

Peranan HRD DPU (*Human Resource Development* Divisi Pembinaan Umat) Yayasan Percikan Iman dalam Kaderisasi Da'i di Kota Bandung

The Role of HRD DPU (Human Resource Development Divisi Pembinaan Umat) Yayasan Percikan Iman in Cadreization of Da'i in Bandung City

¹Yoga Iswara, ²Wildan Yahya, ³Hendi Suhendi

^{1,2,3} Prodi Komunikasi Penyiaran Islam, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹isz.silence@gmail.com, ²wildanyahya@yahoo.com, ³hendisf.unisba@gmail.com

Abstract. Yayasan Percikan Iman is one of Islamic da'wah institute in Bandung City area. Yayasan Percikan Iman established a coaching program called as Cadreization of Da'i which was carried out by HRD field under Divisi Pembinaan Umat of Yayasan Percikan Iman. However, the Cadreization program of Da'i carried by HRD DPU is still a problem that is the problem of degradation of interest. Based on the phenomenon, then the problem in this research formulated "How is the role of HRD DPU (Human Resource Development Divisi Pembinaan Umat) Yayasan Percikan Iman in Cadreization of Da'i in Bandung City?". Researchers use qualitative research methods. As the subject of this research is HRD DPU Yayasan Percikan Iman. The technique of collecting research data is done by observation, documentation and interview. The results of this study indicate that: (1) The procurement process of human resource or candidate of Da'i conducted by HRD DPU there are deficiencies that do not exist in the process that is, job analysis. (2) The development process of human resource or candidate of HRD DPD of Yayasan Percikan Iman has been done well (3) Provision of Compensation by HRD DPU Yayasan Percikan Iman has been in accordance with its function. (4) The process of integrating the tablespoons or candidates Da'I by HRD DPU Yayasan Percikan Iman, not in accordance with its function. (5) The process of maintaining a tablespoon or prospective Da'i, HRD DPU Yayasan Percikan Iman has carried out the maintenance process well.

Keywords: HRD, Cadreization of Da'i, Yayasan Percikan Iman.

Abstrak. Yayasan Percikan Iman merupakan salah satu lembaga dakwah islam di wilayah Kota Bandung. Yayasan Percikan Iman membentuk sebuah program pembinaan yang dinamakan sebagai Kaderisasi Da'i yang diemban oleh bidang HRD dibawah Divisi Pembinaan Umat Yayasan Percikan Iman. Namun program Kaderisasi Da'i yang diemban oleh HRD DPU ini masih terdapat masalah yaitu masalah degradasi minat. Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan "Bagaimana peranan HRD DPU (*Human Resource Development* Divisi Pembinaan Umat) Yayasan Percikan Iman dalam Kaderisasi Da'i di Kota Bandung?". Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Sebagai subjek dalam penelitian ini yaitu HRD DPU Yayasan Percikan Iman. Adapun teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan observasi, dokumentasi dan wawancara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Proses pengadaan sdm atau calon Da'i yang dilakukan HRD DPU terdapat kekurangan yang tidak ada dalam prosesnya yaitu, analisis pekerjaan. (2) Proses pengembangan sdm atau calon Da'i HRD DPU Yayasan Percikan Iman telah terlaksana dengan baik (3) Pemberian Kompensasi oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman telah sesuai dengan fungsinya. (4) Proses pengintegrasian sdm atau calon Da'I oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman, belum sesuai dengan fungsinya. (5) Proses pemeliharaan sdm atau calon Da'i, HRD DPU Yayasan Percikan Iman telah melaksanakan proses pemeliharaan dengan baik.

Kata Kunci: HRD, Kaderisasi Da'i, Yayasan Percikan Iman.

