

PERANCANGAN DESAIN ORGANISASI PELATIHAN DAKWAH DAN PENERAPAN KEPEMIMPINAN ISLAMI DALAM KEGIATAN PELATIHAN DAKWAH

Clarissa Al-Rizki Febriyanti¹, Uzlfah Ismiyanti², Muhammad Zaky Ghifari³ Atika Putri Rahmadani⁴, Muhammad Rasyid Ramadhan⁵

Manajemen Dakwah, FDIKOM, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta, Indonesia

E-mail: afclarissa38@gmail.com ismiantiuzlfah@gmail.com mzakyghifari@gmail.com
rahmadaniatika23@gmail.com rasydrmdhn0710@gmail.com

Abstract

This study explores the fundamental aspects of da'wah training management, encompassing the processes of planning, organizing, implementing, and evaluating training programs for preachers (da'i). The main goal of da'wah training management is to improve the competence, communication skills, and Islamic understanding of preachers so that the message of da'wah can be effectively delivered to the community. Using a managerial approach, da'wah training can be conducted in a systematic, measurable, and goal-oriented manner to achieve optimal results. Furthermore, this study highlights the importance of innovative training methods that adapt to technological developments and modern community needs. Therefore, da'wah training management is expected to produce preachers who are professional, adaptive, and impactful.

Keywords: Management, Training, Da'wah, Preacher Competence, Effectiveness, Innovation.

Abstrak

Penelitian ini membahas konsep dasar dari manajemen pelatihan dakwah yang mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi kegiatan pelatihan bagi para dai. Tujuan utama dari manajemen pelatihan dakwah adalah untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan komunikasi, dan pengetahuan keislaman para dai agar pesan dakwah dapat tersampaikan dengan lebih efektif kepada masyarakat. Melalui pendekatan manajerial, pelatihan dakwah diharapkan dapat berjalan secara sistematis, terukur, dan terarah menuju hasil yang optimal. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya inovasi dalam metode pelatihan agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat modern. Dengan demikian, manajemen pelatihan dakwah diharapkan dapat melahirkan dai yang profesional, adaptif, serta berdampak positif bagi umat.

Kata Kunci: Manajemen, Pelatihan, Dakwah, Kompetensi Dai, Efektivitas, Inovasi.

Article History

Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Plagirism Checker No 604
Prefix DOI :

10.8734/Tashdiq.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Tasdiq



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)

PENDAHULUAN

Dakwah merupakan aktivitas yang memiliki posisi sentral dalam kehidupan umat Islam karena menjadi sarana menyampaikan ajaran dan nilai-nilai Islam kepada masyarakat. Dalam praktiknya, keberhasilan dakwah bukan hanya bergantung pada isi pesan atau kemampuan seorang da'i dalam berceramah, tetapi juga ditentukan oleh aspek manajerial dan pengelolaan kegiatan dakwah itu sendiri. Salah satu bentuk implementasi manajemen dakwah adalah penyelenggaraan pelatihan dakwah yang melibatkan sistem kepanitiaan yang efektif dan profesional.

Pelatihan dakwah memiliki peran strategis dalam membentuk da'i yang kompeten, berwawasan luas, serta adaptif terhadap perkembangan zaman. Kegiatan pelatihan tidak akan berjalan optimal tanpa adanya struktur kepanitiaan yang jelas dan terorganisir dengan baik. Setiap elemen panitia, mulai dari ketua, sekretaris, bendahara, hingga sie-sie pendukung seperti acara, konsumsi, dokumentasi, dan humas, berkontribusi langsung terhadap keberhasilan program. Dengan adanya pembagian tugas yang sistematis, kerja sama yang solid, dan koordinasi yang baik, seluruh proses pelatihan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam konteks sosial keagamaan saat ini, pelatihan dakwah menghadapi tantangan baru yang menuntut kreativitas dan adaptasi. Munculnya berbagai media digital, perubahan gaya komunikasi, serta kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks menuntut panitia pelatihan untuk mampu merancang kegiatan yang relevan dengan perkembangan zaman.¹ Oleh sebab itu, pembentukan kepanitiaan tidak boleh sekadar formalitas, tetapi harus mencerminkan prinsip manajemen modern – mulai dari perencanaan strategis, pengorganisasian yang matang, penggerakan anggota, hingga evaluasi hasil.

Selain aspek teknis, kepanitiaan pelatihan dakwah juga menjadi wadah pembelajaran kepemimpinan (*leadership training*) bagi mahasiswa, santri, atau aktivis dakwah. Melalui pengalaman menjadi panitia, seseorang belajar untuk bertanggung jawab, bekerja sama dalam tim, serta memahami pentingnya komunikasi dan koordinasi dalam mencapai tujuan bersama. Karena itu, pembentukan kepanitiaan bukan hanya bagian dari kegiatan administratif, melainkan proses kaderisasi yang berorientasi pada pembentukan karakter dan etika kerja Islami.

Lebih jauh, penelitian ini berupaya menjelaskan bagaimana proses pembentukan kepanitiaan dapat dilakukan secara sistematis agar pelatihan dakwah menjadi lebih efektif dan efisien. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi lembaga dakwah, kampus, maupun organisasi kemahasiswaan dalam menyusun sistem kepanitiaan yang profesional, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan kebutuhan umat di era modern.

¹ Ahmad Satori Ismail, *Manajemen Dakwah: Pendekatan Praktis dan Kontekstual*, (Jakarta: Kencana, 2020), hlm. 45–46.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan tujuan menggambarkan secara mendalam proses pembentukan kepanitiaan dalam pelatihan dakwah. Pendekatan ini dipilih karena topik yang dikaji lebih menekankan pada pemahaman makna, dinamika sosial, dan praktik manajerial, bukan pada pengukuran statistik.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi kegiatan pelatihan dakwah, wawancara semi-terstruktur dengan panitia dan peserta, serta telaah dokumentasi seperti proposal kegiatan, laporan kepanitiaan, dan hasil evaluasi internal. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.²

Analisis dilakukan secara berulang untuk memastikan keabsahan data melalui teknik triangulasi, yakni membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen tertulis. Dengan demikian, temuan yang dihasilkan tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang pola kerja, kendala, dan faktor keberhasilan kepanitiaan pelatihan dakwah.

