

Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Dakwah Islam: Perspektif Manajemen Talenta

Optimization of Human Resources in Islamic Da'wah: A Talent Management Perspective

Azwar^a, Muhammad Yusram^b, Muhammad^c

^a Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar, Indonesia, Email: azwar@stiba.ac.id

^b Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar, Indonesia, Email: yusrananshar@stiba.ac.id

^c Sekolah Tinggi Ilmu Islam dan Bahasa Arab (STIBA) Makassar, Indonesia, Email: muhammad.binyusran@stiba.ac.id

Article Info

Received: 10 February 2025

Revised: 21 March 2025

Accepted: 21 March 2025

Published: 28 March 2025

Keywords:

Human Resources, Islamic Da'wah, Talent Management, Da'wah Management

Kata kunci:

Sumber Daya Manusia, Dakwah Islam, Manajemen Talenta, Manajemen Dakwah

Abstract

This study aims to explore Islamic principles that emphasize the strategic management of individual potential, as exemplified in the lives of Prophet Muhammad (peace be upon him) and his companions. Additionally, the study seeks to develop an effective talent management strategy that aligns with each individual's unique abilities and potential, ensuring that da'wah activities become more effective, efficient, and sustainable. A descriptive qualitative approach is employed to examine and analyze the integration of Islamic principles with modern management strategies in the context of talent management within da'wah organizations. The findings reveal that Islamic principles encourage every individual to recognize, develop, and manage the potential bestowed upon them by Allah, as emphasized in various Quranic verses and hadiths of the Prophet, which highlight the importance of maximizing one's abilities for the benefit of the ummah. Furthermore, this study identifies key strategies for talent management in da'wah, including potential-based recruitment, competency-based placement, continuous training, performance evaluation, the utilization of digital technology, the creation of a conducive work environment, and the enhancement of collaboration within da'wah efforts.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi prinsip-prinsip Islam yang mendukung pentingnya pengelolaan potensi individu secara strategis, sebagaimana tercermin dalam kehidupan Rasulullah saw. dan para sahabatnya. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menyusun strategi pengelolaan talenta yang berdaya guna dan sesuai dengan bakat serta potensi masing-masing individu, sehingga aktivitas dakwah Islam dapat lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggali dan menganalisis integrasi prinsip Islam dengan pendekatan manajemen modern dalam pengelolaan talenta di organisasi dakwah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip-prinsip Islam mendorong setiap individu untuk mengenali, mengembangkan, dan mengelola potensi yang telah Allah karuniakan kepada mereka, sebagaimana ditegaskan dalam berbagai ayat Al-Qur'an dan hadis Rasulullah saw. yang menekankan pentingnya memaksimalkan kemampuan untuk kemaslahatan umat. Penelitian ini juga mengidentifikasi strategi pengelolaan talenta dalam dakwah yang meliputi rekrutmen berbasis potensi, penempatan sesuai kompetensi, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, pemanfaatan teknologi digital, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan kolaborasi dalam dakwah.

How to cite:

Azwar, Muhammad Yusram, Muhammad, "Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Dakwah Islam: Perspektif Manajemen Talenta", *AL-QIBLAH: Jurnal Studi Islam dan Bahasa Arab*, Vol. 4, No. 2 (2025): 157-177. doi: 10.36701/qiblah.v4i2.2035.



This work is licensed under a Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)

PENDAHULUAN

Dakwah Islam merupakan amanah besar yang dititipkan oleh Allah Swt. kepada setiap Muslim, sebagai bentuk pengabdian dan tanggung jawab kolektif umat terhadap penyebaran risalah-Nya¹. Dakwah bukan hanya peran para ulama atau dai, melainkan juga bagian dari peran setiap individu muslim, sesuai dengan kapasitas, potensi, dan kondisi mereka². Allah Swt. berfirman (artinya), "Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran." (Q.S. al-'Asr: 1-3). Mereka yang "saling menasehati dalam kebenaran" pada ayat ini adalah sebagian orang yang menasihati sebagian yang lain dengan kebenaran, mendorong, dan menganjurkannya³.

Keberhasilan dakwah sangat bergantung pada kemampuan umat untuk mengelola keberagaman potensi dan bakat yang dimiliki⁴. Islam mengakui keunikan setiap individu sebagai anugerah Allah Swt., yang semestinya dimaksimalkan untuk tujuan kebaikan. Setiap makhluk, termasuk manusia, sesungguhnya memiliki peran dan tempatnya masing-masing dalam skema besar kehidupan⁵. Tugas manusia adalah mengenali peran tersebut, mengembangkan potensi yang telah Allah Swt. berikan, dan menggunakannya secara optimal⁶. Konsep ini relevan dalam dakwah Islam, dimana keberagaman potensi menjadi kekuatan yang jika dikelola dengan baik, dapat menciptakan sinergi luar biasa. Sebaliknya, tanpa pengelolaan yang tepat, potensi besar ini berisiko terabaikan, bahkan dapat menimbulkan konflik atau inefisiensi. Hal ini menuntun umat untuk melihat bahwa setiap individu memiliki *maqam* atau posisi yang spesifik dalam sistem dakwah, dan keberhasilan kolektif hanya dapat dicapai ketika setiap individu bekerja sesuai dengan peran yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

¹ Desi Syafriani, "Hukum Dakwah Dalam Al-Qur'an Dan Hadis," *Jurnal Fuaduna: Jurnal Kajian Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 1, no. 1 (2017): 16–27.

² Arifin Zain, "Dakwah Dalam Perspektif Al-Quran Dan Al-Hadits," *At-Taujih: Bimbingan Dan Konseling Islam* 2, no. 1 (2019).

³ 'Abd al-Rahmān al-Sa'dī, *Taysīr Al-Karīm Al-Rahmān Fī Tafsīr Al-Kalām Al-Mannān* (Riyād: Dār al-Salām, 2002).

⁴ Andries Kango, "Dakwah Di Tengah Komunitas Modern," *Jurnal Dakwah Tabligh* 16, no. 1 (2015): 42–53.

⁵ Harbeng Masni, "Urgensi Pendidikan Dalam Mengembangkan Potensi Diri Anak," *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 8, no. 2 (2018): 275–86.

⁶ Abah Rama Royani and Endro Prasetyo Aji, *Talents Dynamics: Langkah Praktis Mengeksplorasi Karakter Kinerja Anda*, 1st ed. (Depok: Tosca Jaya Indonesia, 2017).

Nabi Muhammad saw. adalah contoh teladan dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi individu dalam konteks dakwah. Beliau tidak hanya melihat para sahabat sebagai kelompok yang setara dalam hal peran dan tanggung jawab, tetapi mampu menilai keunikan setiap individu berdasarkan karakter, bakat, dan kemampuan mereka⁷. Hal ini menunjukkan bahwa dalam dakwah Islam, penempatan peran sesuai dengan potensi dan bakat seseorang sangat penting untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Sebagai contoh, Abū Bakar al-Ṣiddīq, sahabat pertama yang memeluk Islam, diberikan gelar *al-ṣiddīq* (yang benar) karena ketulusan hati, kesabaran, dan kedalaman iman yang luar biasa. Dalam berbagai situasi, terutama pada masa awal perjuangan Islam, Abū Bakar menunjukkan komitmen tanpa ragu terhadap dakwah, termasuk dalam hijrah dan mendampingi Rasulullah saw. Ketulusannya menjadikannya sosok yang sangat dipercaya, dan peran utamanya dalam memimpin umat Islam setelah wafatnya Nabi⁸ pun mencerminkan betapa pentingnya karakter lembut, penuh kasih, dan berbasis pada kebenaran dalam dakwah.

Sementara itu, ‘Umar bin Khattāb, yang dikenal dengan keberanian dan ketegasannya, mendapat gelar *al-fārūq*, yang berarti “yang membedakan kebenaran dari kebatilan”. Karakteristik kepemimpinan ‘Umar yang tegas dan penuh keberanian sangat dibutuhkan untuk mempertahankan dan memperluas pengaruh dakwah Islam di dunia yang penuh tantangan⁹. Ketika banyak orang meragukan kemampuan umat Islam untuk bertahan, ‘Umar dengan sikap teguhnya mampu menginspirasi para sahabat dan menyebarkan Islam dengan semangat juang yang luar biasa. Selanjutnya, Khalīd bin Walīd, yang dikenal sebagai *saifullāh* (Pedang Allah), adalah contoh lainnya. Sebagai seorang pemimpin militer yang sangat berbakat, Khalīd menunjukkan keunggulan dalam strategi dan kepemimpinan di medan perang¹⁰. Meskipun ia bukanlah seorang ulama, keahliannya dalam pertempuran memberikan kontribusi yang sangat besar bagi dakwah Islam. Penghargaan dan penempatan Khalīd dalam peran yang sesuai dengan bakat militernya menunjukkan bagaimana Nabi saw. tidak hanya menilai individu dari sudut pandang keagamaan semata, tetapi juga dari keahlian dan potensi lain yang dapat mendukung dakwah Islam.

Contoh-contoh ini mencerminkan sebuah prinsip penting dalam manajemen talenta, yaitu pentingnya mengenali dan menghargai bakat individu, serta menempatkannya pada posisi yang sesuai untuk mengoptimalkan kontribusinya¹¹. Dalam konteks dakwah, penempatan setiap individu sesuai dengan bakatnya dapat meningkatkan efektivitas misi dakwah, mengurangi konflik, dan memperkuat solidaritas dalam organisasi. Dengan memahami potensi yang ada pada setiap individu, seorang pemimpin dakwah dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, menghasilkan kolaborasi yang lebih produktif, dan mencapai tujuan dakwah yang lebih luas.