A. Pendahuluan

Yayasan Percikan Iman adalah salah satu lembaga dakwah islam yang berada di masyarakat perkotaan khususnya wilayah Bandung Raya dan terlebih khusus lagi Kota Bandung. Bermula dari tahun 1999, dengan gerakan dakwah utamanya yang berbentuk sebuah kegiatan Majelis Taklim namun dikarenakan bertambahnya minat dalam bidang pengelolaan kegiatan-kegiatan keislaman lainnya maka dibentuklah sebuah lembaga islam ini. Dalam menjalankan programnya, Yayasan Percikan Iman didukung oleh sumber daya manusia (sdm) yang harus memiliki kompetensi dan visi yang sama. Maka dari itu Yayasan Percikan Iman memiliki kewajiban menjadikan sdm-sdm tersebut sebagai aktivis dakwah yang unggul. Dalam menjadikan aktivis dakwah yang unggul maka Yayasan Percikan Iman membentuk sebuah program pembinaan yang dinamakan sebagai Kaderisasi Da'i yang diemban oleh bidang HRD (*Human Resource Development*) dibawah Divisi Pembinaan Umat (DPU) Yayasan Percikan Iman.

Masyarakat Kota Bandung adalah salah satu wilayah yang memberikan jumlah kontribusi terbanyak yang tergabung sebagai member Yayasan Percikan Iman. Sehingga Program Kaderisasi Da'i yang diemban oleh HRD DPU mengarah kepada obyek dakwah masyarakat Kota Bandung. Maka dari itu sangat dibutuhkan tersebarunya Da'i dari Yayasan Percikan Iman yang menjalankan tugas dakwahnya secara menyeluruh di Kota Bandung. Namun program Kaderisasi Da'i yang diemban oleh HRD DPU ini masih terdapat masalah yaitu masalah degradasi minat. Hal ini merujuk kepada data penerimaan aktivis pada tahun 2015 sebanyak 12 aktivis, kemudian menurun pada tahun 2016 berjumlah 10 aktivis, lalu mengalami penurunan kembali pada tahun 2017 yakni 5 orang aktivis.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Bagaimana peranan HRD DPU (*Human Resource Development* Divisi Pembinaan Umat) Yayasan Percikan Iman dalam Kaderisasi Da'i di Kota Bandung?". Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui proses pengadaan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman dalam kaderisasi Da'i di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui proses pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman dalam kaderisasi Da'i di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui proses pemberian kompensasi terhadap sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman dalam kaderisasi Da'i di Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui proses pengintegrasian sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman dalam kaderisasi Da'i di Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui proses *maintenance* atau pemeliharaan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman dalam kaderisasi Da'i di Kota Bandung.

B. Landasan Teori

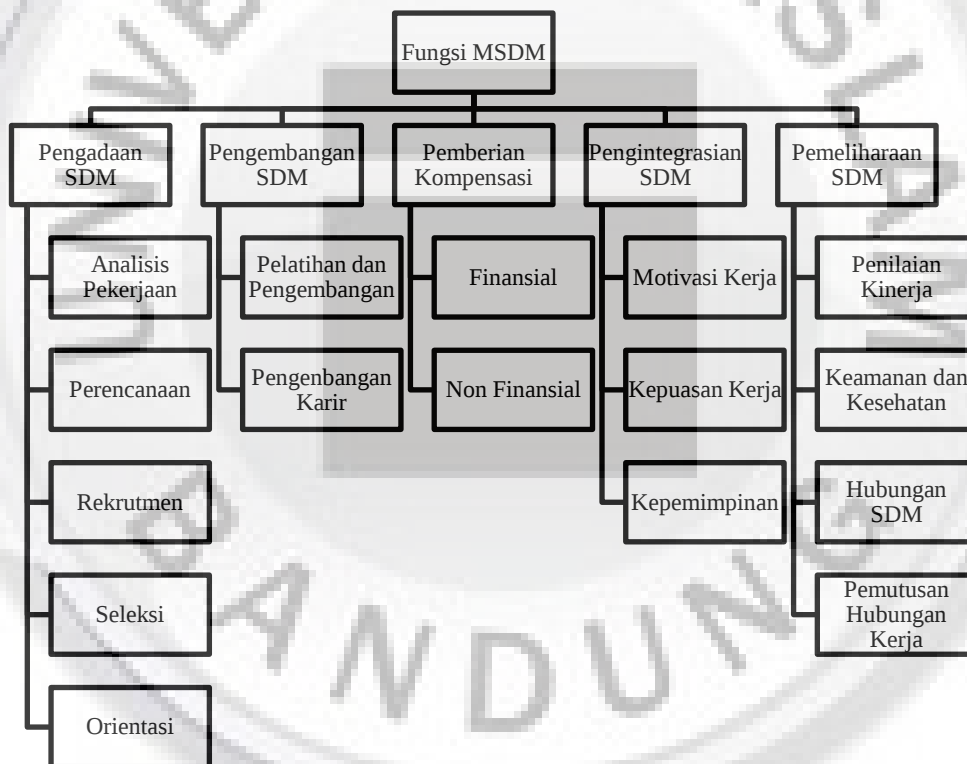
Peranan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa. Jika ditujukan pada hal yang bersifat kolektif di dalam masyarakat, seperti himpunan, instansi, atau organisasi,