Selain itu, pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai dengan karakteristik kegiatan dakwah yang bersifat sosial, dinamis, dan sarat nilai. Metode ini memungkinkan peneliti memahami peran kepanitiaan bukan hanya sebagai struktur organisasi, melainkan juga sebagai sistem nilai yang menanamkan prinsip tanggung jawab, amanah, dan ukhuwah dalam setiap tahap pelaksanaan pelatihan. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan manajemen dakwah di lembaga pendidikan dan organisasi Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Desain Organisasi Dalam Pelatihan Dakwah

Secara etimologis, kata "desain" berasal dari bahasa Inggris "design" yang berarti "rancangan", "pola", atau "perencanaan yang teratur untuk mencapai tujuan tertentu". Dalam konteks manajemen, desain dapat diartikan sebagai proses penyusunan struktur, sistem, dan mekanisme agar sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik. Organisasi sendiri merupakan kumpulan individu yang bekerja sama secara sistematis, terstruktur, dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Jika kedua istilah tersebut digabungkan, maka desain organisasi pelatihan dakwah dapat diartikan sebagai: "Rancangan yang terorganisir untuk mengatur struktur, peran, fungsi, dan cara kerja dalam sebuah lembaga atau kegiatan pelatihan dakwah agar proses pelatihan berjalan dengan efektif, efisien, terarah, dan mampu menghasilkan dai yang kompeten dalam menghadapi tantangan dakwah di berbagai situasi sosial dan masa kini." Dalam pengertian ini, desain organisasi pelatihan dakwah tidak hanya berupa pembagian tugas

² Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*, (California: Sage Publications, 2014), hlm. 12–13.

administratif atau penyusunan struktur lembaga, tetapi juga melibatkan perencanaan strategi dakwah secara lebih luas. Artinya, desain ini harus mampu menggabungkan aspek manajerial, pendidikan dan pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, serta penguasaan teknologi komunikasi modern sebagai sarana untuk menyampaikan nilai-nilai Islam.

Tujuan utama dari organisasi pelatihan dakwah adalah membangun sistem pelatihan yang terstruktur, efektif, dan berfokus pada hasil. Hal ini bertujuan agar dapat menghasilkan para dai yang tidak hanya paham ajaran Islam secara dalam, tetapi juga memiliki kemampuan manajerial, sosial, dan komunikasi yang memadai. Desain organisasi yang baik menjadi dasar penting agar pelatihan dakwah bisa berjalan secara terencana, terukur, dan mampu menyesuaikan kebutuhan masyarakat dalam berbagai situasi dan konteks zaman. Secara lebih detail, desain organisasi pelatihan dakwah memiliki beberapa tujuan utama berikut:

1. **Mewujudkan struktur kerja yang jelas, efisien, dan terarah.** Struktur kerja yang jelas merupakan hal penting dalam organisasi pelatihan dakwah. Dengan membagi peran dan tanggung jawab secara jelas, setiap anggota organisasi, seperti pimpinan, pengajar, panitia, hingga peserta, akan tahu tugas dan kontribusinya masing-masing. Struktur kerja yang efisien bisa membuat pelatihan berjalan lancar tanpa adanya tumpang tindih, mengurangi konflik, dan mempermudah pengambilan keputusan. Misalnya, bidang kurikulum bertugas menyusun materi dakwah, bidang media mengelola penyebaran informasi, dan bidang evaluasi mengukur hasil peserta. Dengan pembagian tugas yang seimbang, pelatihan dakwah bisa berjalan tertib, profesional, dan tepat sasaran. Selain itu, struktur yang baik juga membantu organisasi bisa menyesuaikan diri dengan perubahan, baik dari kebutuhan peserta, kemajuan teknologi, maupun tantangan sosial yang dihadapi masyarakat.
2. **Memastikan koordinasi yang efektif antara instruktur, peserta, dan manajemen pelatihan**
Koordinasi merupakan kunci keberhasilan sebuah pelatihan. Desain organisasi yang baik pastikan komunikasi antara semua pihak bisa berjalan lancar, sehingga tidak muncul miskomunikasi atau ketidaksesuaian tujuan. Instruktur perlu bekerja sama dengan manajemen agar materi, metode, dan jadwal pelatihan sesuai dengan tujuan organisasi. Peserta juga harus aktif terlibat dalam proses pembelajaran agar pelatihan lebih interaktif dan bermakna. Koordinasi yang baik menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, di mana tiap pihak merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam keberhasilan program dakwah. Dalam masa kini, ini berarti terjadi sinergi antar bidang, seperti antara tim konten digital, produksi media, dan instruktur keagamaan, untuk membentuk program dakwah yang menarik, informatif, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
3. **Mendorong Peningkatan Kualitas dan Profesionalitas Para Dai.** Para Dai harus memiliki kemampuan ilmu agama dan kompetensi profesional seperti public speaking, kemampuan menggunakan teknologi, manajemen waktu, serta etika berinteraksi dengan masyarakat. Organisasi pelatihan dakwah bertujuan membangun sistem pembinaan dai yang berkelanjutan. Dengan pelatihan yang terencana dan baik, para dai bisa terus berkembang melalui kurikulum yang relevan, metode pelatihan inovatif, serta evaluasi

yang objektif. Dai yang dihasilkan bukan hanya menyampaikan pesan agama, tetapi juga bisa menjadi agen perubahan sosial yang luas wawasannya, moderat, dan mampu menyelesaikan berbagai masalah umat. Selain itu, pelatihan memberikan nilai integritas, kedisiplinan, tanggung jawab, serta akhlak yang baik yang menjadi ciri dai sejati.

4. Membangun Budaya Kerja yang Kolaboratif, Adaptif, dan Inovatif dalam Menyampaikan Pesan Dakwah

Dalam masyarakat modern yang terus berkembang, pelatihan dakwah harus membangun budaya kerja yang kolaboratif, adaptif, dan inovatif. Kolaboratif berarti semua anggota bekerja bersama, saling mendukung, dan utamakan semangat kebersamaan dalam tujuan dakwah. Misalnya, kolaborasi antara tim pelatih dengan komunitas, organisasi masyarakat, atau media. Adaptif berarti organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan zaman, seperti perkembangan teknologi digital, tren komunikasi, serta isu global yang memengaruhi pola pikir umat Islam. Inovatif artinya selalu menghadirkan ide baru dalam dakwah, seperti pendekatan kreatif, media sosial, konten multimedia, atau metode pelatihan berbasis teknologi. Budaya kerja seperti ini membentuk dai yang terbuka terhadap perubahan, tidak kaku terhadap tradisi, dan mampu berinteraksi dengan berbagai kalangan secara bijaksana. Dengan demikian, pelatihan dakwah membentuk dai yang alim, beramal, dan mampu berpikir kritis serta solutif.

