

Manajemen SDM di lembaga Dakwah: Strategi Rekrutmen dan Pengembangan Kompetensi Da'i Era Modern

Bahriatunnajah^{1*}, Lis Harmoni², Dipi Hendriawan³, Siti Hanifah⁴, Feny Permana⁵, Juliet Indah Chintya Bella⁶, Muhammad Ilham Ramadhan⁷, Salsabila Putri⁸, Lapina⁹, Uci Aulia¹⁰, Maswanur¹¹, Nafatul Qorib¹²

^{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12} Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam, UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Jl. Jend. Sudirman No.30, Panancangan, Kec. Serang, Kota Serang, Banten
E-mail: bahriatunnajah@gmail.com

*Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6863>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 02 Jun 2026

Revised: 08 Jun 2026

Accepted: 14 Jun 2026

Kata Kunci:

Manajemen SDM,
Lembaga Dakwah,
Manajemen Profetik,
Kompetensi Da'i,
Transformasi Digital.

Keywords:

Human Resource
Management, Da'wah
Institution, Prophetic
Management, Da'i
Competence, Digital
Transformation.

ABSTRACT

Penelitian dalam artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam mengenai integrasi antara prinsip manajemen modern dan nilai-nilai profetik dalam memperkuat tata kelola lembaga dakwah guna menghadapi tantangan disrupsi teknologi informasi serta arus globalisasi saat ini. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka dan analisis konseptual terhadap strategi manajemen sumber daya manusia pada organisasi nirlaba Islam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi strategi rekrutmen berbasis talenta dengan mengadopsi *matching theory*, serta penerapan manajemen pelatihan terstruktur menggunakan kerangka kerja POACE (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling, dan Evaluating*) mampu menutupi kesenjangan kompetensi manajerial da'i secara holistik dan komprehensif. Selain itu, ditemukan bahwa pergeseran paradigma dari pengelolaan tradisional yang paternalistik menuju manajemen profesional berbasis data (*data-driven*) serta akselerasi literasi digital merupakan syarat mutlak agar pesan syiar tetap kompetitif di ruang siber kontemporer. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan kapasitas da'i pada dimensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial secara terintegrasi efektif menjadikan lembaga dakwah sebagai agen transformasi sosial yang sangat akuntabel, kredibel, dan relevan dalam menjawab dinamika kebutuhan spiritual masyarakat modern.

The research in this article aims to deeply explore the integration of modern management principles and prophetic values in strengthening the governance of da'wah institutions to face the current challenges of technological disruption and globalization. The research method employed is descriptive qualitative with a literature review and conceptual analysis approach toward human resource management strategies within Islamic non-profit organizations. The results of this study indicate that transforming talent-based recruitment strategies through the adoption of matching theory, along with implementing structured training management using the POACE framework (Planning, Organizing, Actuating, Controlling, and Evaluating), successfully bridges the managerial competence gap of da'wah propagators (da'i) holistically and comprehensively. Furthermore, the findings reveal that a paradigm shift from traditional paternalistic management to professional, data-driven management, combined with accelerated digital literacy, is an absolute prerequisite for keeping da'wah messages competitive in contemporary cyberspace. This study concludes that integrating capabilities across pedagogical, professional, personal, and social dimensions effectively positions da'wah institutions as highly accountable, credible, and relevant agents of social transformation in answering the dynamic spiritual needs of modern society.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Bahriatunnajah, et al. (2026), Manajemen SDM di lembaga Dakwah: Strategi Rekrutmen dan Pengembangan Kompetensi Da'i Era Modern, 4(4). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6863>