maka peranan berarti perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh organisasi yang berkedudukan di dalam sebuah masyarakat. Peranan lebih banyak menunjuk satu fungsi, penyesuaian diri dan sebagai suatu proses.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang sangat berkaitan erat dengan dunia perusahaan dan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuannya serta menjaga eksistensi organisasi tersebut. Bagian atau unit yang biasanya menjalankan tugas manajemen sumber daya manusia adalah bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD (*Human Resource Development*).

Edwin B. Flippo menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia memiliki 5 fungsi yang dapat dipetakan dalam bagan berikut.



Gambar 1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi terdiri dari 5 fungsi yaitu:

1. Pengadaan sumber daya manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh SDM sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan SDM mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, seleksi serta pembekalan atau pembentukan orientasi sumber daya manusia.

2. Pengembangan sumber daya manusia

Fungsi ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada SDM pengembangan karir (*career development*).

3. Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial berbentuk berupa uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi non-finansial bukan diberikan dalam bentuk uang melainkan seseorang tersebut memperoleh kepuasan dari pekerjaannya dan lingkungan organisasinya.

4. Pengintegrasian sumber daya manusia

Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dalam kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Faktor-faktor pengintegrasian meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

5. Pemeliharaan sumber daya manusia

Pemeliharaan SDM berarti mempertahankan SDM untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. SDM yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan biasanya memiliki kinerja yang baik. Pemeliharaan sumber daya manusia berhubungan dengan penilaian kinerja, keamanan dan kesehatan, hubungan SDM, dan pemutusan hubungan kerja (*separation/exit*).

Kaderisasi adalah sebuah proses penurunan nilai melalui pelatihan dan pendidikan khusus yang bertujuan mempertahankan kelangsungan sebuah lembaga atau organisasi dengan meregenerasi kader-kader yang diharapkan dapat membawa perubahan positif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kaderisasi menurut Islam diartikan sebagai usaha mempersiapkan calon-calon pemimpin hari esok yang tangguh dalam mempertahankan dan mengembangkan identitas khairu ummah, umat terbaik. Ini sesuai dengan seruan Allah dalam Al-Qur'an:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ
١٠٤

Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung. (QS. Ali Imran: 110)

Kaderisasi haruslah merupakan proses yang terus menerus, yang dirancang dan diarahkan secara tertib, teratur dan berjenjang. Komponen utama kaderisasi adalah:

1. Pendidikan kader, dimana disampaikan berbagai pengetahuan yang dibutuhkan.
2. Penugasan kader, dimana para kader diberi kesempatan untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi sebagai latihan pematangan dan pendewasaan.
3. Pengarahan karir kader, dimana para kader diberi tanggung jawab yang lebih besar dalam berbagai aspek perjuangan sesuai dengan potensi dan kemampuan yang ada.