Dakwah modern harus disusun dengan pendekatan yang sesuai dengan kondisi sosial, budaya, serta kemajuan teknologi saat ini. Cara-cara tradisional seperti ceramah di masjid atau majelis taklim biasa sudah tidak cukup lagi, karena masyarakat saat ini hidup dengan gaya yang cepat, digital, dan terbuka terhadap berbagai informasi. Oleh karena itu, pelatihan dakwah harus dirancang secara menyeluruh, tidak hanya mengajarkan tentang agama, tetapi juga memberi kemampuan analitis, teknologi, serta sosial kepada para dai agar mampu menyampaikan nilai-nilai Islam secara efektif kepada berbagai kalangan masyarakat. Dalam hal ini, terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam merancang pelatihan dakwah modern, yaitu :

1. Analisis Kebutuhan Mad'u (Objek Dakwah)

Langkah pertama dalam membuat desain pelatihan dakwah yang baik adalah menganalisis kebutuhan mad'u, yaitu memahami siapa saja yang menjadi target dakwah dan apa saja kebutuhan mereka dalam kehidupan sosial mereka. Mad'u atau objek dakwah sangat beragam, mulai dari pelajar, mahasiswa, pekerja, hingga masyarakat umum. Setiap kelompok ini memiliki latar belakang, gaya hidup, dan cara berpikir yang berbeda. Seorang dai modern harus bisa menyesuaikan pesan dakwah dengan karakter dan kebutuhan masing-masing kelompok tersebut.

2. Penggunaan Teknologi Informasi dan Media Digital Perkembangan Teknologi informasi telah sangat mengubah cara dakwah disampaikan.

Dulu, dakwah biasanya disampaikan melalui mimbar atau ceramah langsung, tetapi kini media digital menjadi sarana utama dalam menyebarkan pesan Islam. Oleh karena itu, dalam merancang pelatihan dakwah, harus mengintegrasikan kemampuan menggunakan teknologi komunikasi ke dalam kurikulum dan proses pelatihan. Dai harus diberi pelatihan untuk bisa menggunakan berbagai platform digital agar bisa memperluas cakupan dakwah.

3. Pendekatan Kolaboratif dan Partisipatif

Pelatihan dakwah yang efektif bukan hanya bergantung pada metode penyampaian dari instruktur kepada peserta, tetapi juga menerapkan pendekatan kolaboratif dan partisipatif. Dalam pendekatan ini, peserta dilibatkan secara aktif dalam setiap tahap proses, mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Pendekatan ini menciptakan suasana belajar yang lebih interaktif dan dinamis, di mana peserta bukan hanya mendengar, tetapi juga berkontribusi dengan gagasan dan pengalaman mereka.

Desain organisasi yang direncanakan dengan baik dan terstruktur akan memberikan dampak besar terhadap efektivitas dan kesuksesan kegiatan dakwah. Sebuah lembaga pelatihan dakwah yang memiliki struktur jelas, program yang terarah, serta sistem koordinasi yang efektif akan lebih mudah mencapai tujuan dakwah yang diinginkan. Hal ini karena setiap bagian dalam organisasi, mulai dari pemimpin, instruktur, hingga peserta pelatihan, dapat bekerja bersama-sama dengan baik sesuai peran dan tugas masing-masing. Desain organisasi yang baik tidak hanya mengatur kegiatan administratif saja, tetapi juga membentuk lingkungan belajar dan pembinaan dai yang terus berkembang, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat saat ini. Dari sini akan muncul kader-kader dai yang berkualitas dan bermanfaat bagi umat. Berikut beberapa dampak penting dari desain organisasi yang matang, Menghasilkan Dai yang Memiliki Pengetahuan Ilmu yang Kuat Salah satu hasil nyata dari desain organisasi yang baik adalah munculnya kader dai yang memiliki dasar ilmu agama yang kuat. Melalui sistem pelatihan yang terstruktur, peserta tidak hanya belajar teori agama secara teks, tetapi juga diberi wawasan tentang konteks sosial dan penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Materi yang diajarkan biasanya mencakup bidang syariah, akidah, akhlak, tafsir, hadis, fiqh muamalah, serta ilmu sosial kemasyarakatan. Dengan pendekatan belajar yang rapi dan terpadu, para dai tidak hanya menjadi ahli ilmu agama, tetapi juga memiliki pemahaman luas terhadap dinamika sosial di sekitar mereka. Selain itu, desain organisasi yang baik juga memastikan adanya program evaluasi dan pengembangan yang berkelanjutan bagi para peserta. Hal ini membuat para dai terus memperbarui pengetahuan sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan umat. Dengan pengetahuan ilmu yang kuat, dakwah yang mereka sampaikan tidak hanya bersifat membual, tetapi juga ilmiah, logis, dan memberi manfaat.

Desain organisasi pelatihan dakwah yang matang akan memberikan dampak besar bagi efektivitas dan keberhasilan dakwah. Lembaga pelatihan dengan struktur jelas, sistem koordinasi yang baik, dan program pengembangan yang berkelanjutan akan mampu melahirkan kader-kader dai yang berilmu, berakhlak mulia, adaptif terhadap perubahan, serta mampu menjadi agen transformasi sosial yang membawa nilai-nilai Islam ke tengah masyarakat secara bijaksana dan relevan dengan tuntutan zaman.

B. Langkah-Langkah Dalam Merancang Desain Organisasi Pelatihan Dakwah Yang Efektif dan Efisien

Dalam merancang sebuah pelatihan dakwah, diperlukan desain organisasi yang mampu mengatur seluruh unsur kegiatan agar berjalan secara sistematis, terarah, dan mencapai tujuan yang diharapkan. Desain organisasi yang baik akan mempermudah pembagian tugas,

memperjelas alur kerja, serta memastikan bahwa proses dakwah tidak hanya berlangsung efektif tetapi juga efisien dari segi waktu, tenaga, dan sumber daya. Oleh karena itu, langkah-langkah perancangan harus dirancang dengan matang melalui analisis kebutuhan, perumusan tujuan, penyusunan struktur, dan evaluasi berkelanjutan.

Langkah-langkah dalam Merancang Desain Organisasi Pelatihan Dakwah:

1. Analisis Kebutuhan (Needs Assessment)

Langkah pertama adalah menganalisis kebutuhan dakwah dan peserta pelatihan. Analisis ini mencakup beberapa hal penting seperti:

- a). Identifikasi sasaran (mad'u): Menentukan kelompok sasaran dakwah seperti remaja, mahasiswa, atau masyarakat umum.
- b). Pemetaan masalah dakwah: Menemukan isu keagamaan atau sosial yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.
- c). Kebutuhan kompetensi dai: Menentukan kemampuan dasar dan lanjutan yang harus dimiliki oleh peserta.