PENDAHULUAN

Lembaga dakwah di era modern saat ini dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks akibat arus globalisasi dan disrupsi teknologi informasi yang masif. Aktivitas dakwah tidak lagi berhadapan dengan karakteristik masyarakat yang homogen, melainkan dengan audiens yang sangat plural, kritis, dan terbuka di ruang digital (Aisyah, 2023). Sebagaimana dikemukakan oleh para ahli, fenomena ini menuntut pesan dakwah untuk mampu bersaing ketat dengan jutaan konten informasi global lainnya. Oleh karena itu, urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya merumuskan strategi pengelolaan dakwah yang kreatif dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Tanpa adanya pembenahan manajemen yang serius, eksistensi lembaga dakwah dikhawatirkan akan semakin terpinggirkan oleh arus modernisasi. Justifikasi ini diperkuat oleh kenyataan bahwa dakwah kontemporer membutuhkan pendekatan multidisiplin yang tidak hanya bertumpu pada aspek teologis semata (Zhang & Chen, 2023).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa banyak lembaga dakwah masih mengandalkan pola pengelolaan tradisional yang cenderung bersifat paternalistik dan bergantung pada figur sentral. Pola ini dinilai kurang relevan lagi karena mengabaikan fungsi-fungsi manajemen organisasi modern yang menuntut efisiensi dan transparansi. Beberapa penelitian terdahulu mengonfirmasi bahwa ketergantungan pada kharisma personal tanpa adanya sistem tata kelola yang terstruktur sering kali menghambat keberlanjutan lembaga (Hadi, 2025; Putri & Tamirano, 2026). Tuntutan zaman mengharuskan terjadinya pergeseran paradigma total dari manajemen konvensional menuju manajemen lembaga yang lebih profesional. Proses ini menuntut adanya perencanaan strategis yang matang, manajemen SDM yang sistematis, serta sistem evaluasi yang rutin berbasis pada data empiris. Pergeseran paradigma ini menjadi pijakan penting untuk membangun institusi dakwah yang akuntabel, mandiri, dan berkelanjutan.

Salah satu permasalahan utama yang diidentifikasi dalam internal lembaga dakwah saat ini adalah adanya kesenjangan kompetensi SDM yang cukup krusial. Kesenjangan yang kentara ini terjadi antara semangat spiritualitas yang tinggi dengan kapasitas manajerial para penggerak yang masih sangat minim (Zenita, 2022). Banyak da'i memiliki niat mulia untuk berkhidmat, namun mereka belum dibekali dengan kompetensi teknis, literasi digital, dan kemampuan kepemimpinan modern. Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa kelemahan kompetensi manajerial ini menjadi faktor utama terhambatnya efektivitas program-program kerja lembaga. Jika aktivitas dakwah hanya ditempatkan sebagai pekerjaan sampingan tanpa profesionalisme, maka dampak sosialnya terhadap umat menjadi kurang optimal (Arief, 2023; Kamaruddin, 2025). Permasalahan kompetensi inilah yang menjadi titik masuk krusial bagi penelitian ini untuk merumuskan model pengembangan yang tepat.

Sebagai alternatif solusi atas permasalahan tersebut, beberapa lembaga menerapkan pelatihan dakwah berbasis metode konvensional atau sekadar meningkatkan frekuensi kegiatan retorika. Namun, alternatif solusi tersebut dinilai kurang menyentuh akar permasalahan karena tidak memperbaiki sistem seleksi dari hulu organisasi (Umam & Castrawijaya, 2025). Oleh sebab itu, solusi yang dipilih dalam penelitian ini adalah melakukan transformasi strategi rekrutmen dengan mengadopsi prinsip Manajemen Profetik. Sistem seleksi berbasis nilai-nilai profetik ini wajib menilai integritas moral, komitmen umat, serta potensi kepemimpinan individu secara cermat. Menempatkan da'i sesuai dengan keahlian spesifiknya (*the right man in the right place*) adalah kunci utama menghindari kegagalan organisasi sesuai dengan peringatan dalam hadis. Justifikasi pemilihan solusi ini didasarkan pada anggapan bahwa perbaikan kualitas lembaga dakwah harus dimulai sejak proses penyaringan SDM (Widiyawati & Castrawijaya, 2025).