⁷ Muhammad Yakub, “Islam Dan Solidaritas Sosial: Perkembangan Masyarakat Islam Periode Madinah,” *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat* 7, no. 1 (2019): 31.

⁸ Ahmad Yani, “Khulafah Al-Rasyidun: Menelaah Kepemimpinan Abu Bakar Al-Shiddiq,” *CARITA*, 2022, 33–44.

⁹ Maruli Tumangger, “Umar Bin Khattab: Tinjauan Sejarah Terhadap Dinamika Pemerintahan,” *Taqnin: Jurnal Syariah Dan Hukum* 5, no. 01 (2023).

¹⁰ Tazkiyyatur Rohmah, “Strategi Peperangan Khalid Bin Walid Dalam Perang Mu’tah Dan Perang Yarmuk,” *JSI: Jurnal Sejarah Islam* 1, no. 01 (2022): 95–109.

¹¹ Royani and Aji, *Talents Dynamics: Langkah Praktis Mengeksplorasi Karakter Kinerja Anda*.

Dalam dunia modern, manajemen talenta adalah konsep yang telah banyak diadopsi oleh berbagai organisasi di berbagai bidang, termasuk korporasi, pendidikan, dan pemerintahan¹². Konsep ini menekankan pentingnya mengenali, mengembangkan, dan mengoptimalkan bakat individu agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Di tengah era globalisasi yang semakin kompetitif, pendekatan ini tidak hanya menjadi keunggulan strategis tetapi juga kebutuhan mendasar untuk keberlanjutan¹³. Namun, penerapan manajemen talenta dalam dakwah Islam masih merupakan area yang kurang dieksplorasi, meskipun prinsipnya sejalan dengan ajaran Islam. Setiap individu dalam dakwah memiliki potensi unik yang dapat menjadi kekuatan utama jika dikelola dengan baik. Tidak mengenali potensi ini akan menyebabkan kerugian, baik bagi organisasi dakwah itu sendiri maupun bagi masyarakat yang menjadi target dakwah.

Dakwah memiliki tantangan yang berbeda dibandingkan dengan sektor lain. Selain menyampaikan pesan yang benar, seorang dai harus mampu menjangkau audiens yang beragam, baik dalam hal budaya, latar belakang pendidikan, maupun tingkat pemahaman agama¹⁴. Dalam hal ini, pendekatan seragam tidak efektif. Manajemen talenta menyediakan kerangka kerja yang memungkinkan setiap individu memainkan peran yang sesuai dengan keahlian dan kecenderungannya¹⁵. Contohnya, dai dengan keahlian komunikasi interpersonal dapat ditempatkan di bidang pembinaan komunitas, dai yang ahli dalam literasi media dapat difokuskan pada dakwah digital untuk menjangkau generasi muda, atau dai dengan pengetahuan mendalam tentang fikih dapat berperan sebagai konsultan hukum syariah. Pendekatan seperti ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperkuat dampak dakwah, karena pesan disampaikan oleh individu yang memiliki keahlian dan bakat yang relevan.

Tanpa adanya penerapan manajemen talenta, aktivitas dakwah berpotensi menghadapi berbagai risiko yang dapat menghambat efektivitasnya. Salah satu masalah utama adalah inefisiensi dalam pemanfaatan sumber daya manusia. Potensi individu sering kali tidak dimanfaatkan secara maksimal karena mereka ditempatkan pada peran yang tidak sesuai dengan bakat atau kompetensi yang dimiliki. Akibatnya, kontribusi mereka terhadap dakwah menjadi kurang optimal. Selain itu, organisasi dakwah yang tidak memberikan ruang untuk pengembangan bakat cenderung mengalami stagnasi. Inovasi sulit muncul karena anggota organisasi tidak diberi kesempatan untuk mengeksplorasi kemampuan mereka atau mengusulkan ide-ide kreatif. Hal ini membuat aktivitas dakwah terjebak dalam pola lama yang kurang relevan dengan kebutuhan zaman¹⁶.

¹² Juanna Judith Huliselan, Yohana F Cahya Palupi Meilani, and Rinto Rain Barry, *Mengelola Manajemen Talenta Unggul Pada Organisasi Kerja* (Penerbit Andi, 2022).

¹³ Chindy Ruswana et al., "Talent Management in the Digital Age: Optimizing Employee Potential through Technology," *YUME: Journal of Management* 7, no. 1 (2024): 952–65.

¹⁴ Lina Masruroh, *Pengantar Teori Komunikasi Dakwah (Edisi Revisi)* (Scopindo Media Pustaka, 2021).

¹⁵ Ernie Tisnawati Sule and Ratri Wahyuningtyas, *Manajemen Talenta Terintegrasi* (Penerbit Andi, 2016).

¹⁶ Awaludin Pimay and Fania Mutiara Savitri, "Dinamika Dakwah Islam Di Era Modern," *Jurnal Ilmu Dakwah* 41, no. 1 (2021): 43–55.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa manajemen talenta dalam dakwah Islam merupakan aspek strategis yang sejauh ini masih kurang mendapatkan perhatian yang memadai. Padahal, pengelolaan sumber daya manusia berbasis potensi dan bakat sangat penting untuk mendukung efektivitas penyampaian risalah Islam kepada masyarakat. Realitas menunjukkan bahwa banyak aktivitas dakwah masih berjalan tanpa mempertimbangkan keunikan individu yang terlibat di dalamnya¹⁷. Hal ini sering kali mengakibatkan pemborosan sumber daya manusia, dimana potensi berharga dari para dai tidak termanfaatkan dengan optimal. Ketidakhadiran pendekatan sistematis dalam pengelolaan talenta berdampak pada berbagai aspek. Di satu sisi, efektivitas dakwah menurun karena dai ditempatkan pada peran yang tidak sesuai dengan kompetensi mereka. Di sisi lain, kurangnya strategi manajemen yang terstruktur menyebabkan aktivitas dakwah menjadi stagnan, sulit beradaptasi dengan perkembangan zaman, dan kurang relevan di mata masyarakat. Situasi ini berpotensi merugikan misi dakwah Islam, yang seharusnya dinamis, inovatif, dan mampu menjawab tantangan zaman.

Dalam perspektif Islam, potensi manusia adalah anugerah dari Allah Swt. yang harus dikelola dengan bijak sebagai bentuk rasa syukur. Mengabaikan pengelolaan talenta tidak hanya berdampak pada efektivitas dakwah, tetapi juga tidak sejalan dengan prinsip keadilan dan penghormatan terhadap keunikan individu yang diajarkan dalam Islam. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji konsep manajemen talenta yang berbasis pada nilai-nilai Islam, sehingga tidak hanya memenuhi kebutuhan teknis organisasi dakwah tetapi juga mencerminkan esensi dari ajaran agama itu sendiri. Kajian ini menjadi semakin penting karena dakwah di era modern menghadapi tantangan yang lebih kompleks, termasuk keberagaman audiens, perubahan media komunikasi, dan kebutuhan akan inovasi yang berkelanjutan. Tanpa pendekatan manajemen talenta yang tepat, dakwah Islam berisiko kehilangan daya saing dan relevansi di tengah dinamika sosial yang terus berkembang.

Beberapa studi sebelumnya telah mengangkat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks dakwah Islam, meskipun pendekatannya masih bersifat parsial. Penelitian oleh Imanuddin Abil Fida¹⁸ menyoroti upaya peningkatan kompetensi da'i muda di lingkungan Majelis Ulama Indonesia (MUI) Kota Probolinggo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa program peningkatan kompetensi da'i muda yang mencakup berbagai aspek, seperti penguatan pemahaman keislaman, retorika dakwah, serta pemanfaatan teknologi digital dalam penyampaian pesan dakwah, mampu meningkatkan kapasitas intelektual dan praktik dakwah mereka sesuai dengan tuntutan zaman. Temuan ini relevan dengan kajian dakwah kontemporer yang menekankan pentingnya peningkatan kapasitas dai dalam menghadapi tantangan era digital dan pluralitas masyarakat. Dengan adanya pembinaan yang sistematis, diharapkan para da'i muda dapat berperan lebih efektif dalam menyebarkan ajaran Islam secara bijaksana dan kontekstual.

¹⁷ Nur Alhidayatillah, "Dakwah Dinamis Di Era Modern (Pendekatan Manajemen Dakwah)," *An-Nida'* 41, no. 2 (2018): 265–76.

¹⁸ Imanuddin Abil Fida, "Peningkatan Kompetensi Dai Muda Dikalangan Majelis Ulama Indonesia Kota Probolinggo," *DEVELOPMENT: Journal of Community Engagement* 1, no. 1 (2022).