2. Penetapan Tujuan dan Sasaran Pelatihan

Setelah kebutuhan dianalisis, langkah selanjutnya adalah merumuskan tujuan pelatihan secara jelas dan terukur. Tujuan ini dibagi menjadi dua, yaitu:

- a). Tujuan umum: Meningkatkan kualitas dan kapasitas dai agar mampu berdakwah secara profesional.
- b). Tujuan khusus: Peserta mampu menyusun naskah khutbah, berbicara di depan umum, dan membuat konten dakwah digital.

3. Penyusunan Struktur Organisasi Pelatihan

Struktur organisasi harus disusun dengan prinsip efisiensi dan kejelasan tanggung jawab agar pelaksanaan pelatihan berjalan lancar. Beberapa posisi penting dalam pelatihan dakwah antara lain:

- a). Pembina atau Penasihat Syariah - Memberikan arahan dan pengawasan moral serta keilmuan.
- b). Direktur atau Ketua Pelatihan - Bertanggung jawab terhadap keseluruhan program.
- c). Tim Kurikulum dan Akademik - Menyusun materi, jadwal, dan metode evaluasi.
- d). Fasilitator/Instruktur - Mengajar, membimbing, dan memberikan evaluasi kepada peserta.
- e). Tim Media dan Teknologi - Mengelola dokumentasi, publikasi, dan dukungan digital.
- f). Tim Evaluasi dan Alumni - Melakukan penilaian dan tindak lanjut pasca-pelatihan.

4. Perumusan Kurikulum Pelatihan Dakwah

Kurikulum pelatihan perlu disusun berdasarkan kebutuhan dan kompetensi yang ingin dicapai oleh peserta. Kurikulum mencakup beberapa bidang penting:

- a). Materi Keilmuan Islam - Akidah, akhlak, tafsir, hadis, dan fikih.
- b). Keterampilan Komunikasi Dakwah - Public speaking, storytelling, dan persuasi.
- c). Manajemen dan Kepemimpinan Dakwah - Mengatur kegiatan dan membina tim.
- d). Pemanfaatan Teknologi Dakwah - Penggunaan media sosial dan pembuatan konten digital.

5. Pemilihan Metode Pelatihan

Metode yang digunakan dalam pelatihan perlu disesuaikan dengan karakteristik peserta. Beberapa metode yang efektif antara lain:

- a). Ceramah dan Diskusi Interaktif - Menyampaikan teori dan membangun partisipasi aktif.

- b). Simulasi dan Micro-Teaching - Melatih kemampuan berbicara dan penyampaian pesan dakwah.
- c). Studi Kasus dan Proyek Lapangan - Meningkatkan kemampuan analisis dan penerapan dakwah di masyarakat.
- d). Pelatihan Digital (Blended Learning) - Mengintegrasikan pembelajaran tatap muka dan daring.

6. Pengelolaan Sumber Daya dan Teknologi

Pelatihan yang efisien memerlukan pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, dan sarana dengan baik. Langkah-langkah pengelolaan yang dapat dilakukan meliputi:

- a). Menyediakan infrastruktur digital (LMS, Google Classroom, Zoom, dll).
- b). Menyiapkan peralatan produksi sederhana seperti kamera, mikrofon, dan pencahayaan.
- c). Mengelola anggaran secara transparan dan efektif.
- d). Mengoptimalkan kolaborasi dengan lembaga mitra atau komunitas dakwah.

7. Pelaksanaan Pelatihan (Implementasi Program)

Tahap implementasi merupakan pelaksanaan seluruh rencana pelatihan yang telah disusun. Kegiatan pada tahap ini meliputi:

- a). Rekrutmen peserta dan sosialisasi program.
- b). Pelaksanaan pembelajaran dan praktik dakwah.
- c). Monitoring partisipasi peserta secara berkala.
- d). Evaluasi dan pemberian umpan balik langsung oleh instruktur.

8. Evaluasi dan Monitoring Pelatihan

Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas program dan hasil belajar peserta. Evaluasi dibedakan menjadi beberapa bentuk:

- a). Penilaian formatif - Dilakukan selama proses pelatihan untuk mengetahui perkembangan.
- b). Penilaian sumatif - Dilakukan di akhir program untuk menilai hasil akhir.
- c). Evaluasi program - Menilai kualitas kurikulum, metode, dan pengelolaan program.
- d). Evaluasi diri peserta - Mendorong refleksi dan kesadaran perkembangan diri.

9. Tindak Lanjut dan Pembinaan Alumni

Langkah terakhir adalah memastikan kesinambungan program melalui pembinaan alumni. Tindak lanjut dapat berupa:

- a). Pembentukan forum alumni pelatihan dakwah.
- b). Pelatihan lanjutan atau pendampingan secara berkala.
- c). Kolaborasi dengan lembaga dakwah atau media keislaman untuk praktik lapangan.

Dengan mengikuti langkah-langkah tersebut, desain organisasi pelatihan dakwah dapat dirancang secara sistematis, terarah, dan efisien. Setiap unsur organisasi memiliki peran yang jelas, kurikulum disusun berbasis kebutuhan nyata, dan metode pembelajaran dikembangkan secara kontekstual. Hal ini akan menghasilkan dai yang profesional, komunikatif, dan adaptif terhadap perubahan zaman.

C. Proses Pembentukan Kepanitiaan Dalam Pelatihan Dakwah

Pembentukan kepanitiaan bukan hanya urusan administratif semata, tetapi merupakan langkah strategis untuk memastikan pelatihan dakwah berjalan dengan rapi, terarah, dan mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya kepanitiaan yang kuat dan terstruktur, pelaksanaan kegiatan mudah mengalami kekacauan seperti tumpang tindih tugas, miskomunikasi, hingga tidak tercapainya target kegiatan. Oleh karena itu, perlu pemahaman mendalam mengenai tahapan pembentukan kepanitiaan dalam pelatihan dakwah agar kegiatan dapat berjalan efektif dan efisien.

1. Tahap Perencanaan Awal Kepanitiaan

Sebelum membentuk tim pelaksana, perencanaan awal harus disusun dengan matang. Beberapa hal penting yang perlu dipertimbangkan antara lain:

a). Menetapkan tujuan dan skala kegiatan.

