

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen kaderisasi da'i, Sejauh mana program pengembangan berkelanjutan (setelah kaderisasi) mampu menjaga relevansi dan kompetensi da'i serta umpan balik dan evaluasi dalam kaderisasi calon da'i pada Dewan Dakwah Islam Indonesia. Dengan ini Temuan penelitian ini kemudian dipetakan sesuai dengan rumusan masalah penelitian, sebagai berikut:

1. Manajemen Kaderisasi Da'i Pada Dewan Dakwah Islam Indonesia di Soloraya merupakan model terpadu, terstruktur, dan berorientasi jangka panjang yang secara efektif mengintegrasikan prinsip POAC (Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, Evaluasi) dengan tujuan Pengembangan SDM Dakwah dengan teori HRD. Proses ini dimulai dari Perencanaan Adaptif yang menghasilkan kurikulum relevan, didukung oleh Pengorganisasian Kuat (tim khusus dan kolaborasi). Selanjutnya, tahap Pelaksanaan sangat menekankan pembentukan integritas dan moralitas kader melalui karantina intensif dan disiplin keras (sanksi DO), sehingga penempatan kader di lapangan (Evaluasi Fungsional) memastikan mereka menjadi da'i yang holistik, tangguh, dan adaptif, menjamin keberlanjutan kegiatan dakwah.
2. Program Pengembangan Berkelanjutan (Pasca-Kaderisasi) DDII Soloraya merupakan model pembinaan komprehensif yang menjamin

kesiapan dan adaptabilitas da'i. Komitmen ini diwujudkan melalui tiga pilar utama. Pertama, Program *Tazwidud Du'at* (Pembekalan Da'i) menjamin pembaruan pengetahuan secara formal dan intensif. Kedua, Penempatan Lapangan berfungsi sebagai pembinaan praktis esensial untuk mengasah adaptasi dan kapasitas fungsional da'i. Ketiga, Jejaring Alumni digunakan sebagai wadah komunikasi sekaligus mekanisme monitoring dan umpan balik bagi lembaga. Secara keseluruhan, sistem ini memastikan pengembangan kompetensi da'i merupakan proses yang terintegrasi antara teori, praktik adaptif, dan ikatan kelembagaan yang berkelanjutan.

3. Dewan Dakwah Islam Indonesia (DDII) Soloraya telah mengimplementasikan sistem umpan balik dan evaluasi yang terstruktur dan adaptif yang berfungsi sebagai motor penggerak pembaharuan program. Mekanisme ini mencakup penilaian holistik dan berjenjang (evaluasi mingguan dan akhir angkatan) yang mengukur aspek kognitif, keterampilan praktis, dan moral/afektif da'i. Secara substantif, masukan (*feedback*) yang terkumpul diolah dan ditindaklanjuti menjadi implementasi nyata, seperti pembaharuan kurikulum dengan memasukkan materi dakwah digital. Oleh karena itu, evaluasi di DDII Soloraya berhasil melampaui fungsi tradisionalnya sebagai alat ukur, sehingga menjamin program kaderisasi senantiasa relevan dan selaras dengan kebutuhan serta tantangan dakwah kontemporer.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dakwah dengan Penguatan Teori POAC dalam Konteks Lembaga Dakwah, Temuan ini secara empiris menegaskan bahwa prinsip-prinsip Manajemen Klasik (Planning, Organizing, Actuating, dan Evaluation atau POAC) sangat relevan dan dapat diterapkan secara efektif dalam organisasi non-profit keagamaan. DDII Soloraya membuktikan bahwa manajemen sumber daya dakwah yang terstruktur dapat menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai visi jangka panjang. Dengan Model HRD Dakwah Holistik, Penelitian ini mengusulkan sebuah model Pengembangan SDM Dakwah yang holistik, di mana integritas moral dan karakter (aspek afektif) diposisikan setara, bahkan lebih fundamental, daripada aspek kognitif dan keterampilan. Model ini mengindikasikan bahwa sistematisasi disiplin keras dan sanksi tegas (*Drop Out*) adalah bagian integral dari strategi pengembangan moral, yang merupakan perluasan konsep *Human Resources Development* konvensional. Konsep Keberlanjutan Kompetensi Dakwah: Penelitian ini memperkenalkan konsep "Keberlanjutan Kompetensi" yang tidak berhenti pasca-kelulusan. Mekanisme seperti *Tazwidud Du'at* dan Penempatan Lapangan berfungsi sebagai *on-the-job training* dan *continuous professional*

development yang terstruktur dalam konteks dakwah, memberikan landasan teoritis bagi pengembangan kurikulum pasca-kaderisasi

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh para pengelola Bagi DDII Soloraya maupun organisasi dakwah sejenis, temuan ini memberikan panduan praktis sebagai Validasi Model Kaderisasi yang mengintegrasikan pembinaan karakter intensif (karantina asrama dan disiplin keras) dengan peningkatan kapabilitas (digital dan bahasa), dapat dijadikan *best practice* atau model percontohan bagi lembaga kaderisasi da'i lainnya di Indonesia. Serta mengoptimalisasi Kurikulum Adaptif Lembaga yang di dorong untuk melembagakan proses pembaruan kurikulum secara berkala dan terstruktur (seperti memasukkan materi dakwah digital) sebagai respon wajib terhadap *feedback* lapangan, alih-alih hanya bersifat insidental. Denga Penguatan Jejaring Alumni harus dioptimalkan tidak hanya sebagai wadah silaturahmi dan monitoring, tetapi juga sebagai pusat pendampingan profesional (mentoring, *coaching*, dan penyelesaian masalah di lapangan) untuk meningkatkan daya tahan (*resilience*) da'i saat menghadapi hambatan eksternal.

C. Saran

1. Untuk lembaga Dewan Dakwah Islam Indonesia (DDII)

DDII disarankan untuk memperkuat dan mengoptimalkan implementasi seluruh fungsi manajemen kaderisasi, khususnya pada

aspek evaluasi dan pemanfaatan umpan balik dari lapangan secara lebih sistematis dan berkelanjutan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa program kaderisasi terus direvisi agar kurikulum dan metode pelatihan selalu relevan dengan kebutuhan dan tantangan dakwah kontemporer di masyarakat, seperti penguasaan keterampilan digital dan sensitivitas sosial-budaya.

2. Untuk Lembaga Dakwah Lain

Penelitian di masa mendatang disarankan untuk memperluas fokus kajian manajemen kaderisasi da'i ke lembaga dakwah berbasis masyarakat lainnya di tingkat lokal atau nasional, selain pesantren dan DDII, untuk mendapatkan perbandingan model dan efektivitas manajemen yang lebih komprehensif.

3. Untuk Penelitian Selanjutnya

Disarankan untuk meneliti Penelitian di masa mendatang disarankan untuk memperluas fokus kajian manajemen kaderisasi da'i ke lembaga dakwah berbasis masyarakat lainnya di tingkat lokal atau nasional, selain pesantren dan DDII, untuk mendapatkan perbandingan model dan efektivitas manajemen yang lebih komprehensif.