Kata Da'i secara etimologi berasal dari bahasa arab yang berarti orang yang mengajak. Dalam Ilmu Komunikasi Da'i mempunyai arti yang sama dengan komunikator. Sedangkan secara terminologi Da'i adalah orang yang mengajak kepada orang lain baik secara langsung atau tidak langsung dengan kata-kata, perbuatan atau tingkah laku ke arah kondisi yang baik atau lebih baik menurut syariat Al-Qur'an dan Sunnah.

Dakwah membutuhkan regenerasi kader-kader Da'i yang professional, yang mampu menjawab permasalahan agama maupun sosial dewasa ini. Karena hal tersebut maka kaderisasi Da'i akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan tugas dakwah di masa sekarang ataupun mendatang. Kader Da'i adalah orang yang dilatih dan dipersiapkan melalui kaderisasi untuk melanjutkan aktifitas dakwah dari generasi sebelumnya. Kader-kader Da'i harus dilatih sehingga memiliki kompetensi keilmuan ataupun metodologis sehingga tujuan dakwah bisa dipenuhi dengan baik.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peranan HRD DPU (*Human Resource Development Divisi Pembinaan Umat*) Yayasan Percikan Iman dalam Kaderisasi Da'i di Kota Bandung

HRD DPU (*Human Resource Development Divisi Pembinaan Umat*) Yayasan Percikan Iman adalah subdivisi yang mengemban semua tugas terkait pengadaan dan pengembangan serta semua hal mengenai pengelolaan sumber daya manusia bagi calon aktivis dakwah atau Da'i yang akan berkontribusi di bawah naungan Divisi Pembinaan Umat Yayasan Percikan Iman.

Berikut adalah hasil penelitian mengenai peran HRD DPU (*Human Resource Development Divisi Pembinaan Umat*) Yayasan Percikan Iman dalam kaderisasi Da'i di Kota Bandung.

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia
Melaksanakan tugas kaderisasi Da'i di Kota Bandung, HRD DPU memulai programnya dengan melakukan pengadaan Sumber Daya Manusia atau Calon Da'i. Pengadaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman yaitu perencanaan, penyebaran media share, pengadaan *event*, pendaftaran, penyaringan, wawancara, seleksi, *meet and great*, dan evaluasi.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pelaksanaan Pengembangan SDM HRD DPU Yayasan Percikan Iman dimulai setelah selesainya proses pengadaan SDM (rekrutmen). Adapun agenda kegiatan yang dilakukan dalam melaksanakan proses pengembangan SDM HRD DPU Yayasan Percikan Iman, yaitu Sekolah aktivis dakwah (Da'i) dan *Upgrading skill* aktivis dakwah (Da'i).
3. Pemberian Kompensasi
Pemberian Kompensasi terhadap SDM HRD DPU Yayasan Percikan Iman diberikan setelah SDM diberikan tugas ataupun tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan dari DPU Percikan Iman. Adapun kegiatan atau pekerjaan yang dapat diberikan kompensasi di dalamnya yaitu program magang DPU, pengajar Al-Qur'an, mentor program kepesantrenan DPU, penempatan posisi khidmat DPU.
4. Pengintegrasian Sumber Daya Manusia
Pengintegrasian SDM HRD DPU Yayasan Percikan Iman dilakukan untuk menjalin keharmonisan antara pribadi SDM dengan tugas ataupun tanggung jawab yang diberikan dari HRD DPU Percikan Iman. Adapun kegiatan pengintegrasian yaitu rapat bersama.
5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan SDM HRD DPU Yayasan Percikan Iman diberikan di tengah agenda pembinaan atau pengembangan SDM. Adapun agenda kegiatan yang dilakukan dalam melaksanakan proses pemeliharaan SDM HRD DPU Yayasan Percikan Iman yaitu mentoring, mabit, *home visit*, dan pemutusan hubungan SDM.

Proses Kaderisasi Da'i oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman dapat dipetakan dalam table berikut.