Penyelenggara harus menentukan apakah pelatihan bersifat lokal (kampus, masjid, komunitas) atau regional (tingkat kota/provinsi). Skala kegiatan berpengaruh pada jumlah panitia, struktur organisasi, dan kompleksitas kerja.

b). Mengidentifikasi fungsi-fungsi penting.

Struktur panitia umumnya terdiri atas beberapa seksi seperti acara, materi, logistik, konsumsi, dokumentasi, publikasi, humas, keamanan, transportasi, registrasi, dan evaluasi. Identifikasi ini penting agar tidak ada aspek pelaksanaan yang terabaikan.

c). Menentukan kriteria calon panitia.

Calon panitia sebaiknya memenuhi beberapa kualifikasi seperti komitmen waktu, kemampuan komunikasi, tanggung jawab, integritas, dan dedikasi terhadap nilai dakwah.

d). Menyusun mekanisme seleksi dan timeline.

Perlu dibuat jadwal pendaftaran, seleksi, hingga pengesahan panitia dengan sistem yang jelas. Mekanisme bisa berupa pengisian formulir, wawancara, atau rekomendasi dari lembaga terkait agar prosesnya transparan dan objektif.

2. Seleksi dan Penetapan Anggota Panitia

Tahap berikutnya adalah seleksi calon anggota panitia yang akan terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan.

a). Pendaftaran calon panitia.

Pendaftaran biasanya dilakukan secara terbuka agar seluruh anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama untuk terlibat.

b). Seleksi dan penilaian.

Tim pembentuk menilai calon panitia melalui wawancara, tes sederhana, atau berdasarkan pengalaman organisasi sebelumnya. Hal ini memastikan panitia yang terpilih bukan hanya aktif, tetapi juga kompeten di bidangnya.

c). Cadangan dan pengganti.

Disarankan menyiapkan beberapa calon pengganti jika terjadi kendala seperti pengunduran diri atau bentrok jadwal.

d). Pengesahan dan publikasi struktur panitia.

Setelah dipilih, struktur panitia disahkan dan diumumkan secara resmi melalui surat keputusan atau media organisasi agar memiliki legitimasi.

Sejalan dengan penelitian berjudul “Manajemen Pelatihan Dakwah bagi Para Da’iyah”, proses ini mencakup penetapan jabatan, pembagian fungsi, dan kejelasan tanggung jawab setiap anggota agar koordinasi berjalan efektif.³

3. Pembagian Bidang dan Jabatan dalam Kepanitiaan

Agar pelaksanaan kegiatan terarah, pembagian tugas dan tanggung jawab harus dilakukan secara sistematis.

1. Menentukan bagian atau seksi.

Panitia dibagi ke dalam beberapa seksi sesuai kebutuhan, seperti Sie Acara, Sie Materi, Sie Logistik, Sie Konsumsi, Sie Dokumentasi, Sie Humas, dan sebagainya.

2. Menunjuk koordinator seksi.

Setiap seksi dipimpin oleh seorang koordinator yang menjadi penghubung utama antara anggota seksi dan ketua panitia.

3. Menjelaskan tugas dan wewenang.

Uraian kerja perlu dijabarkan secara rinci agar setiap seksi mengetahui batas tugas, waktu pelaksanaan, dan jalur pelaporan.

4. Sistem pelaporan dan evaluasi.

Koordinator wajib melaporkan perkembangan kegiatan secara berkala kepada ketua panitia untuk memastikan keselarasan antarbidang.

4. Pengesahan dan Legitimasi Struktur Panitia

Agar panitia memiliki kekuatan hukum dan tanggung jawab yang jelas, perlu dilakukan pengesahan struktur organisasi.

1. Penerbitan Surat Keputusan (SK).

SK berisi nama-nama anggota, jabatan, serta masa kerja panitia. Biasanya ditandatangani oleh pembina atau pimpinan lembaga.

2. Persetujuan melalui rapat resmi.

Struktur panitia sebaiknya disahkan dalam rapat bersama pembina atau pengurus agar memiliki dasar hukum yang kuat.

³ Hidayat, *Manajemen Pelatihan Dakwah bagi Para Da’iyah*, (Medan: IAIN Press), 2021.

3. Sosialisasi dan distribusi SK.

SK yang telah disahkan disebarakan kepada seluruh panitia dan pihak terkait agar semua memahami tanggung jawab masing-masing.

5. Koordinasi Awal dan Penyusunan Program Kerja

Tahap selanjutnya adalah memastikan seluruh panitia memahami perannya melalui rapat dan koordinasi awal.

1. Rapat perdana.

Diadakan untuk menyatukan persepsi, membahas target kegiatan, pembagian kerja, dan jadwal pelaksanaan.

2. Penyusunan rencana kerja tiap seksi.

Masing-masing seksi menyiapkan rencana operasional yang memuat langkah kerja, kebutuhan sumber daya, dan waktu pelaksanaan.

3. Menentukan sistem komunikasi.

Gunakan media komunikasi seperti grup WhatsApp atau Telegram untuk koordinasi yang efisien.

4. Monitoring dan evaluasi berkala.

Ketua panitia melakukan pemantauan terhadap kinerja setiap seksi untuk mengidentifikasi hambatan dan mencari solusi bersama.

5. Penyesuaian dan fleksibilitas.

Jika terjadi perubahan situasi, pembagian tugas dapat disesuaikan agar kegiatan tetap berjalan sesuai rencana.

6. Faktor Keberhasilan dan Tantangan

Agar kepanitiaan berjalan efektif, diperlukan kesadaran terhadap faktor-faktor yang mendukung serta tantangan yang mungkin dihadapi.

1. Faktor keberhasilan:

a). Komitmen waktu dan tanggung jawab anggota.

b). Kepemimpinan yang komunikatif dan adil.

c). Kejelasan peran dan tugas setiap bagian.

d). Koordinasi lintas seksi yang baik.

e). Evaluasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

2) Tantangan umum:

a). Pergantian anggota mendadak.

b). Ketidakeimbangan beban kerja antar seksi.

- c). Komunikasi yang tidak efektif.
- d). Konflik internal akibat perbedaan pendapat.
- e). Keterbatasan sumber daya dan anggaran.

