisi dan peneliti yang ingin mengkaji lebih lanjut tentang sistem kaderisasi dalam organisasi dakwah ditingkat lokal maupun nasional.
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi lembaga Dewan Dakwah Islam Indonesia (DDII)

Penelitian ini memberikan gambaran kepada Dewan Dakwah Islam Indonesia Soloraya mengenai kelebihan dan kekurangan dalam pelaksanaan kaderisasi da'i, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan pengembangan program ke depan.

b) Bagi Lembaga Organisasi

Penelitian ini menjadi masukan bagi organisasi dakwah lain dalam menyusun strategi kaderisasi yang lebih efektif dan adaptif sesuai dengan kondisi masyarakat setempat.

c) Bagi Calon Da'i

Penelitian ini dapat memberikan gambaran nyata mengenai penerapan manajemen kaderisasi dalam konteks dakwah, serta dapat mendorong peningkatan kualitas da'i dan keberlanjutan kaaderisasi da'i melalui pendekatan manajemen yang lebih sistematis dan kontekstual