Tabel 1. Proses Kaderisasi Da'i oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman

Proses Kaderisasi Da'i oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman				
Pengadaan SDM	Pengembangan SDM	Pemberian Kompensasi	Pengintegrasian SDM	Pemeliharaan SDM
1. Perencanaan 2. Penyebaran media share 3. <i>Event</i> 4. Pendaftaran 5. Penyaringan 6. Wawancara 7. Seleksi 8. <i>Meet and great</i> 9. Evaluasi	1. Sekolah aktivis dakwah (Da'i) 2. <i>Upgrading skill</i> aktivis dakwah (Da'i)	1. Program magang DPU 2. Pengajar Al-Qur'an 3. Mentor program kepesantrenan DPU 4. Penempatan posisi khidmat DPU	Rapat bersama	1. Mentoring 2. Mabit 3. <i>Home visit</i> 4. Pemutusan hubungan SDM

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan proses pengadaan Sumber Daya Manusia atau calon Da'i, HRD DPU Yayasan Percikan Iman telah melaksanakan proses pengadaan dengan baik. Mulai dari perencanaan, rekrutment, seleksi, dan orientasi. Namun terdapat satu kekurangan yang tidak ada dalam proses pengadaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan HRD DPU yakni, *Job Analysis* atau analisis pekerjaan.
2. Dalam melaksanakan proses pengembangan Sumber Daya Manusia atau calon Da'i, HRD DPU Yayasan Percikan Iman telah melaksanakan pelatihan dan pengembangan SDM melalui sekolah aktivis dakwah atau Da'i, serta telah melaksanakan pengembangan karir melalui *upgrading skill*. Sehingga proses pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman telah berjalan dengan baik.
3. Pemberian Kompensasi yang dilakukan oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman berlaku jika aktivis telah melakukan proses kegiatan yang ada dalam ketentuan HRD DPU Yayasan Percikan Iman. Seperti program Magang DPU, Mentor Kepesantrenan, dan pengajar Al-Qur'an, serta terakhir Khidmat di DPU Yayasan Percikan Iman. Sehingga proses ini sudah sesuai dengan fungsinya dalam pemberian kompensasi.
4. Dalam melaksanakan proses pengintegrasian Sumber Daya Manusia atau calon Da'i, HRD DPU Yayasan Percikan Iman menyatakan bahwa proses tersebut dilakukan dalam Rapat Bersama, padahal proses pengintegrasian meliputi

Motivasi dan Kepuasan Kerja, serta Kepemimpinan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa proses ini belum sesuai dengan fungsinya.

5. Dalam melaksanakan proses pemeliharaan Sumber Daya Manusia atau calon Da'i, HRD DPU Yayasan Percikan Iman telah melaksanakan proses pemeliharaan dengan baik. Mulai dari Mentoring, Mabit, *Home Visit*, dan Pemutusan hubungan SDM atau Da'i.

E. Saran

Saran Teoritis

1. Hendaknya untuk penelitian selanjutnya memperluas kajiannya mengenai fungsi majemen secara umum, dan pendekatan psikologis agar dapat mengungkap strategi dan pendekatan personal yang dilakukan oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman dalam melaksanakan program kaderisasi da'i.
2. Hendaknya penelitian selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan membahas mengenai minat calon da'i dalam turut serta mengikuti program kaderisasi da'i oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman, agar dapat diketahui sejauhmana daya tarik program dapat mempengaruhi perilaku calon da'i untuk mengikuti program kaderisasi da'i oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman.

Saran Praktis

1. Untuk menambah minat calon da'i dalam mengikuti program kaderisasi da'i yang dilaksanakan oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman, maka perlu memperhatikan adanya analisis pekerjaan untuk memperjelas hal yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang akan diemban oleh calon da'i.
2. Untuk meningkatkan minat calon da'i dalam mengikuti program kaderisasi da'i oleh HRD DPU Yayasan Percikan Iman, maka perlu dilakukan pengintegrasian sebagai penyesuaian antara motivasi, kepuasan, dan kepemimpinan yang ada dalam HRD DPU Yayasan Percikan Iman dengan personal calon da'i.