Sementara itu, Mohamad Reza Rifaldy¹⁹ meneliti peran kepemimpinan dalam meningkatkan aktivitas dakwah di lingkungan masjid. Penelitian ini menyoroti bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi keberlangsungan dan perkembangan program dakwah yang lebih dinamis dan berdampak luas pada masyarakat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan ketua DKM memiliki pengaruh signifikan dalam beberapa aspek utama, seperti perencanaan strategis dakwah, pengelolaan sumber daya manusia, serta optimalisasi sarana dan prasarana masjid. Ketua DKM yang visioner dan memiliki kemampuan manajerial yang baik mampu menciptakan program dakwah yang lebih variatif dan menarik, termasuk memanfaatkan teknologi digital sebagai media dakwah modern. Penelitian ini memberikan wawasan berharga mengenai strategi peningkatan aktivitas dakwah berbasis kepemimpinan masjid, tetapi masih terbuka untuk eksplorasi lebih lanjut terkait model kepemimpinan yang paling ideal serta tantangan yang dihadapi dalam implementasi di berbagai konteks sosial dan budaya.

Kajian lain oleh Muhammad Zainuddin and Muh Fatahillah Suparman²⁰ meneliti manajemen pendidikan dakwah dalam program Pendidikan Da'i Mandiri di Ma'had Aly Ki Bagus Hadikusumo, Sukoharjo. Kajian ini berfokus pada bagaimana sistem pendidikan dakwah dirancang dan dikelola untuk mencetak da'i yang memiliki kompetensi keislaman, keterampilan komunikasi, serta kesiapan dalam menghadapi tantangan dakwah kontemporer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan manajemen pendidikan dakwah di Ma'had Aly ini menekankan pada kurikulum berbasis integrasi antara teori dan praktik dakwah. Metode pembelajaran yang digunakan mencakup pembinaan keilmuan berbasis kitab kuning, pelatihan retorika, serta penerapan dakwah langsung di masyarakat melalui program pengabdian. Temuan ini juga menegaskan bahwa efektivitas program pendidikan da'i sangat bergantung pada sinergi antara pengelolaan kelembagaan, kurikulum yang komprehensif, serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai.

Meskipun beberapa studi telah mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk dakwah, ada celah yang signifikan dalam literatur. Sebagian besar penelitian masih menekankan pendekatan personal dan umum tanpa mempertimbangkan konsep manajemen talenta sebagai strategi terintegrasi. Fokusnya cenderung pada aspek pengembangan individu secara umum atau pengelolaan tim tanpa menyoroti pentingnya pengelolaan talenta yang spesifik dan sistematis. Belum ada upaya signifikan untuk mengintegrasikan manajemen talenta berbasis potensi dan bakat ke dalam strategi dakwah secara komprehensif atau yang secara eksplisit menghubungkan prinsip manajemen talenta dengan efektivitas dakwah dalam perspektif Islam.

Celah ini menunjukkan perlunya penelitian yang mendalam tentang bagaimana strategi manajemen talenta dapat diterapkan secara khusus dalam dakwah Islam. Pendekatan ini tidak hanya relevan untuk meningkatkan efektivitas dakwah, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai Islam yang menghargai keunikan dan potensi individu. Oleh

¹⁹ Mohamad Reza Rifaldy, "Peran Kepemimpinan Ketua DKM Masjid Dalam Upaya Meningkatkan Aktivitas Dakwah" (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2024).

²⁰ Muhammad Zainuddin and Muh Fatahillah Suparman, "Manajemen Pendidikan Dakwah Pendidikan Dai Mandiri Ma'had Aly Ki Bagus Hadikusumo Sukoharjo," *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 13, no. 3 (2024): 4137-48.

karena itu, penelitian ini bermaksud mengisi kekosongan dalam literatur dakwah Islam dengan mengidentifikasi urgensi penerapan manajemen talenta dalam aktivitas dakwah. Dalam konteks ini, penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu untuk mengeksplorasi prinsip-prinsip Islam yang mendukung pentingnya pengelolaan potensi individu secara strategis, sebagaimana tercermin dalam kehidupan Rasulullah saw. dan para sahabatnya. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menyusun strategi pengelolaan talenta yang berdaya guna dan sesuai dengan bakat serta potensi masing-masing individu, sehingga aktivitas dakwah dapat lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Secara teoretis, penelitian ini akan menyumbang literatur baru dalam bidang dakwah Islam, khususnya yang berkaitan dengan manajemen talenta. Fokus ini memberikan perspektif segar dan mendalam mengenai bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat diimplementasikan dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi panduan bagi lembaga-lembaga dakwah dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien. Dengan menawarkan strategi pengelolaan talenta yang sistematis, lembaga dakwah dapat lebih mudah menempatkan individu sesuai dengan bakat dan potensinya, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Adapun manfaat sosial dari penelitian ini adalah membantu menciptakan sinergi yang lebih produktif dalam aktivitas dakwah di tengah masyarakat. Dengan pengelolaan talenta yang tepat, dakwah dapat dilakukan secara lebih relevan, responsif, dan inklusif, menjangkau berbagai kalangan masyarakat dengan cara yang lebih efektif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggali dan menganalisis integrasi prinsip Islam dengan pendekatan manajemen modern dalam pengelolaan talenta di organisasi dakwah²¹. Dalam penelitian ini, data yang digunakan terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung pada kegiatan pelatihan dan pembinaan kader dakwah yang mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dengan manajemen modern pada beberapa lembaga dakwah. Data sekunder diperoleh melalui studi literatur, yang mencakup buku-buku, artikel ilmiah, laporan, dan dokumen terkait pengelolaan talenta, manajemen modern, serta prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber sekunder ini digunakan untuk memperkaya wawasan teoritis dan mendukung analisis yang dilakukan.

Sementara, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi dan studi literatur. Peneliti melakukan observasi langsung pada kegiatan pelatihan dan pembinaan kader dakwah untuk melihat bagaimana prinsip-prinsip Islam diterapkan dalam praktik, serta bagaimana manajemen modern diterapkan dalam kegiatan tersebut. Studi literatur dilakukan untuk menggali teori-teori terkait manajemen talenta, prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta penerapan manajemen modern dalam konteks dakwah. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik. Dalam analisis tematik, peneliti mengidentifikasi dan mengelompokkan tema-tema utama yang muncul dari observasi dan studi literatur. Setelah tema-tema utama teridentifikasi, peneliti menyusun temuan-temuan yang menjelaskan hubungan antara prinsip Islam dan manajemen modern dalam praktik pengelolaan talenta di organisasi dakwah.

²¹ Rifka Agustianti et al., *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Tohar Media, 2022).

Penelitian ini terbatas pada pengelolaan talenta dalam organisasi dakwah yang berbasis di Indonesia, dengan fokus pada integrasi prinsip Islam dan manajemen modern. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi untuk konteks organisasi dakwah di negara lain, meskipun prinsip-prinsip yang ditemukan dapat dijadikan referensi untuk pengelolaan talenta dalam konteks dakwah yang lebih luas. Dengan pendekatan yang sistematis ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mengembangkan model pengelolaan talenta yang berbasis pada prinsip Islam dan manajemen modern yang dapat diterapkan dalam berbagai organisasi dakwah.

PEMBAHASAN

Prinsip-prinsip Islam dalam Pengelolaan Potensi Individu

Islam mendorong setiap individu untuk mengembangkan potensi yang telah Allah Swt. karuniakan kepada mereka. Dalam berbagai ayat Al-Qur'an dan hadis Rasulullah saw., terdapat penekanan yang kuat mengenai pentingnya memaksimalkan kemampuan dan bakat yang dimiliki untuk kemaslahatan umat. Islam memandang bahwa setiap manusia memiliki potensi unik yang harus dikelola dan dikembangkan dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan nilai-nilai syariat Islam.

Dalam Al-Qur'an, terdapat beberapa ayat yang menjadi landasan bagi pengembangan potensi individu. Misalnya, Surah al-Isra' ayat 84 yang menyatakan,

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Terjemahannya:

“Katakanlah, ‘Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing’. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”

Ayat ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki kecenderungan dan potensi unik yang harus dimanfaatkan secara optimal. Dalam kitab *Liyaddabbarū Āyātih*, ketika menafsirkan ayat ini, Nāṣir bin Sulaimān al-'Umar menyatakan, “Maka perhatikanlah kesesuaian bakat dan kemampuanmu, dan kembangkanlah untuk kamu pergungan di jalan Allah, untuk umatmu dan untuk keluargamu.”²² Dalam *Tafsīr Ibnu Kaṣīr* disebutkan bahwa dalam menafsirkan penggalan ayat “Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing”, Ibnu ‘Abbās menyatakan bahwa yang dimaksud adalah berdasarkan keahliannya masing-masing²³.

Selain itu, dalam surah al-Baqarah Ayat 60, Allah Swt. juga berfirman,

قَدْ عَلِمَ كُلُّ أُنَاسٍ مَّشْرَبَهُمْ ۖ

Terjemahannya:

“Sungguh tiap-tiap suku telah mengetahui tempat minumnya (masing-masing).”

Dalam menjelaskan ayat ini, 'Umar bin Abdullah al-Muqbil dalam *Qawā'id Qur'aniyah* menjelaskan bahwa ayat ini mengandung makna pentingnya seseorang untuk

²² Markaz al-Tadabbur lil-Istisyārāt al-Tarbawiyah wa al-Ta'limiyah, *Liyaddabbarū Āyātihi* (al-Riyād: al-Mamlakah al-'Arabiyyah al-Su'ūdiyyah, 2009).