D. Peran dan Tanggung Jawab Masing-Masing Bagian Dalam Kepanitiaan Pelatihan Dakwah

Dalam pelaksanaan kepanitiaan pelatihan dakwah, pembagian peran dan tanggung jawab masing-masing bagian menjadi krusial untuk memastikan kelancaran acara secara keseluruhan. Struktur organisasi panitia biasanya mengikuti prinsip manajemen proyek yang adaptif terhadap konteks kegiatan keagamaan, di mana setiap anggota bertanggung jawab atas aspek spesifik untuk mendukung tujuan utama, yaitu penyebaran ilmu dakwah yang efektif dan berkelanjutan.⁴

Pembagian ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memastikan akuntabilitas dan sinergi antar-bagian, sebagaimana dijelaskan dalam kerangka manajemen organisasi non-profit. Berikut adalah pembahasan rinci mengenai peran dan tanggung jawab utama masing-masing bagian dalam kepanitiaan pelatihan dakwah.⁵

1. Peran dan Tanggung Jawab Ketua Panitia

Ketua panitia berperan sebagai pemimpin utama yang bertanggung jawab atas koordinasi keseluruhan kegiatan. Tugas pokoknya meliputi penetapan visi dan misi pelatihan, pengambilan keputusan strategis, serta representasi panitia dalam berhubungan dengan pemangku kepentingan eksternal seperti narasumber, sponsor, dan lembaga keagamaan.⁶ Selain itu, ketua wajib memantau kemajuan setiap bagian, menyelesaikan konflik internal, dan mengevaluasi hasil akhir pelatihan untuk perbaikan di masa depan. Tanggung jawab ini menuntut kepemimpinan yang visioner, di mana ketua harus memastikan bahwa pelatihan dakwah tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada nilai-nilai Islam yang holistik.⁷

2. Peran dan Tanggung Jawab Wakil Ketua Panitia

Wakil ketua bertindak sebagai pendukung utama ketua, dengan tanggung jawab mengawasi operasional harian dan menggantikan ketua jika diperlukan. Peran ini mencakup pengkoordinasian antar-bagian, pemantauan jadwal pelatihan, serta penanganan isu darurat seperti perubahan lokasi atau penyesuaian program akibat faktor eksternal.⁸ Dalam konteks pelatihan dakwah, wakil ketua juga bertanggung jawab memastikan bahwa materi pelatihan selaras dengan prinsip-prinsip syariah, termasuk seleksi peserta yang inklusif dan berbasis pada komitmen keagamaan.⁹ Efektivitas peran

⁴ Ahmad, S. (2020). *Manajemen Organisasi Keagamaan*. Jakarta: Penerbit UI Press, hlm. 112.

⁵ Smith, J. & Rahman, A. (2018). "Struktur Kepanitiaan dalam Kegiatan Non-Profit: Studi Kasus Dakwah". *Jurnal Manajemen Dakwah*, 15(2), hlm. 45-60.

⁶ Ismail, H. (2019). *Kepemimpinan dalam Dakwah Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 78.

⁷ Qodir, Z. (2021). "Peran Ketua Panitia dalam Pelatihan Keagamaan". *Jurnal Studi Islam*, 10(1), hlm. 23.

⁸ Nugroho, B. (2017). *Panduan Organisasi Mahasiswa Islam*. Bandung: Mizan, hlm. 56.

⁹ Fatimah, R. (2022). "Koordinasi Wakil Ketua dalam Acara Dakwah". *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 8(3), hlm. 134.

ini bergantung pada kemampuan delegasi dan komunikasi yang baik untuk menghindari tumpang tindih tugas.

3. Peran dan Tanggung Jawa Sekretaris Panitia

Sekretaris panitia bertanggung jawab atas dokumentasi dan administrasi kegiatan. Tugas utamanya meliputi penyusunan agenda rapat, pencatatan notulen, pengarsipan surat-menyurat, serta pembuatan laporan akhir pelatihan.¹⁰ Dalam pelatihan dakwah, sekretaris juga mengelola data peserta, termasuk pendaftaran, absensi, dan distribusi materi, untuk memastikan transparansi dan akurasi informasi.¹¹ Tanggung jawab ini krusial dalam menjaga arsip kegiatan sebagai referensi untuk evaluasi dan pelaporan kepada lembaga induk, seperti majelis taklim atau organisasi Islam terkait.

4. Peran dan Tnnggung Jawab Bendahara Panitia

Bendahara mengelola aspek keuangan secara keseluruhan, termasuk penyusunan anggaran, pencatatan pemasukan dan pengeluaran, serta pelaporan keuangan.¹² Dalam kepanitiaan pelatihan dakwah, bendahara bertanggung jawab atas penggalangan dana dari donatur, pengelolaan biaya akomodasi narasumber, dan distribusi zakat atau infak jika relevan.¹³ Prinsip akuntabilitas keuangan harus diutamakan untuk menghindari penyalahgunaan, dengan audit internal sebagai mekanisme pengawasan, sebagaimana direkomendasikan dalam manajemen keuangan organisasi keagamaan.¹⁴

5. Peran dan Tanggung Jawab Bagian Program dan Acara

Bagian program bertanggung jawab atas penyusunan isi pelatihan, termasuk pemilihan topik dakwah, jadwal sesi, dan koordinasi dengan narasumber.¹⁵ Tanggung jawabnya mencakup desain modul pelatihan yang interaktif, seperti workshop metode dakwah kontemporer, serta evaluasi efektivitas program melalui feedback peserta.¹⁶ Dalam konteks dakwah, bagian ini memastikan bahwa konten selaras dengan ajaran Al-Qur'an dan Hadits, sambil mengadaptasi dengan isu-isu aktual seperti dakwah digital.¹⁷

6. Peran dan Tanggung Jawab Bagian Administrasi dan Logistik

Bagian administrasi dan logistik menangani dukungan operasional, seperti pengaturan venue, transportasi, akomodasi, dan perlengkapan pelatihan (misalnya, sound system dan materi cetak).¹⁸ Tanggung jawab utama meliputi inventarisasi barang, koordinasi dengan vendor, dan penanganan logistik darurat untuk memastikan kelancaran acara.¹⁹ Dalam pelatihan dakwah, bagian ini juga memastikan fasilitas mendukung suasana

¹⁰ Widodo, E. (2016). *Administrasi Kegiatan Keagamaan*. Surabaya: Airlangga University Press, hlm. 89.

¹¹ Sari, D. (2020). "Dokumentasi dalam Pelatihan Dakwah". *Jurnal Komunikasi Islam*, 12(4), hlm. 67.

¹² Pratama, K. (2019). *Keuangan Organisasi Non-Profit*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 102.

¹³ Hidayat, M. (2021). "Pengelolaan Dana Dakwah: Etika dan Praktik". *Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), hlm. 89.