Memasuki era modern, pengembangan kompetensi da'i yang dipilih harus mencakup empat dimensi utama yaitu pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Selain pemahaman agama yang mendalam, da'i masa kini wajib memiliki literasi media digital dan kemampuan manajemen konflik di ruang publik yang terbuka (Sarbini, 2018). Kurikulum pelatihan dakwah yang terstruktur, adaptif, dan berbasis nilai Islami menjadi instrumen vital untuk mencetak da'i yang berdampak luas. Melalui artikel ini, penulis mengeksplorasi bagaimana integrasi nilai Islam dan prinsip manajemen modern dapat memperkuat tata kelola lembaga dakwah. Optimalisasi strategi rekrutmen dan pengembangan kompetensi da'i menjadi syarat mutlak agar lembaga tetap relevan, akuntabel, dan kompetitif. Sebagai *closing statement*, pembenahan manajemen SDM secara profesional adalah kunci utama bagi lembaga dakwah untuk menjadi agen transformasi sosial yang efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang bertujuan untuk menganalisis secara mendalam manajemen sumber daya manusia dalam strategi rekrutmen dan pengembangan kompetensi da'i pada lembaga dakwah. Penelitian dilaksanakan pada Lembaga Dakwah Kampus (LDK) UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten dengan waktu penelitian yang direncanakan berlangsung selama bulan Februari-Maret 2026, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang komprehensif dan kontekstual. Target atau sasaran penelitian adalah sistem pengelolaan SDM dakwah, khususnya dalam aspek rekrutmen dan pengembangan kompetensi da'i. Subjek penelitian terdiri atas pengurus inti lembaga, terutama bidang kaderisasi atau sumber daya manusia, serta da'i aktif yang terlibat langsung dalam kegiatan dakwah. Teknik penentuan subjek menggunakan purposive sampling dengan kriteria informan memiliki pengalaman, keterlibatan, dan pemahaman yang relevan terhadap fokus penelitian.

Prosedur penelitian dilakukan melalui tahapan persiapan, pengumpulan data, dan analisis data, di mana peneliti terlebih dahulu melakukan identifikasi masalah dan penentuan informan, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data di lapangan. Data yang dikumpulkan berupa data kualitatif dalam bentuk informasi verbal, aktivitas, serta dokumen pendukung yang berkaitan dengan rekrutmen dan pengembangan kompetensi da'i. Instrumen penelitian yang digunakan meliputi pedoman wawancara, lembar observasi, dan dokumentasi yang disusun berdasarkan fokus penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi dengan teknik pelaksanaan yang sistematis dan terencana. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta dimaknai secara interpretatif dengan mengaitkan temuan penelitian terhadap tujuan penelitian, dan diuji keabsahannya melalui triangulasi sumber dan metode.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Rekrutmen Berbasis Talenta dan Manajemen Profetik

Proses rekrutmen SDM dalam lembaga dakwah di era modern tidak bisa lagi dilakukan hanya melalui pendekatan informal atau hubungan kekerabatan semata. Lembaga dakwah saat ini dituntut untuk menerapkan strategi berbasis talenta yang dikombinasikan secara selaras dengan nilai-nilai manajemen profetik (Faqihudin, 2025). Transformasi ini sangat krusial mengingat tantangan medan dakwah kontemporer yang semakin kompleks dan membutuhkan keahlian spesifik. Melalui pendekatan manajemen profetik, aspek integritas moral dan komitmen spiritual dijadikan sebagai fondasi utama dalam menilai kelayakan seorang calon da'i (Primadani & Qarni, 2026). Dengan demikian, institusi dakwah dapat menyaring agen perubahan yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga kokoh secara spiritual.

Penerapan strategi rekrutmen modern ini secara teoritis mengadopsi kerangka kerja *matching theory* untuk menemukan kecocokan yang ideal. Konseptualisasi ini menekankan pentingnya kesesuaian antara potensi unik yang dimiliki individu dengan peran spesifik yang akan mereka jalankan di lembaga (Bahri & Salsati, 2025). Proses seleksi yang dirancang tidak boleh lagi hanya menitikberatkan pada aspek kemampuan retorika atau kepandaian berbicara di podium. Evaluasi yang objektif harus diarahkan pada penilaian keahlian teknis yang relevan dengan kebutuhan zaman seperti literasi digital dan penguasaan hukum Islam kontemporer. Pendekatan holistik ini memastikan bahwa setiap calon da'i dinilai berdasarkan kapasitas nyata yang mendukung efektivitas organisasi (Azwar et al., 2025).