²³ Abū al-Fidā' 'Ismā'il bin 'Umar bin Kaṣīr al-Qurasyī al-Baṣrī Al-Dimasyqī, *Tafsīr Al-Qur'an Al-Karīm* (Riyād: Dār al-Ṭayyibah li al-Nasyr wa al-Tawzī', 1999).

mengetahui bakat dan kemampuan yang diberikan Allah kepadanya untuk dimanfaatkan pada bidang yang cocok dan sesuai dengan kemampuan dan bakatnya tersebut, karena sudah menjadi hal yang pasti bahwa manusia tidak berada dalam derajat yang sama terkait bakat, kemampuan, dan kekuatan. Kesempurnaan manusia tidak terkumpul kecuali pada diri para Nabi. Pengetahuan seseorang dengan apa yang bisa dilakukannya dan kelebihan yang dimilikinya sangat penting dalam menentukan bidang yang akan menjadi titik tolak amalnya untuk berkreasi dan memberikan manfaat kepada umat, karena tujuannya bukan hanya sekadar beramal, tetapi juga bagaimana dia bisa berinovasi dan profesional dalam mengerjakannya. Beliau juga menyebutkan bahwa siapa yang melihat kembali biografi para sahabat akan mendapati ketelitian mereka dalam menerapkan makna-makna kaidah dalam ayat ini. Di antara mereka ada yang menjadi alim yang spesialis, ada yang terkenal sebagai pemanah dan penakluk komandan-komandan pasukan, dan ada juga yang berinovasi dalam bidang syair dan bahasa²⁴.

Selain landasan Al-Qur'an, hadis Rasulullah saw. juga memberikan arahan mengenai pentingnya pengelolaan potensi yang dimiliki. Rasulullah saw. bersabda,

اعْمَلُوا فَكُلُّ مَيْسَرٍ لِمَا خُلِقَ لَهُ²⁵

Artinya:

“Beramallah kalian, sebab semuanya dimudahkan untuk apa yang sudah diciptakan untuknya.”

Berdasarkan hadis ini, ‘Umar bin Abdullah al-Muqbil menjelaskan bahwa di dalam kehidupan ini, kita temukan sangat banyak contoh dimana umat kehilangan tenaga mereka karena kekurangan dalam memahami apa yang ditunjukkan oleh kaidah ini. Ada pemuda yang inovatif dalam menuntut ilmu, Allah memberikan kepadanya pemahaman dan kekuatan hafalan, dan dia pun menempuh jalan menuntut ilmu. Namun kemudian datang orang yang meyakinkan dia untuk terjun di amal sosial, seolah-olah jalan yang ditempuhnya dalam menuntut ilmu adalah jalan kurang tepat, atau amalan yang nomor dua. Demikian pula sebaliknya, ada pemuda yang berusaha menuntut ilmu, tetapi dia tidak sukses dan tidak maju. Orang di sekelilingnya mengetahui bahwa dia bukan termasuk orang yang pas di bidang ini. Jadi, tidak bijaksana jika dia dan orang-orang seperti dia diminta untuk berjuang lebih keras lagi, karena pengalaman sudah menunjukkan bahwa dia bukan termasuk orang-orang yang cocok di bidang keilmuan. Maka seharusnya dia diarahkan ke bidang amalan yang menjadi keahliannya. Umat sangat membutuhkan banyak tenaga dalam bidang amal kebaikan, bantuan bencana, sosial, dan dakwah²⁶.

‘Umar bin Abdullah al-Muqbil juga menyatakan, “Apa yang sudah disampaikan terkait keanekaragaman spesialisasi para sahabat menegaskan urgensi pemahaman kaidah ini secara benar, sehingga kita tidak kehilangan sumber daya yang sangat kita butuhkan, khususnya pada zaman di mana spesialisasi semakin beraneka ragam, dan begitu banyaknya cara untuk melayani agama Islam dan memberikan manfaat kepada manusia.

²⁴ ‘Umar bin ‘Abdillāh al-Muqbil, *Qawā‘Id Qur’Āniyyah: 50 Qā‘Idah Qur’Āniyyah Fī Al-Nafs Wa Al-Ḥayāh* (Markaz Tadabbur lil-Istisyārāt, 2014).

²⁵ Abū Abdillāh Muḥammad ibn Ismā‘īl ibn Ibrāhīm ibn al-Mugīrah Al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhārī* (Dimasyq: Dār Ibnu Katsīr-Dār al-Yamāmah, 1993), h.1891.

²⁶ al-Muqbil, *Qawā‘Id Qur’Āniyyah: 50 Qā‘Idah Qur’Āniyyah Fī Al-Nafs Wa Al-Ḥayāh*.

Orang yang mendapat taufik adalah orang yang mengetahui apa keahliannya, sehingga dia menggunakannya untuk melayani agama dan umatnya.”²⁷

Rasulullah saw. adalah teladan sempurna dalam memaksimalkan potensi individu, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam membimbing para sahabatnya. Beliau memiliki kemampuan luar biasa untuk mengenali bakat dan keahlian setiap sahabat, kemudian menempatkan mereka dalam peran yang sesuai sehingga potensi mereka dapat memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan Islam. Salah satu contoh adalah Khalīd bin Walīd, yang diakui Rasulullah saw. sebagai seorang ahli strategi militer. Beliau menunjuk Khalīd sebagai panglima perang, sebuah posisi yang sangat sesuai dengan kemampuannya. Julukan *Saifullāh* (Pedang Allah) yang diberikan kepada Khalīd mencerminkan penghargaan atas kontribusinya yang luar biasa di medan perang. Contoh lain adalah Mu’adz bin Jabal, yang dikenal sebagai ahli hukum Islam. Rasulullah saw. mengutusnyanya ke Yaman untuk menyebarkan Islam dan memberikan bimbingan hukum kepada masyarakat di sana, sebuah tugas yang membutuhkan pengetahuan mendalam dan kecakapan komunikasi. Selain itu, Zaid bin Šābit, yang memiliki keahlian dalam menulis dan menerjemahkan, ditugaskan sebagai penulis wahyu dan pengumpul Al-Qur'an, peran yang sangat strategis dalam menjaga otentisitas ajaran Islam.

Para sahabat Rasulullah saw. juga menunjukkan kemampuan luar biasa dalam mengelola potensi mereka masing-masing. Abū Bakar al-Šiddīq, misalnya, menonjol sebagai pemimpin yang bijaksana. Kepemimpinannya sebagai khalifah pertama berhasil menjaga stabilitas umat Islam setelah wafatnya Rasulullah saw.. Umar bin Khaṭṭāb, dengan keahliannya dalam administrasi dan penegakan hukum, menciptakan sistem pemerintahan yang kuat dan berkeadilan. ‘Usmān bin ‘Affān, di sisi lain, menggunakan kedermawanannya untuk mendukung dakwah. Salah satu kontribusinya yang terkenal adalah pembelian sumur Raumah, yang kemudian diwakafkan untuk kepentingan umat.

Penerapan prinsip-prinsip ini dalam kehidupan Rasulullah saw. dan para sahabat menunjukkan bahwa Islam tidak hanya menekankan pada aspek spiritualitas, tetapi juga pada pengelolaan potensi individu secara strategis. Pengelolaan ini tidak hanya berfungsi untuk kemajuan pribadi, tetapi juga memberikan manfaat besar bagi kemajuan umat secara keseluruhan. Hal ini juga tercermin dalam keseharian dan perilaku para ulama setelah mereka. Dalam kehidupan para ulama, prinsip-prinsip ini mengajarkan bahwa kesalehan, seperti halnya rezeki, adalah karunia yang dibagikan Allah secara berbeda kepada setiap hamba-Nya. Ada yang dimudahkan dalam satu jenis ibadah, namun tidak dalam yang lain. Sebagaimana yang disampaikan Imam Malik dalam surat balasannya kepada sahabatnya, ‘Abdullah al-‘Umarī.

Dalam kisahnya, ‘Abdullah al-‘Umarī ini adalah seorang ahli ibadah yang bermukim di Makkah. Ia tidak mempunyai aktifitas lain selain ibadah seraya ber-*uzlah* saja. Dia mungkin berpikir bahwa itulah ibadah yang paling disukai Allah Swt. Ia pun menulis sepucuk surat yang kemudian ia tujukan kepada Imam Malik bin Anas di Madinah. Isinya tentu saja adalah ajakan kepada Imam Malik *rahimahullah* agar meninggalkan Madinah dan mengikuti jejaknya ber-*uzlah* di Makkah agar lebih berkonsentrasi menjalankan ibadah. Ia memintanya untuk tidak lagi mengajar dan menyampaikan ilmu yang ia miliki, untuk kemudian memfokuskan diri beribadah di sisi

²⁷ Ibid.

ka'bah masjidil haram yang mulia itu. Sang sahabat mengajaknya karena keutamaan masjidilharam yang begitu besar di matanya.