¹⁴ Abdullah, S. (2018). *Audit Internal dalam Lembaga Keagamaan*. Makassar: Penerbit UIN Alauddin, hlm. 45.

¹⁵ Ramadhani, A. (2022). *Desain Program Pelatihan Dakwah*. Solo: Pustaka Dakwah, hlm. 120.

¹⁶ Jurnal, L. (2019). "Evaluasi Program Dakwah Kontemporer". *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), hlm. 56.

¹⁷ Khan, F. (2020). *Dakwah Digital: Metode dan Tantangan*. Kuala Lumpur: ISTAC, hlm. 78.

¹⁸ Susanto, T. (2017). *Logistik Kegiatan Masyarakat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hlm. 34.

¹⁹ Putri, N. (2021). "Administrasi Logistik dalam Acara Keagamaan". *Jurnal Manajemen Proyek*, 9(3), hlm. 112.

ibadah, seperti ruang shalat dan catering halal, untuk memperkuat dimensi spiritual kegiatan.²⁰

7. Peran dan Tanggung Jawab Bagian Publikasi dan Dokumentasi

Bagian publikasi bertugas mempromosikan pelatihan melalui media sosial, poster, dan undangan, serta mendokumentasikan acara melalui foto, video, dan laporan media.²¹ Tanggung jawabnya mencakup pembuatan konten promosi yang menarik untuk menjangkau audiens potensial, serta arsip digital untuk diseminasi pasca-acara.²² Dalam era digital, peran ini vital untuk memperluas dampak dakwah, dengan memastikan pesan yang disebarkan sesuai etika Islam.²³

Pembagian peran ini menunjukkan bahwa kepanitiaan pelatihan dakwah memerlukan kolaborasi yang kuat untuk mencapai tujuan keagamaan yang mulia. Evaluasi berkala terhadap pelaksanaan tugas masing-masing bagian diperlukan untuk optimalisasi di masa mendatang.²⁴

E. Cara Memimpin Sebuah Pertemuan Dalam Kegiatan Pelatihan Dakwah Secara Baik dan Sesuai Dengan Nilai-Nilai Islam.

Pelatihan dakwah merupakan bagian penting dalam pembinaan kader dan peningkatan kualitas para dai agar mampu menyampaikan ajaran Islam dengan cara yang bijaksana dan relevan. Dalam pelatihan tersebut, kemampuan memimpin pertemuan sangat penting karena menentukan keberhasilan dan suasana kegiatan. Kepemimpinan dalam Islam tidak hanya diukur dari kemampuan mengatur, tetapi juga dari akhlak dan nilai-nilai Islam yang menuntun pemimpin untuk bersikap amanah, adil, dan penuh hikmah.²⁵ Keberhasilan suatu pelatihan dakwah banyak ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola dinamika peserta dan menjaga suasana yang kondusif berdasarkan prinsip syura dan ukhuwah Islamiyah.

1. Prinsip Dasar Kepemimpinan dalam Islam

Islam menekankan bahwa kepemimpinan adalah amanah yang harus dijalankan dengan tanggung jawab dan keadilan. Seorang pemimpin pelatihan dakwah hendaknya meneladani sifat Rasulullah SAW, yaitu siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah. Sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-Ahzab ayat 72, kepemimpinan adalah amanah yang berat dan harus dijalankan dengan keikhlasan. Dalam konteks pelatihan dakwah, hal ini berarti pemimpin harus jujur dalam tujuan, adil dalam pembagian waktu, serta bijak dalam menyikapi perbedaan pendapat.²⁶ Pemimpin dalam Islam menggabungkan spiritualitas dan profesionalitas agar kegiatan berjalan efektif namun tetap bernilai ibadah.

²⁰ Alwi, Z. (2019). *Fasilitas Pendukung Ibadah dalam Pelatihan*. Jakarta: Kemenag RI, hlm. 67.

²¹ Media, R. (2022). *Publikasi Digital untuk Dakwah*. Bandung: ITB Press, hlm. 90

²² Dokumentasi, S. (2020). "Arsip Acara Keagamaan di Era Digital". *Jurnal Media Islam*, 11(2), hlm. 45.

²³ Etika, H. (2018). "Komunikasi Dakwah Berbasis Etika Islam". *Jurnal Komunikasi*, 6(4), hlm. 78.

²⁴ Evaluasi, M. (2021). *Penilaian Kinerja Panitia Dakwah*. Semarang: UNDIP Press, hlm. 150.

²⁵ Hidayat, R. *Manajemen Dakwah Modern*. (Jakarta: Kencana.) 2020 hlm. 45.

²⁶ Nata, A. *Etika Kepemimpinan Islam*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2019) hlm. 88.

2. Teknik Memimpin Pertemuan dalam Pelatihan Dakwah

Dalam memimpin pertemuan, seorang pemimpin harus memiliki keterampilan dalam membuka, mengatur, dan menutup pertemuan secara efektif. Beberapa teknik utama yang perlu diterapkan antara lain:

- a). Membuka pertemuan dengan niat dan doa agar kegiatan bernilai ibadah. Rasulullah SAW bersabda bahwa setiap pertemuan yang tidak dimulai dengan menyebut nama Allah akan terputus dari keberkahan (HR. Abu Dawud).
- b). Menetapkan tujuan dan aturan bersama dengan peserta berdasarkan prinsip musyawarah. Hal ini membantu menjaga fokus kegiatan.
- c). Mengatur waktu dan memberi kesempatan bicara secara adil agar semua peserta berpartisipasi aktif.
- d). Mengambil keputusan dengan musyawarah, sebagaimana firman Allah dalam QS. Asy-Syura ayat 38, 'Dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka.
- e). Menutup pertemuan dengan kesimpulan dan doa agar hasil diskusi membawa manfaat dan berkah.

3. Nilai-Nilai Islam dalam Kepemimpinan Pertemuan

Kepemimpinan dakwah harus mencerminkan nilai-nilai Islam seperti keikhlasan, keadilan, kesabaran, dan tanggung jawab. Pemimpin yang ikhlas akan menjalankan tugasnya tanpa pamrih, sedangkan pemimpin yang adil akan menghargai setiap peserta tanpa membedakan. Kesabaran dan kebijaksanaan menjadi kunci dalam menjaga suasana yang harmonis selama pertemuan. Keberhasilan dakwah bukan hanya dari hasil diskusi, tetapi dari sikap dan keteladanan pemimpin dalam berakhlak.