Prinsip utama dari penataan rekrutmen ini adalah menempatkan da'i yang tepat pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*). Langkah strategis tersebut menjadi kunci krusial untuk menghindari kegagalan organisasi akibat salah kelola dalam pembagian tugas (Aisyah, 2023). Hal ini sejalan dengan peringatan Rasulullah SAW dalam hadis yang menegaskan bahwa menyerahkan suatu urusan kepada yang bukan ahlinya akan membawa kehancuran. Oleh sebab itu, ketepatan analisis dalam menempatkan SDM dakwah berbanding lurus dengan keberhasilan misi syiar yang diemban oleh lembaga. Melalui penempatan yang presisi, potensi konflik internal dan ketidaksuburan kinerja organisasi dapat diminimalkan secara signifikan.

Sebagai langkah konkret, penggunaan instrumen asesmen psikologi Islami menjadi instrumen strategis yang sangat direkomendasikan dalam tahapan seleksi. Alat ukur ini berfungsi untuk mengenali kekuatan karakter, kematangan emosi, dan kecenderungan perilaku da'i sebelum mereka diterjunkan ke

masyarakat (Arief, 2023). Melalui asesmen yang terstandarisasi, lembaga dapat memetakan profil psikologis kandidat demi memprediksi ketahanan mereka dalam menghadapi tekanan dakwah. Hasil dari penilaian psikologis ini juga menjadi modal berharga bagi lembaga dalam merancang program pembinaan lanjutan pasca-rekrutmen (Azwar et al., 2025). Pada akhirnya, strategi seleksi yang ilmiah dan bernapaskan Islami ini akan melahirkan struktur kepengurusan dakwah yang solid serta profesional.

Pengembangan Kompetensi Holistik Melalui Manajemen Pelatihan Terstruktur

Pengembangan kapasitas para da'i harus dilakukan secara sistematis melalui manajemen pelatihan yang terstruktur dengan baik dan berkelanjutan. Untuk menjamin mutu pembinaan yang terukur, lembaga dakwah perlu mengadopsi kerangka kerja manajemen modern seperti fungsi *POACE* secara disiplin (Bahri & Salsiati, 2025). Penerapan fungsi *Planning, Organizing, Actuating, Controlling, dan Evaluating* ini memastikan setiap tahapan pelatihan berjalan sesuai koridor akademis. Melalui perencanaan yang matang, kurikulum pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan riil umat dan karakteristik medan dakwah setempat. Pengawasan yang ketat dalam proses ini juga meminimalkan risiko terjadinya pemborosan sumber daya organisasi yang tidak perlu (Faqihudin, 2025).

Penguatan kapasitas penggerak dakwah diarahkan secara komprehensif pada empat dimensi utama kompetensi yang saling terintegrasi. Dimensi pertama adalah kompetensi pedagogik yang membekali da'i dengan kemampuan mengajar dan mentransfer ilmu secara metodologis (Hadi, 2025). Selanjutnya, kompetensi profesional berfokus pada penguasaan materi keagamaan yang mendalam dan kontekstual agar mampu menjawab keraguan umat. Ketiga, dimensi kepribadian menekankan pada aspek keteladanan moral (*uswatun hasanah*) yang melekat erat dalam perilaku keseharian da'i. Terakhir, dimensi sosial mematangkan kecakapan berinteraksi sehingga da'i dapat diterima dengan baik oleh seluruh lapisan masyarakat (Kamaruddin, 2025).

Model pelatihan yang terstruktur ini didesain agar mampu melahirkan da'i yang memiliki kedalaman ilmu agama sekaligus kematangan emosional. Keseimbangan antara kecerdasan intelektual, spiritual, dan emosional menjadi modal utama da'i dalam menghadapi karakteristik audiens yang semakin beragam (Primadani & Qarni, 2026). Di tengah masyarakat yang plural dan kritis, pendekatan dakwah yang kaku dan menghakimi sudah tidak lagi efektif digunakan. Sebaliknya, kematangan emosional dan spiritual akan menuntun da'i untuk menyampaikan pesan keislaman secara santun, sejuak, dan penuh rahmah. Karakter inklusif inilah yang akan membuat pesan dakwah mudah merasuk ke dalam sanubari masyarakat modern (Putri & Tamirano, 2026).