Lalu, ketika Imam Malik menerima surat itu, segera saja ia menyiapkan balasannya,

إِنَّ اللَّهَ قَسَمَ الْأَعْمَالَ كَمَا قَسَمَ الْأَرْزَاقَ، فَزُبَّتْ رَجُلٍ فُتِحَ لَهُ فِي الصَّلَاةِ، وَمَمْ يُفْتَحُ لَهُ فِي الصَّوْمِ، وَآخَرَ فُتِحَ لَهُ فِي الصَّدَقَةِ، وَمَمْ يُفْتَحُ لَهُ فِي الصَّوْمِ، وَآخَرَ فُتِحَ لَهُ فِي الْجِهَادِ.
فَنَشَرُ الْعِلْمِ مِنْ أَفْضَلِ أَعْمَالِ الْبِرِّ، وَقَدْ رَضِيتُ بِمَا فُتِحَ لِي فِيهِ، وَمَا أَظُنُّ مَا أَنَا فِيهِ بِدُونَ مَا أَنْتَ فِيهِ، وَأَرْجُو أَنْ يَكُونَ كِلَانَا عَلَى خَيْرٍ وَبِرٍّ²⁸

Artinya:

“Sesungguhnya Allah telah membagi amal (kesalehan) itu sebagaimana Allah telah membagi rezeki. Terkadang ada orang yang dibukakan jalannya untuk lebih banyak mengerjakan salat namun tidak dibukakan untuknya jalan untuk lebih banyak berpuasa. Ada pula yang lain yang mungkin dimudahkan untuk bersedekah, namun tidak dibukakan jalan untuk banyak berpuasa. Mungkin ada juga yang lain yang di mudahkan untuk berjihad (namun tidak dibukakan untuk yang lainnya). Adapun menyebarkan ilmu itu sendiri adalah salah satu amal kesalehan. Saya sudah merasa rida terhadap jalan yang dibukakan (Allah) untukku ini. Saya yakin bahwa apa yang saat ini aku kerjakan tidak lebih buruk dari apa yang tengah engkau kerjakan. Namun saya tentu berharap bahwa kita berdua selalu berada dalam kebaikan dan kesalehan.”

‘Umar bin Abdullah al-Muqbil menyatakan, “Inilah jawaban dari seorang ulama besar, Imam Malik, yang tidak saja menunjukkan keluasan ilmunya, tetapi juga menunjukkan kejeniusan akalinya, tingginya adabnya, dan baiknya penjelasannya tentang permasalahan ini di mana sering tidak menjadi konsentrasi dan fokus kebanyakan orang. Pada zaman ini, banyak permasalahan yang mirip dengan ini. Imam Malik mengkritik atas pendeknya pemikiran seputar permasalahan ini. Anda juga akan menemukan perkataan beberapa orang yang berangkat berjihad yang mengecilkan dan mengejek beberapa ulama yang menghabiskan waktunya untuk mengajar dan menyebarkan ilmu, mereka menghendaki agar para ulama tersebut juga keluar untuk berjihad seperti mereka, karena jihad adalah sebaik-baiknya perbuatan dan kewajiban saat ini. Lalu, orang-orang yang menyibukkan waktunya dengan ilmu juga balas mengecilkan dan mengejek orang-orang yang berjihad, bahwa orang-orang yang berangkat menuju medan perang adalah orang-orang yang tidak berilmu dan tidak mengerti kandungan syariat. Tentu, jika mereka semua kembali dan memikirkan kaidah ini serta kaidah yang semakna yang disebutkan dalam hadits, ‘Beramallah kalian! Sebab semuanya telah dimudahkan terhadap apa yang diciptakan untuknya’. Maka, tidak ada permusuhan di antara mereka.”²⁹

Dalam sebuah hadisnya, Rasulullah bersabda,

²⁸ Syamsu al-Dīn Muḥammad bin Aḥmad bin ‘Usmān al-Ḍahabī, *Siyaru A’lām Al-Nubalā’*, Juz 8 (Mu’assasah al-Risālah, 1985), h.114.

²⁹ al-Muqbil, *Qawā’id Qur’āniyyah: 50 Qā’idah Qur’āniyyah Fī Al-Nafs Wa Al-Ḥayāh*.

مَنْ أَنْفَقَ زَوْجَيْنِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ نُودِيَ مِنْ أَبْوَابِ الْجَنَّةِ يَا عَبْدَ اللَّهِ ، هَذَا خَيْرٌ . فَمَنْ كَانَ مِنْ أَهْلِ الصَّلَاةِ دُعِيَ مِنْ بَابِ الصَّلَاةِ ، وَمَنْ كَانَ مِنْ أَهْلِ الْجِهَادِ دُعِيَ مِنْ بَابِ الْجِهَادِ ، وَمَنْ كَانَ مِنْ أَهْلِ الصِّيَامِ دُعِيَ مِنْ بَابِ الرِّيَّانِ ، وَمَنْ كَانَ مِنْ أَهْلِ الصَّدَقَةِ دُعِيَ مِنْ بَابِ الصَّدَقَةِ
فَقَالَ أَبُو بَكْرٍ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ - يَا رَسُولَ اللَّهِ ، مَا عَلَيَّ مَنْ دُعِيَ مِنْ تِلْكَ الْأَبْوَابِ مِنْ ضَرُورَةٍ ، فَهَلْ يُدْعَى أَحَدٌ مِنْ تِلْكَ الْأَبْوَابِ كُلِّهَا قَالَ « نَعَمْ . وَأَرْجُو أَنْ تَكُونَ مِنْهُمْ »³⁰

Artinya:

“Barangsiapa yang berinfak dengan sepasang hartanya di jalan Allah maka ia akan dipanggil dari pintu-pintu surga, ‘Hai hamba Allah, inilah kebaikan’. Maka orang yang termasuk golongan ahli salat maka ia akan dipanggil dari pintu salat. Orang yang termasuk golongan ahli jihad akan dipanggil dari pintu jihad. Orang yang termasuk golongan ahli puasa akan dipanggil dari pintu *al-Rayyān*. Dan orang yang termasuk golongan ahli sedekah akan dipanggil dari pintu sedekah.” Ketika mendengar hadis ini, Abū Bakar pun bertanya, “Ayah dan ibuku sebagai penebus Anda, wahai Rasulullah, kesulitan apa lagi yang perlu dikhawatirkan oleh orang yang dipanggil dari pintu-pintu itu. Mungkinkah ada orang yang dipanggil dari semua pintu tersebut?” Nabi pun menjawab, “Iya ada, dan aku berharap kamu termasuk golongan mereka.”

Ibnu ‘Abdil Barr berkata, "Dalam hadis ini terdapat pelajaran bahwa amalan-amalan yang baik tidak dibukakan pintunya hanya untuk satu orang. Seseorang yang telah dibukakan untuknya suatu amalan baik, maka kemungkinan besar ia tidak dibukakan pintu kebaikan lainnya. Hanya sedikit orang yang akan dibukakan banyak pintu kebaikan untuknya dan Abu Bakar termasuk dari orang yang sedikit itu."³¹

Dalam kehidupan ini banyak contoh orang-orang yang hanya membuang sia-sia kemampuan mereka karena tidak memahami kaidah ini. Seorang pemuda yang memiliki kemampuan memahami dan menghafal dengan cepat, akan tetapi seseorang mempengaruhi agar melakukan bidang kebaikan yang lain, ia pun memutuskan meninggalkan dunia keilmuan. Sebaliknya, ada beberapa pemuda yang bersungguh-sungguh dalam menuntut ilmu, akan tetapi ia tidak pernah sukses dalam menuntut ilmu dan tidak mendapatkan kemajuan sedikit pun dan orang di sekelilingnya mengetahui bahwa ia bukanlah orang yang pantas untuk menuntut ilmu. Maka, tidaklah bijak jika orang seperti ini dituntut untuk menuntut ilmu lebih dari yang kesanggupannya. Pengalaman telah membuktikan bahwa orang seperti mereka bukanlah orang yang pantas untuk menghabiskan waktu untuk menuntut apa yang tidak dapat dilakukan dengan baik. Sejatinya, mereka diarahkan kepada hal yang mereka dapat lakukan dengan baik. Betapa umat ini sangat membutuhkan kepada aktivitas kebaikan berupa; amal kebaikan, bantuan sosial dan dakwah.³²

Kita telah membahas tentang perhatian para sahabat yang menekankan pemahaman kepada kaidah ini dengan pemahaman yang benar hingga kita tidak menyia-

³⁰ Al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhārī*. h. 671.

³¹ Abū ‘Umar Yūsuf bin ‘Abdullah bin Muḥammad bin ‘Abdil Barr, *Al-Tamhīd Limā Fī Al-Muwaṭṭa‘i Min Al-Ma‘ānī Wa Al-Asānīdi* (al-Magrib: Wizārah ‘Umūm al-Awqāf wa al-Syū‘unī al-Islāmiyyah, 1967).

³² al-Muqbil, *Qawā‘id Qur’āniyyah: 50 Qā‘idah Qur’āniyyah Fī Al-Nafs Wa Al-Ḥayāh*.

nyiakan kemampuan yang sangat kita butuhkan khususnya pada zaman ini di mana perhatian orang-orang sangat bermacam-macam dan sangat banyak cara untuk memberikan khidmat untuk Islam dan menghadirkan manfaat untuk orang lain. Orang yang mendapatkan taufik adalah orang yang mengetahui akan permasalahan ini hingga ia dapat memberikan kontribusi untuk agama dan masyarakat.

Dalam hal ini, para sahabat Nabi memahami kaidah ini dengan pemahaman yang mendalam, sehingga mereka tidak menyia-nyiakan kemampuan yang sangat diperlukan, terutama di era seperti sekarang, dimana minat dan perhatian orang sangat beragam serta terdapat banyak cara untuk berkhidmat kepada Islam dan memberikan manfaat bagi sesama. Seseorang yang mendapat taufik adalah ia yang menyadari pentingnya hal ini, sehingga mampu berkontribusi bagi agama dan masyarakat.

Pemahaman mendalam para sahabat terhadap kaidah ini sejalan dengan ajaran Rasulullah ﷺ yang menekankan pentingnya profesionalisme dan kesungguhan dalam setiap pekerjaan. Hal ini tercermin dalam sabda beliau saw.,

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ³³

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyukai jika salah seorang di antara kalian mengerjakan sesuatu, ia melakukannya dengan *itqān* (tepat dan profesional).”