Daftar Pustaka

Buku:

- Amin, Samsul Munir. 2009. *Ilmu Dakwah*. Jakarta: Amzah.
- Amiruddin, Aam. 2015. *Al-Quran Al-Karim Al-Mu'assir*. Bandung: Khazanah Intelektual.
- Aripudin, Acep dan Mudhafir Abdullah. 2014. *Perbandingan Dakwah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aripudin, Acep. 2011. *Pengembangan Metode Dakwah, Respon Da'i terhadap Dinamika Kehidupan Beragama di Kaki Ciremai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bohlander, George dan Scott Snell. 2010. *Principles of Human Resource Management, 15 th ed*. Mason. OH: South Western _ Cengage Learning.
- Bohlander, George dan Scott Snell. 2013. *Principles of Human Resource Management, 16 th ed*. South-Western: Cengage Learning.
- Alma, Buchari. 2012, *Pengantar Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

- Daryanto. 1998. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hadari, Nawawi. 1993. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Mangkubumi, H. 1989. *Kerangka dan Konsepsi Politik Indonesia: Sebuah Tinjauan dan Analisa Perkembangan Politik Nasional Indonesia*. Yogyakarta: PT. Mitra Gama Widya.
- Munir, Wahyu Illahi. 2006. *Manajemen Dakwah*. Jakarta : Prenada Media.
- Muhidin, Asep. 2002. *Dakwah dalam Perspektif Al Qur'an*. Bandung: Pustaka Setia.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pengurus Pusat Matan. 2015. *Pedoman Pengkaderan Mahasiswa Ahlith Thariqah Al-Mu'tabaroh An-Nahdliyyah*. Jakarta.
- Rachbini. 2001. *Pembangunan Ekonomi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Saputra, Wahidin. 2011. *Pengantar Ilmu Dakwah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Suisyanto, 2006. *Pengantar Filsafat Dakwah*. Yogyakarta: Teras.
- Susanto, 1997. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: CV. Miswa.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- T. Hani. Handoko. 2000. *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Tasmara, Toto. 1997. *Komunikasi Dakwah*. Jakarta: Gaya Media Pertama.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Karya Ilmiah:

- Biantoro, Sadewo. 2017. "Peranan Penyuluh Agama dalam Kegiatan Dakwah di Masyarakat Kecamatan Cicendo." *Prosiding Komunikasi Penyiaran Islam*, Vol. 3, No.1.
- Fitri Rahmawati, Rukhaini. 2016. "Kaderisasi Dakwah Melalui Lembaga Pendidikan Islam." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah STAIN Kudus*, Vol.1, No.1.
- Nofiard, Farid. 2013. "Kaderisasi Kepemimpinan Pambakal (Kepala Desa) Di desa Hamalau Kabupaten Hulu Sungai Selatan." *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal*, 2 (2).

Website:

- Arifin, Syaiful. 2011. Kaderisasi Organisasi. Tersedia di: <https://akusyaifularifin.blogspot.co.id/>. Diakses 26 Januari 2018 pukul 06.15.
- Hanan. 2012. Memaknai Hakikat Kaderisasi. Tereidia di: <http://hananlutfi.blogspot.co.id/>. Diakses 26 Januari 2018 pukul 06.15.
- Kemdikbud. 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring. Tersedia di: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>. Diakses pada 22 November 2017.
- Nurkamilah. 2016. Sistem Kaderisasi Da'i Perspektif Teori. Tersedia di: <eprints.walisongo.ac.id/6493/3/>. Diakses pada 22 November 2017.
- Qulub, M. 2014. Deskripsi Teoritis Tentang Komunikasi Dakwah dan Remaja. Tersedia di: <eprints.walisongo.ac.id/2614/3/071211042>. Diakses pada 22 November 2017.