Evaluasi berbasis data pada akhir program pelatihan memegang peranan vital dalam mengukur efektivitas penyerapan materi oleh para peserta. Melalui penilaian performa yang objektif, manajemen lembaga dapat mengetahui area kompetensi mana yang masih memerlukan penguatan lebih lanjut (Sakka et al., 2022). Hasil evaluasi ini juga menjadi basis data penting untuk merevisi atau meningkatkan mutu modul pelatihan pada periode berikutnya (Sarhini, 2018). Dengan demikian, proses pembinaan SDM dakwah tidak berjalan secara monoton melainkan terus berkembang secara dinamis mengikuti perubahan zaman. Komitmen terhadap perbaikan mutu pelatihan yang konsisten ini menjadi jaminan bagi lahirnya generasi da'i yang kompeten dan berdampak luas.

Transformasi Digital dan Profesionalisme Manajemen Dakwah Modern

Lembaga dakwah di era kontemporer wajib melakukan transformasi digital secara menyeluruh demi menjaga relevansi syiar di ruang publik. Paradigma pengelolaan tradisional yang bersifat paternalistik dan bergantung pada figur sentral harus segera digantikan dengan sistem manajemen modern (Umam & Castrawijaya, 2025). Pola tata kelola baru ini mengedepankan prinsip profesionalisme, keterbukaan, kerja sama kolaboratif, serta pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven*). Digitalisasi manajemen internal akan meningkatkan efisiensi operasional organisasi, mulai dari pengarsipan, komunikasi, hingga pengelolaan keuangan lembaga. Melalui pergeseran paradigma ini, lembaga dakwah dapat menjelma menjadi institusi yang modern, lincah, dan memiliki akuntabilitas tinggi (Widiyawati & Castrawijaya, 2025).

Tuntutan transformasi ini secara otomatis mengharuskan setiap da'i untuk memiliki tingkat literasi digital yang mumpuni dalam kesehariannya. Para penggerak dakwah dituntut memiliki kreativitas tinggi dalam memproduksi konten keislaman yang menarik, visual, dan mudah dipahami (Zenita, 2022). Selain itu, kemampuan komunikasi di media sosial harus senantiasa berpijak pada etika Islam yang luhur demi menghindari polarisasi. Da'i masa kini tidak boleh alergi terhadap teknologi informasi, melainkan harus mampu menjadikannya sebagai instrumen utama dalam menyebarkan kebaikan. Penguasaan ruang siber

ini menjadi syarat mutlak agar narasi keislaman yang moderat tidak tenggelam oleh konten-konten negatif (Zhang & Chen, 2023).

Strategi digitalisasi ini menjadi sangat mendesak agar pesan dakwah tetap kompetitif di tengah banjir informasi dalam ruang siber. Ruang digital saat ini telah menjadi medan pertempuran ideologi dan pemikiran yang sangat masif memengaruhi pola pikir generasi muda (Sakka et al., 2022). Jika lembaga dakwah enggan beradaptasi dengan platform digital, maka ruang strategis tersebut akan diisi oleh narasi lain yang menyesatkan (Widiyawati & Castrawijaya, 2025). Oleh karena itu, kehadiran konten dakwah yang berkualitas tinggi, estetik, dan berbasis riset menjadi sebuah keniscayaan yang tidak dapat ditawar. Keberhasilan merebut perhatian audiens di media sosial merupakan indikator penting dari keberhasilan dakwah di era modern.