Hadis ini menegaskan bahwa setiap individu harus mengoptimalkan potensi dan kemampuannya dalam setiap bidang yang digeluti, tidak hanya sebagai bentuk pengabdian kepada Islam, tetapi juga untuk memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat. Dengan demikian, seseorang yang mendapatkan taufik dari Allah adalah ia yang memahami prinsip ini dan berusaha menerapkannya dalam kehidupannya, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal bagi agama dan umat.

Terkait keutamaan *itqān* dalam amal atau pekerjaan, *Lajnah al-Fatawā bi al-Syabkah al-Islāmiyyah* menyatakan,

فلا شك أن إتقان العمل وإحسانه من الدين، سواء كان العمل عبادة أو عادة، دلت على ذلك الأدلة من كتاب الله تعالى ومن سنة رسوله صلى الله عليه وسلم، فمن ذلك:

قول الله تعالى: وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ [البقرة:195] ، وقول النبي صلى الله عليه وسلم: إن الله كتب الإحسان على كل شيء. رواه مسلم، وقول النبي صلى الله عليه وسلم: أصلحوا وأحسنوا إن الله يحب المحسنين. رواه أبو داود، وقول النبي صلى الله عليه وسلم: إن الله عز وجل يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه. رواه الطبراني، وعلى هذا فلا إتقان العمل وإحسانه فضل عظيم³⁴

Artinya:

“Tidak diragukan lagi bahwa menguasai dan mengerjakan pekerjaan dengan berkualitas merupakan bagian dari agama, baik pekerjaan tersebut merupakan ibadah maupun urusan dunia. Hal ini ditunjukkan oleh dalil dari Kitab Allah dan dari Sunah Rasul-Nya, di

³³ Abū al-Qāsim Sulaimān bin Aḥmad al-Tabrānī, *al-Mu'jam al-Awsaṭ* (al-Qāhirah: Dār al-Haramain, 1995), h. 275. Disahihkan oleh al-Albānī dalam *Silsilah al-Aḥādīṣ al-Ṣaḥīḥah*.

³⁴ Lajnah al-Fatawā bi al-Syabkah al-Islāmiyyah, *Fatawā Al-Syabkah Al-Islāmiyyah* (al-Syāmilah, 2010), h.169.

antaranya adalah (Allah berfirman), ‘Dan berbuat baiklah; sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik’ (Q.S. al-Baqarah: 195). Rasulullah saw. bersabda, ‘Sesungguhnya Allah mewajibkan berbuat yang terbaik pada segala sesuatu’ (Diriwayatkan oleh Muslim), dan Nabi saw. bersabda, ‘Buatlah perbaikan dan berbuat baiklah, karena Allah mencintai orang-orang yang berbuat baik’ (Diriwayatkan oleh Abū Dāwud), dan Nabi saw. bersabda, ‘Sesungguhnya Allah menyukai jika salah seorang di antara kalian mengerjakan sesuatu, ia melakukannya dengan *itqān* (tepat dan profesional)’ (Diriwayatkan oleh al-Ṭabrānī). Berdasarkan hal ini, *itqān* dan kebaikan suatu pekerjaan memiliki keutamaan yang besar.

Tabel 1. Prinsip-Prinsip Utama dari Pengelolaan Potensi Individu dalam Islam

Aspek	Penjelasan
Prinsip Umum	Islam menekankan pentingnya pengelolaan dan pengembangan potensi individu sesuai dengan nilai-nilai syariat Islam untuk kemaslahatan umat.
Landasan Al-Qur'an	Surah al-Isra' (17:84): setiap individu memiliki kecenderungan dan potensi unik yang harus dimanfaatkan secara optimal.
	Surah al-Baqarah (2:60): menunjukkan pentingnya mengenali bakat dan kemampuan untuk diterapkan pada bidang yang sesuai.
Penafsiran Ulama	Nāṣir bin Sulaimān al-‘Umar: setiap orang harus mengembangkan bakatnya untuk kepentingan umat.
	Ibnu Kaṣīr & Ibnu ‘Abbās: ayat tentang kecenderungan individu menegaskan pentingnya keahlian dalam beramal.
	‘Umar bin Abdullah al-Muqbil: menekankan bahwa umat harus diarahkan ke bidang yang sesuai dengan keahliannya.
Hadis Nabi	“Beramallah kalian, sebab semuanya dimudahkan untuk apa yang sudah diciptakan untuknya.” (H.R. Bukhari) Hadis ini menegaskan bahwa setiap individu memiliki potensi yang harus dikembangkan sesuai keahliannya.
Contoh Penerapan oleh Rasulullah saw. dan sahabat	Abū Bakar: pemimpin bijaksana, menjaga stabilitas umat.
	‘Umar bin Khaṭṭāb: ahli administrasi dan hukum, memperkuat sistem pemerintahan.
	‘Uṣman bin ‘Affān: dermawan, mendukung dakwah melalui wakaf.
	Khalīd bin Walid: ahli strategi militer, ditunjuk sebagai panglima perang.
	Mu‘āz bin Jabal: ahli hukum Islam, diutus ke Yaman untuk memberikan bimbingan hukum.

Zaid bin Šabit: ahli bahasa dan penulis wahyu, bertugas mengumpulkan Al-Qur'an.

Strategi Pengelolaan Talenta untuk Dakwah yang Efektif dan Berkelanjutan

Dalam perspektif Islam, pengelolaan talenta dan pemahaman terhadap bakat serta potensi individu sangat penting, terutama dalam konteks dakwah. Islam mengajarkan bahwa setiap individu diciptakan dengan kemampuan dan keunikan yang berbeda-beda, dan memahami potensi ini memungkinkan kontribusi yang lebih optimal untuk kemaslahatan umat. Hal ini tercermin dalam berbagai ajaran Al-Qur'an dan contoh kehidupan Rasulullah saw. yang mengedepankan pengelolaan potensi individu secara strategis, sebagaimana telah diuraikan di atas.

Allah Swt. dalam Surah al-Isra' ayat 84 berfirman,

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Terjemahannya:

“Katakanlah, ‘Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing’. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”

Ayat ini menggarisbawahi bahwa setiap individu memiliki kecenderungan dan potensi unik yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin. Oleh karena itu, pemahaman tentang keunikan setiap orang menjadi kunci penting dalam menentukan peran mereka dalam aktivitas dakwah. Menempatkan individu sesuai dengan bakat dan potensi mereka akan menghasilkan kontribusi yang lebih efektif dan bermanfaat bagi umat.

Dalam konteks dakwah, pengelolaan potensi individu dapat meningkatkan efektivitas kegiatan tersebut. Sebagai contoh, seorang orator yang baik akan sangat berperan dalam menyampaikan ceramah atau khutbah yang menginspirasi umat. Penulis yang handal bisa menghasilkan literatur dakwah yang berguna untuk menyebarkan pesan Islam secara lebih luas. Begitu pula, ahli teknologi dapat diberdayakan untuk menyebarkan pesan Islam melalui media digital, yang kini menjadi sarana dakwah yang sangat efektif. Dengan memaksimalkan bakat dan potensi setiap individu, dakwah dapat berjalan lebih efisien, menyentuh berbagai kalangan, dan memberikan dampak yang lebih besar.

Pengelolaan talenta yang tepat dan strategis memiliki dampak besar dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dakwah. Dalam Islam, pengelolaan potensi individu bukan hanya soal mengenali kemampuan, tetapi juga menempatkan setiap orang pada posisi yang sesuai dengan bakat dan keahlian mereka. Hal ini memastikan bahwa tugas dakwah dapat dikerjakan dengan hasil yang maksimal, sehingga tujuan dakwah dapat tercapai dengan lebih baik. Sebagaimana sabda Rasulullah saw.,

إِذَا وَسَدَّ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ³⁵

Artinya:

“Jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kiamat (kehancurannya).”

Hadis ini menekankan pentingnya penempatan yang tepat dalam menjalankan tugas-tugas dakwah. Dengan mengelola talenta secara strategis, kita dapat mencegah kesalahan

³⁵ Al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ Al-Bukhārī*. h.33.

penempatan yang bisa merugikan dakwah itu sendiri. Hadis juga menegaskan bahwa ketika tanggung jawab penting dalam masyarakat diserahkan kepada orang yang tidak memiliki kompetensi dan keahlian dalam kepemimpinan, pengelolaan, dan pengurusan, maka kehancuran akan menjadi konsekuensi yang tak terhindarkan.

Pengelolaan talenta yang efektif juga berkontribusi pada efisiensi dan keberlanjutan dakwah. Dengan menempatkan individu pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka, kita dapat mengurangi potensi konflik internal yang sering kali muncul akibat ketidaksesuaian antara tugas dan kemampuan. Selain itu, pengelolaan talenta yang baik juga membantu menghasilkan kader-kader dakwah yang lebih tangguh dan berdedikasi tinggi, yang akan memastikan kelangsungan dakwah dalam jangka panjang. Selain itu, pengelolaan talenta yang tepat mendorong inovasi dalam dakwah. Ketika potensi individu diberdayakan sesuai dengan keahliannya, dakwah dapat berkembang dalam berbagai bentuk yang lebih kreatif dan menarik. Sebagai contoh, seorang ahli seni dapat menciptakan media dakwah yang menarik secara visual, sementara seorang ahli teknologi dapat mengembangkan platform digital yang menjangkau audiens yang lebih luas. Inovasi semacam ini sangat penting untuk menyebarkan pesan Islam kepada berbagai kalangan dengan cara yang lebih efektif.