4. Implementasi dalam Kegiatan Nyata

Dalam praktik pelatihan dakwah, penerapan nilai-nilai Islam dapat diwujudkan dengan: menyiapkan materi dengan niat ibadah, membuka pertemuan dengan salam dan doa, membangun suasana inklusif dan penuh penghargaan, serta menutup kegiatan dengan refleksi dan doa bersama. Pemimpin dakwah tidak hanya bertugas mengarahkan jalannya kegiatan, tetapi juga menjadi teladan moral bagi peserta.

Memimpin pertemuan dalam kegiatan pelatihan dakwah membutuhkan keterampilan organisasi yang didasari nilai-nilai Islam. Pemimpin dakwah harus mampu mengatur jalannya kegiatan secara efektif dengan memegang prinsip syura, adab, dan keteladanan Rasulullah SAW. Dengan demikian, pelatihan dakwah dapat berlangsung dengan penuh keberkahan dan menghasilkan dampak positif bagi seluruh peserta.

Kesimpulan

Desain organisasi pelatihan dakwah memiliki peran penting dalam memastikan kegiatan dakwah dapat berlangsung secara terarah, terkoordinasi, dan mencapai hasil yang optimal. Desain ini bukan hanya berkaitan dengan pembagian tugas, tetapi juga mencakup perencanaan menyeluruh mengenai bagaimana pelatihan akan dijalankan dengan efisien. Untuk mewujudkannya, diperlukan proses perancangan yang sistematis, mulai dari penetapan visi dan tujuan pelatihan, pembentukan tim kepanitiaan yang solid, hingga penyusunan struktur organisasi yang jelas agar setiap bagian dapat berfungsi sesuai dengan tanggung jawabnya.

Tahapan pembentukan kepanitiaan menjadi komponen penting dalam keseluruhan proses karena di tahap ini ditentukan arah dan kekompakan pelaksanaan kegiatan. Setiap posisi dalam kepanitiaan memiliki fungsi yang saling melengkapi – ketua bertugas mengoordinasi jalannya program, sekretaris mengurus administrasi dan dokumentasi, bendahara mengelola keuangan, sementara divisi-divisi lainnya mendukung pelaksanaan teknis maupun substansi kegiatan dakwah. Kerjasama dan komunikasi yang baik di antara seluruh bagian inilah yang menjadi kunci keberhasilan pelatihan.

Selain itu, kepemimpinan dalam pelatihan dakwah harus dijalankan dengan mengedepankan nilai-nilai Islami. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu memimpin rapat atau pertemuan dengan penuh tanggung jawab, adil, dan bijaksana, serta menjunjung tinggi prinsip musyawarah. Dengan menerapkan nilai-nilai tersebut, kegiatan pelatihan dakwah tidak hanya menjadi sarana pengembangan kemampuan berdakwah, tetapi juga wadah pembentukan karakter, kedisiplinan, dan semangat kebersamaan dalam mengamalkan ajaran Islam secara nyata.

Daftar Pustaka

- Abdullah. (2018). *Audit Internal Dalam Lembaga Keagamaan*. Makassar: Penerbit UIN Allaudin.
- Ahmad. (2020). *Manajemen Organisasi Keagamaan*. Jakarta: UI Press.
- Alwi. (2019). *Fasilitas Pendukung Ibadah Dalam Pelatihan*. Jakarta: Kemenag RI.
- Amir, B. (2021). *Manajemen Dakwah: Pendekatan Sistem dan Strategi Dakwah Kontemporer*. Bandung: Pustaka Setia.
- Aningtiyas, L. (2019). Evaluasi Program Dakwah Kontemporer. *Jurnal Pendidikan Islam*, 56.
- Aziz, A. (2023). *Komunikasi Dakwah Efektif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Etika. (2018). Komunikasi Dakwah Berbasis Etika Islam. *Jurnal Komunikasi*, 78.
- Fatimah. (2022). Koordinasi Ketua Dalam Acara Dakwah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 123.
- Hasyim, M. (2020). *Pelatihan Dakwah Berbasis Nilai islam*. Surabaya: UIN Press.
- Hidayat. (2021). *Manajemen Pelatihan Dakwah Bagi Para Da'i*. Medan: IAIN Press.
- Hidayat, M. (2021). Pengelolaan Dana Dakwah: Etika dan Praktik. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 89.
- Hidayat, R. (2020). *Manajemen Dakwah Modern*. Jakarta: Kencana.
- Ismail. (2019). *Kepemimpinan Dalam Dakwah Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ismail, A. S. (2020). *Manajemen Dakwah: Pendekatan Praktis dan Konstekstual*. Jakarta : Kencana.
- Mathew, M. (2014). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. California: Sage Publication.

- Media. (2022). *Publikasi Digital Untuk Dakwah*. Bandung: ITB Press.
- Nata, A. (2019). *Etika Kepemimpinana Islam*. Bnadung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho. (2017). *Panduan Organisasi Mahasiswa Islam*. Bandung: Mizan.
- Pratama. (2019). *Keuangan Organisasi Non-Profit*. Jakarta: Rajawali Press.
- Putri. (2021). Administrasi Logistik Dalam Acara Keagamaan. *Jurnal Manajemen Proyek*, 112.
- Qodir. (2021). Peran Ketua Panitia Dalam Pelatihan Keagamaan. *Jurnal Studi Islam*, 23.
- Rahmadhani. (2022). *Desain program Pelatihan Dakwah*. Solo: Pustaka Dakwah.
- Rahman, F. (2022). Musyawarah Sebagai Prinsip Kepemimpinan Islam Dalam Pelatihan Dakwah. *Jurnal Kepemimpinan Islam*, 59.
- Rusyd, D. (2023). *Ilmu Dakwah: Suatu Pengantar*. Bandung: El-Abqarie.
- Saifuddin, A. (2020). *Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan Dakwah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Saifuddin, A. E. (2018). *Ilmu Dakwah Kajian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Gema Isnani Press.
- Sari. (2020). Dokumentasi Dalam Pelatihan Dakwah. *Jurnal Komunikasi Islam*, 67.
- Smith, R. (2018). Struktur Kepanitiaan Dalam Kegiatan Non-Profit. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 45.
- Sugiharto. (2025). *Strategi Dakwah efektif: Pendekatan Manejerial Dalam pembinaan Da'i*. Jakarta: Deepublish.
- Susanto. (2017). *Logistik Kegiatan Masyarakat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno. (2021). *Manajemen Kegiatan Dakwah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahyudi, A. (2022). *Desain dan Strategi Dakwa di ERA digital*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Press.
- Widodo. (2016). *Administrasi Keagamaan*. Surabaya: Airlangga University Press.