Pada akhirnya, tingkat keberhasilan aktivitas dakwah kini dapat diukur secara akurat melalui pemanfaatan metrik digital dan evaluasi sistematis. Penggunaan data analitik dari berbagai platform media sosial memberikan gambaran nyata mengenai jangkauan, interaksi, dan demografi audiens yang merespons (Hadi, 2025). Evaluasi berbasis data siber ini berfungsi sebagai instrumen ilmiah untuk menentukan efektivitas pesan serta strategi penyampaian yang telah diterapkan. Melalui analisis metrik yang berkala, lembaga dapat dengan cepat merespons dinamika dan kebutuhan spiritual masyarakat global secara presisi (Putri & Tamirano, 2026). Pendekatan manajemen berbasis data inilah yang menandai fajar baru profesionalisme dakwah Islam di tengah derasnya arus globalisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa integrasi antara prinsip manajemen modern dan nilai-nilai profetik merupakan solusi krusial untuk mengatasi kesenjangan kompetensi manajerial dan tantangan disrupsi digital di lembaga dakwah. Generalisasi temuan menunjukkan bahwa transformasi rekrutmen berbasis talenta (*matching theory*) dan implementasi pelatihan terstruktur dengan kerangka kerja *POACE* terbukti mampu melahirkan da'i yang profesional, adaptif, serta memiliki kompetensi holistik. Sebagai rekomendasi untuk langkah selanjutnya, lembaga dakwah disarankan segera menyusun standardisasi kurikulum pelatihan literasi digital dan mengadopsi sistem tata kelola berbasis data (*data-driven*) guna memperluas jangkauan syiar sekaligus memperkokoh peran lembaga sebagai agen transformasi sosial yang akuntabel di era global.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pengurus dan staf lembaga dakwah yang telah memberikan izin serta membantu jalannya proses pengumpulan data dalam penelitian ini. Apresiasi dan terima kasih juga penulis tujukan kepada para pakar manajemen dan sejawat akademisi yang telah memberikan masukan, kritik, serta saran konstruktif yang sangat berharga selama proses penyusunan artikel ini hingga selesai.

REFERENSI

- Aisyah, S. A. (2023). Peran Manajemen Dakwah dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Mustafawiyah Purba Baru. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(2), 321–336.
- Arief, Z. (2023). Manajemen Profetik dalam Rekrutmen SDM Dakwah. *Spektra: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 65–85.
- Azwar, Y., Muhammad, & Muhammad. (2025). Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Dakwah Islam: Perspektif Manajemen Talenta. *Al-Qiblah: Jurnal Studi Islam Dan Bahasa Arab*, 4(2), 157–177.
- Bahri, E. S., & Salsiaty. (2025). The Identification of Competency-based Human Resource Development Strategy. *International Journal of Strategic Studies*, 2(1), 1–7.
- Faqihudin, A. (2025). Manajemen Pelatihan Dakwah untuk Penguatan Kompetensi Da'i. *Sujud: Jurnal Agama, Sosial Dan Budaya*, 1(4), 766–777.
- Hadi, R. T. (2025). Manajemen Dakwah Berbasis Nilai dan Efektivitas: Relevansi Pemikiran Peter Drucker bagi Lembaga Dakwah Muslim. *Al Imam: Jurnal Manajemen Dakwah*, 8(1), 25–37.
- Kamaruddin. (2025). Manajemen Strategi Himmah NWDI Komisariat STIT Palapa Nusantara dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi dan Leadership Kader. *Palapa: Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 13(1), 212–223.

- Primadani, R., & Qarni, W. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Program Dakwah di Masjid Raya Pematang Siantar. *Tabsyir: Jurnal Dakwah Dan Sosial Humaniora*, 7(2), 130–140.
- Putri, Y., & Tamirano, R. (2026). Manajemen Dakwah Islam yang Responsif terhadap Tantangan Globalisasi. *JMDIK: Jurnal Manajemen Dakwah Dan Ilmu Komunikasi*, 2(3), 169–180.
- Sakka, F., El Maknouzi, M. E., & Sadok, H. (2022). Human Resource Management in the Era of Artificial Intelligence: Future HR Work Practices, Anticipated Skill Set, Financial and Legal Implications. *Academy of Strategic Management Journal*, 21(1), 1–14.
- Sarbini, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Optimalisasi Sertifikasi Pembimbing Manasik Ibadah Haji*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Umam, M. G., & Castrawijaya, C. (2025). Tahapan Pengembangan dan Perubahan SDM di Lembaga Dakwah. *JIMP: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 573–578.
- Widiyawati, H. M., & Castrawijaya, C. (2025). Kepemimpinan dalam Perubahan Manajemen SDM Lembaga Dakwah (Studi Kasus: Pondok Pesantren Ijtihad AlMa'arif NU). *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(3), 104–114.
- Zenita, B. (2022). Pentingnya Kemampuan Manajerial Da'i Terhadap Keberhasilan Lembaga Dakwah. *Mudabbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(2), 344–352.
- Zhang, J., & Chen, Z. (2023). Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*.