Dari uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kualitas dakwah akan meningkat ketika individu-individu yang terlibat bekerja sesuai dengan bakat dan keahlian mereka. Dakwah yang didukung oleh orang-orang yang kompeten dalam bidangnya akan menghasilkan penyampaian yang lebih baik, lebih terstruktur, dan lebih berdampak. Hal ini sejalan dengan misi dakwah Islam sebagai penyebar nilai-nilai *rahmatan lil 'ālamīn*, yang membawa kedamaian dan kebaikan bagi seluruh umat manusia. Pengelolaan talenta dalam dakwah bukan hanya soal pengenalan potensi, melainkan pula tentang mengintegrasikan potensi tersebut dalam strategi yang mendukung efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan dakwah itu sendiri.

Penyusunan strategi pengelolaan talenta dalam dakwah harus berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam yang mengedepankan penghargaan terhadap keunikan individu dan pengoptimalan potensi yang dimilikinya. Langkah *pertama* dalam menyusun strategi ini adalah dengan mengidentifikasi potensi setiap individu. Hal ini sesuai dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya memahami kemampuan dan bakat manusia. Dalam hal ini, langkah strategis yang perlu diambil adalah membangun sistem rekrutmen yang berbasis pada potensi individu. Rekrutmen kader dakwah harus dilakukan dengan pendekatan yang lebih personal, yakni dengan menilai bakat dan potensi setiap calon. Salah satu cara untuk mengenali kekuatan individu adalah melalui alat bantu seperti asesmen psikologi Islami, yang dapat memberikan gambaran lebih mendalam mengenai karakter dan kemampuan seseorang.

Kedua, langkah berikutnya adalah menempatkan setiap orang pada tugas dakwah yang sesuai dengan kompetensinya. Rasulullah saw. memberikan teladan yang sangat baik dalam hal ini, dengan menugaskan sahabat-sahabatnya berdasarkan keahlian masing-masing. Misalnya, Khalīd bin Walid yang dikenal dengan kepiawaiannya dalam strategi militer, diangkat menjadi panglima perang. Begitu pula dengan Mu'āz bin Jabal, yang memiliki keahlian dalam fikih, diutus oleh Rasulullah saw. untuk mengurus urusan hukum di Yaman. Penempatan tugas sesuai kompetensi ini sangat penting untuk memastikan dakwah berjalan dengan efektif.

Ketiga, setelah potensi individu dikenali dan setelah proses rekrutmen dan penempatan dilakukan, langkah selanjutnya adalah pelatihan dan pengembangan kompetensi para kader dakwah. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada kemampuan non-teknis yang sangat dibutuhkan dalam dakwah, seperti keterampilan komunikasi, teknologi, dan manajemen. Dengan membekali individu dengan keterampilan yang relevan, mereka akan lebih siap menghadapi tantangan dalam menyampaikan pesan dakwah kepada masyarakat. Proses pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan sangat penting dalam menjaga semangat dakwah dan meningkatkan kualitas individu yang terlibat.

Keempat, tak kalah pentingnya, prinsip Islam juga menekankan kolaborasi dan sinergi dalam pengelolaan talenta. Dalam Surah al-Ma'idah ayat 2, Allah berfirman (artinya), "Tolong-menolonglah kamu dalam kebajikan dan takwa." Kolaborasi antarindividu yang memiliki potensi berbeda dapat menghasilkan dakwah yang lebih efektif dan terintegrasi. Dengan bekerja sama, setiap potensi yang ada dapat saling melengkapi, menciptakan gerakan dakwah yang lebih luas dan berdampak. Peningkatan sinergi antar tim dakwah menjadi faktor kunci dalam keberhasilan dakwah. Dengan mengintegrasikan potensi individu dalam tim dakwah, tujuan bersama dapat tercapai dengan lebih efektif. Membangun komunikasi yang efektif antara anggota tim sangat penting untuk memperkuat kolaborasi, sehingga dakwah dapat berjalan dengan lancar dan terorganisir.

Kelima, penting juga untuk melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Selain itu, umpan balik konstruktif sangat diperlukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja, sehingga dakwah yang dilakukan semakin efektif dan berdampak. Dengan evaluasi yang rutin, kelemahan dalam pelaksanaan dakwah dapat segera diperbaiki.

Keenam, dalam era digital seperti sekarang, pemanfaatan teknologi dalam dakwah menjadi sangat penting. Platform digital seperti media sosial, website, dan aplikasi dapat dimanfaatkan untuk menjangkau lebih banyak audiens. Oleh karena itu, individu yang memiliki keahlian di bidang teknologi perlu dilibatkan dalam pengelolaan media dakwah yang inovatif, sehingga pesan dakwah dapat tersebar lebih luas dan mudah diakses oleh masyarakat.

Ketujuh, selain itu, untuk mendukung efisiensi dan keberlanjutan dakwah, perlu diciptakan lingkungan dakwah yang kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung semangat kebersamaan dan penghargaan terhadap kontribusi setiap individu sangat penting. Budaya kerja yang mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, amanah, dan ihsan, akan memperkuat ikatan antar anggota tim dakwah, menciptakan suasana yang produktif dan harmonis.

Penyusunan strategi berbasis prinsip Islam untuk pengelolaan potensi individu dalam dakwah tidak hanya fokus pada pengidentifikasian dan penempatan yang tepat, tetapi juga pada pemberdayaan berkelanjutan dan pentingnya kolaborasi antar individu. Dengan pendekatan ini, dakwah akan lebih efektif, terarah, dan mampu memberikan kontribusi positif yang berkelanjutan bagi umat. Lebih jauh, implementasi strategi pengelolaan talenta yang sistematis ini tidak hanya memastikan efisiensi dalam pelaksanaan dakwah, tetapi juga menjaga keberlanjutan aktivitas dakwah di berbagai

situasi. Dengan pengelolaan talenta yang tepat, dakwah menjadi lebih terarah, berdaya guna, dan mampu memberikan dampak yang signifikan bagi masyarakat.

Tabel 2. Strategi Pengelolaan Talenta untuk Dakwah Islam

Strategi	Deskripsi
Sistem Rekrutmen Berbasis Potensi	Rekrutmen kader dakwah dilakukan dengan pendekatan personal, menilai bakat dan potensi setiap individu menggunakan alat bantu seperti asesmen psikologi Islami untuk mengenali karakter dan kemampuan mereka.
Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan non-teknis (komunikasi, teknologi, manajemen) yang relevan untuk dakwah, agar individu siap menghadapi tantangan dalam menyampaikan pesan dakwah.
Monitoring dan Evaluasi Kinerja	Evaluasi berkala untuk memastikan individu bekerja sesuai dengan potensi mereka, serta memberikan umpan balik konstruktif untuk perbaikan dan peningkatan kinerja dakwah.
Pemanfaatan Teknologi dalam Dakwah	Pemanfaatan platform digital seperti media sosial, website, dan aplikasi untuk menjangkau audiens lebih luas. Individu dengan keahlian teknologi dilibatkan untuk mengelola media dakwah yang inovatif.
Lingkungan Dakwah yang Kondusif	Menciptakan budaya kerja yang mendukung semangat kebersamaan dan penghargaan terhadap kontribusi individu, serta mengintegrasikan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, dan ihsan dalam pengelolaan dakwah.
Peningkatan Sinergi Antar Tim Dakwah	Mengintegrasikan potensi individu dalam tim dakwah dan membangun komunikasi efektif antar anggota tim untuk memperkuat kolaborasi, sehingga dakwah dapat berjalan lebih lancar dan terorganisir.

KESIMPULAN

Islam mendorong setiap individu untuk mengenali, mengembangkan, dan mengelola potensi yang telah Allah karuniakan kepada mereka. Prinsip ini ditegaskan dalam berbagai ayat Al-Qur'an dan hadis Rasulullah saw. yang menekankan pentingnya memaksimalkan kemampuan untuk kemaslahatan umat. Al-Qur'an mengajarkan bahwa setiap manusia memiliki potensi unik yang harus diarahkan sesuai syariat Islam, sebagaimana ditegaskan dalam Surah al-Isra' ayat 84 dan al-Baqarah ayat 60. Hadis Rasulullah saw. menekankan profesionalisme dan optimalisasi potensi, dengan contoh konkret dari kehidupan beliau dalam mengenali bakat sahabat dan menempatkan mereka sesuai dengan keahlian masing-masing. Prinsip Islam dalam pengelolaan potensi individu tidak hanya menitikberatkan pada pengembangan diri, tetapi juga bertujuan untuk memberikan kontribusi besar bagi kemaslahatan umat dan mencapai tujuan akhirat.

Dengan pengelolaan potensi yang strategis, umat Islam dapat menghadapi tantangan zaman dan berperan aktif dalam berbagai bidang kehidupan.

Strategi pengelolaan talenta dalam dakwah yang efektif dan berkelanjutan harus berlandaskan prinsip-prinsip Islam, yang menekankan penghargaan terhadap keunikan individu dan pengoptimalan potensinya. Strategi ini mencakup langkah-langkah berikut:

1. Rekrutmen dilakukan secara personal, menilai bakat dan potensi individu dengan alat bantu seperti asesmen psikologi Islami.
2. Setiap individu ditempatkan pada tugas dakwah sesuai keahlian mereka, mengikuti teladan Rasulullah saw. dalam menugaskan sahabat.
3. Pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan dalam dakwah.
4. Evaluasi berkala untuk memastikan kesesuaian tugas dengan potensi individu dan memberikan umpan balik untuk perbaikan.
5. Penggunaan platform digital seperti media sosial dan aplikasi untuk menjangkau audiens lebih luas.
6. Budaya kerja yang mendukung kebersamaan dan mencerminkan nilai-nilai Islam seperti kejujuran dan amanah.
7. Kolaborasi antar individu untuk menciptakan gerakan dakwah yang lebih terintegrasi dan berdampak.

Implikasi, Keterbatasan, dan Saran Penelitian Berikutnya

Penelitian ini memiliki implikasi yang cukup luas, baik dari segi teori, praktik, maupun sosial. Secara teoritis, kajian ini menambah wawasan dalam bidang dakwah Islam, khususnya dalam pengelolaan potensi individu berbasis prinsip-prinsip Al-Qur'an dan Sunah. Dari sisi praktis, penelitian ini dapat menjadi panduan bagi organisasi dakwah dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, memastikan bahwa setiap individu ditempatkan sesuai dengan keahlian dan potensinya. Sementara itu, secara sosial, penerapan strategi dakwah berbasis potensi individu diharapkan dapat menciptakan komunitas dakwah yang lebih produktif, harmonis, dan memiliki dampak yang lebih nyata bagi umat.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Ruang lingkup kajian ini masih terbatas pada konsep dan strategi secara umum, tanpa mengeksplorasi implementasi konkret dalam organisasi dakwah tertentu. Selain itu, penelitian ini lebih bersifat konseptual, sehingga belum didukung oleh data empiris yang dapat menguji efektivitas strategi yang ditawarkan. Sumber data yang digunakan juga lebih banyak berasal dari referensi teks klasik Islam, sementara pengalaman organisasi dakwah modern dalam mengelola talenta belum banyak dikaji.

Untuk penelitian selanjutnya, diperlukan pendekatan yang lebih aplikatif dan berbasis data empiris. Studi di masa depan dapat menguji efektivitas strategi dakwah berbasis talenta melalui pendekatan studi kasus di organisasi tertentu. Selain itu, perlu disusun indikator yang dapat mengukur sejauh mana pengelolaan potensi individu berkontribusi terhadap efektivitas dakwah. Kajian komparatif dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia di sektor lain juga dapat memberikan wawasan yang lebih luas. Lebih lanjut, pengembangan model asesmen berbasis psikologi Islami untuk menilai potensi individu dalam konteks dakwah dapat menjadi terobosan penting. Di samping itu, pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan talenta dakwah juga dapat

dikaji lebih lanjut agar strategi yang diterapkan menjadi lebih efektif dan efisien. Dengan mengembangkan penelitian ini ke arah yang lebih aplikatif, diharapkan optimalisasi potensi individu dalam Islam dapat semakin nyata dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam membangun peradaban Islam yang lebih maju.

DAFTAR PUSTAKA

- ‘Abdil Barr, Abū ‘Umar Yūsuf bin ‘Abdullah bin Muḥammad bin. *Al-Tamhīd Limā Fī Al-Muwatta’i Min Al-Ma’ānī Wa Al-Asānīdi*. al-Magrib: Wizārah ‘Umūm al-Awqāf wa al-Syu’ūni al-Islāmiyyah, 1967.
- Agustianti, Rifka, Lissiana Nussifera, L Angelianawati, Igat Meliana, Effi Alfiani Sidik, Qomarotun Nurlaila, Nicholas Simarmata, Irfan Sophan Himawan, Elvis Pawan, and Faisal Ikhrām. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Tohar Media, 2022.
- Al-Bukhārī, Abū Abdillāh Muḥammad ibn Ismā’īl ibn Ibrāhīm ibn al-Mugīrah. *Ṣaḥīḥ Al-Bukhārī*. Dimasyq: Dār Ibnu Katsīr-Dār al-Yamāmah, 1993.
- Al-Dimasyqī, Abū al-Fidā’ ‘Ismā’īl bin ‘Umar bin Kaṣīr al-Qurasyī al-Baṣrī. *Tafsīr Al-Qur’ān Al-Karīm*. Riyāḍ: Dār al-Ṭayyibah li al-Nasyr wa al-Tawzī’, 1999.
- Al-Muqbil, ‘Umar bin ‘Abdillāh. *Qawā’id Qur’āniyyah: 50 Qā’idah Qur’āniyyah Fī Al-Nafs Wa Al-Ḥayāh*. Markaz Tadabbur lil-Istisyārāt, 2014.
- Al-Sa’dī, ‘Abd al-Raḥmān. *Taysīr Al-Karīm Al-Raḥmān Fī Tafsīr Al-Kalām Al-Mannān*. Riyāḍ: Dār al-Salām, 2002.
- Al-Ḍahabī, Syamsu al-Dīn Muḥammad bin Aḥmad bin ‘Usmān. *Siyaru A’lām Al-Nubalā’*, Juz 8. Mu’assasah al-Risālah, 1985.
- Alhidayatillah, Nur. “Dakwah Dinamis Di Era Modern (Pendekatan Manajemen Dakwah).” *An-Nida’* 41, no. 2 (2018): 265–76.
- Fida, Imanuddin Abil. “Peningkatan Kompetensi Dai Muda Dikalangan Majelis Ulama Indonesia Kota Probolinggo.” *DEVELOPMENT: Journal of Community Engagement* 1, no. 1 (2022).
- Huliselan, Juanna Judith, Yohana F Cahya Palupi Meilani, and Rinto Rain Barry. *Mengelola Manajemen Talenta Unggul Pada Organisasi Kerja*. Penerbit Andi, 2022.
- Kango, Andries. “Dakwah Di Tengah Komunitas Modern.” *Jurnal Dakwah Tabligh* 16, no. 1 (2015): 42–53.
- Lajnah al-Fatawā bi al-Syabakah al-Islāmiyyah. *Fatāwā Al-Syabakah Al-Islāmiyyah*. al-Syāmilah, 2010.
- Markaz al-Tadabbur lil-Istisyārāt al-Tarbawiyah wa al-Ta’līmīyyah. *Liyaddabbarū Āyātihī*. al-Riyāḍ: al-Mamlakah al-‘Arabiyyah al-Su‘ūdiyyah, 2009.
- Masni, Harbeng. “Urgensi Pendidikan Dalam Mengembangkan Potensi Diri Anak.” *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 8, no. 2 (2018): 275–86.
- Masruroh, Lina. *Pengantar Teori Komunikasi Dakwah (Edisi Revisi)*. Scopindo Media Pustaka, 2021.
- Pimay, Awaludin, and Fania Mutiara Savitri. “Dinamika Dakwah Islam Di Era Modern.” *Jurnal Ilmu Dakwah* 41, no. 1 (2021): 43–55.
- Rifaldy, Mohamad Reza. “Peran Kepemimpinan Ketua DKM Masjid Dalam Upaya Meningkatkan Aktivitas Dakwah.” UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2024.
- Rohmah, Tazkiyyatur. “Strategi Peperangan Khalid Bin Walid Dalam Perang Mu’tah

- Dan Perang Yarmuk.” *JSI: Jurnal Sejarah Islam* 1, no. 01 (2022): 95–109.
- Royani, Abah Rama, and Endro Prasetyo Aji. *Talents Dynamics: Langkah Praktis Mengeksplorasi Karakter Kinerja Anda*. 1st ed. Depok: Tosca Jaya Indonesia, 2017.
- Ruswana, Chindy, Ria Mariana, Ahmad Fiki, and Budi Ilham Maliki. “Talent Management in the Digital Age: Optimizing Employee Potential through Technology.” *YUME: Journal of Management* 7, no. 1 (2024): 952–65.
- Sule, Ernie Tisnawati, and Ratri Wahyuningtyas. *Manajemen Talenta Terintegrasi*. Penerbit Andi, 2016.
- Syafriani, Desi. “Hukum Dakwah Dalam Al-Qur’an Dan Hadis.” *Jurnal Fuaduna: Jurnal Kajian Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 1, no. 1 (2017): 16–27.
- Tumangger, Maruli. “Umar Bin Khattab: Tinjauan Sejarah Terhadap Dinamika Pemerintahan.” *Taqin: Jurnal Syariah Dan Hukum* 5, no. 01 (2023).
- Yakub, Muhammad. “Islam Dan Solidaritas Sosial: Perkembangan Masyarakat Islam Periode Madinah.” *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat* 7, no. 1 (2019): 31.
- Yani, Ahmad. “Khulafah Al-Rasyidun: Menelaah Kepemimpinan Abu Bakar Al-Shiddiq.” *CARITA*, 2022, 33–44.
- Zain, Arifin. “Dakwah Dalam Perspektif Al-Quran Dan Al-Hadits.” *At-Taujih: Bimbingan Dan Konseling Islam* 2, no. 1 (2019).
- Zainuddin, Muhammad, and Muh Fatahillah Suparman. “Manajemen Pendidikan Dakwah Pendidikan Dai Mandiri Ma’had Aly Ki Bagus Hadikusumo Sukoharjo.” *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 13, no. 3 (2024): 4137–48.