

MANAJEMEN PROFETIK DALAM REKRUTMEN SDM DAKWAH

<https://uia.e-journal.id/spektra/3125>

DOI 10.34005/spektra.v5i1.3125

Zainul Arief

mentorfillah@gmail.com

Universitas Islam As-Syafiyah

Abstract:

Manajemen profetik dalam rekrutmen SDM dakwah merujuk pada pendekatan dalam memilih dan mengelola individu yang akan terlibat dalam kegiatan dakwah Islam. Konsep ini menekankan pada pengembangan individu yang sesuai dengan potensi dan karir kepemimpinannya dalam berbagai lapangan kehidupan. Manajemen profetik mengutamakan seleksi yang cermat, menilai integritas, komitmen terhadap Islam, dan pengorbanannya dalam perjuangan dakwah. Dengan pendekatan manajemen profetik, rekrutmen SDM dakwah bukan merekrut SDM dakwah dalam pengertian yang sempit sebatas sebagai da'i atau mubaligh, tetapi melakukan peran yang lebih luas dalam mempraktikkan nilai-nilai Islam yang Rahmatan Lil Alamin dalam seluruh aspek dan sendi-sendi kehidupan dengan batas potensi yang di miliki, dengan kemampuannya memberikan teladan yang kuat di berbagai sektor kegiatan masyarakat sampai terwujudnya kehidupan masyarakat madani yang diridhoi Allah swt.

Kata Kunci: Manajemen, Profetik, SDM Dakwah

A. Pendahuluan

Pada umumnya kajian manajemen profetik dipahami sebagai sebuah pendekatan manajemen yang berfokus pada kepemimpinan dan pengambilan keputusan yang berlandaskan pada nilai-nilai profetik atau kenabian. Nilai-nilai profetik, seperti kejujuran, keadilan, dan kebijaksanaan, menjadi landasan dalam mengelola organisasi dengan tujuan



Spektra :Jurnal Ilmu-ilmu Sosial licensed under a [Creative Commons Attribution 4. International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

mencapai keberhasilan jangka panjang dan pembangunan yang berkelanjutan. Manajemen profetik memandang pemimpin sebagai orang yang bertindak sebagai utusan Tuhan, bertanggung jawab untuk membimbing dan memotivasi anggota organisasi dengan integritas dan visi yang kuat.

Adapun kajian manajemen profetik sebagai ilmu tentang proses bagaimana upaya mewujudkan visi misi kenabian masih sangat jarang ditemukan, Temuan publikasi penelitian dalam rentang waktu 12 tahun terakhir yaitu dari tahun 2010 hingga 2021 di mana sebagian besar penelitian didominasi oleh para akademisi Indonesia (94% dari 30 penelitian) menemukan bahwa mayoritas jurnal (dengan penelitian empiris) adalah tentang kepemimpinan kenabian di organisasi milik Muslim atau organisasi Islam, di samping itu istilah "kepemimpinan profetik" diperkenalkan di Indonesia oleh Kuntowijoyo (1943-2005) melalui paradigma profetik sosial yang ia ajukan dalam bukunya yang diterbitkan pada tahun 1991 (Ahimsa-Putra, 2019). Kajian ini juga menemukan bahwa dampak dari mempraktikkan kepemimpinan kenabian merupakan tema yang paling populer dipelajari dengan total 17 publikasi, kemudian aplikasi tercatat sebanyak 12 publikasi, tema aplikasi dalam penelitian tersebut mengacu pada penerapan empat nilai dasar kepemimpinan profetik (siddiq, amanah, fathonah, dan tabligh), internalisasi 6 publikasi, faktor pendukung dan penghambat mencatat 4 publikasi sementara model dan peran pemimpin masing-masing mencatat tiga dan dua publikasi. (Abd Rahman dkk. 2022)

Dalam era globalisasi terjadi perubahan-perubahan yang begitu cepat, tidak pasti, kompleks dan ambigu, merupakan tantangan bagi organisasi untuk tetap bertahan dan berkembang, manajemen konvensional yang hanya berfokus pada aspek operasional dan finansial tidak lagi dianggap cukup untuk mempertahankan eksistensi organisasi terlebih lagi mencapai keberhasilan jangka panjang.

Manajemen profetik menjadi penting karena menawarkan pendekatan holistik, komprehensif, integratif yang tidak hanya melibatkan nilai-nilai moral dan etika, tapi juga manajemen dakwah sebagai tugas utama kenabian yang teruji dan terbukti sukses membangun dan membawa organisasi sederhana di Makkah sampai dengan menjadi organisasi negara di Madinah, menghadapi berbagai kompleksitas tantangan sehingga Nabi Muhammad saw diakui sebagai orang yang paling berpengaruh sepanjang sejarah manusia versi Michael H. Hart. (Hafid 2015)

Kajian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang manajemen profetik dan pentingnya menerapkannya dalam konteks organisasi. Dengan memahami esensi manajemen profetik, pemimpin dan pengambil keputusan diharapkan dapat menemukan dan mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Manfaat dari penelitian ini selain memberikan kontribusi akademik dalam penelitian selanjutnya, juga memberikan wawasan strategis kepada pemimpin dan pengambil keputusan dalam mengembangkan budaya organisasi yang positif, meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan atau anggota organisasi, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam era di mana tanggung jawab sosial perusahaan semakin penting, manajemen profetik dapat menjadi landasan yang kuat dalam membangun reputasi dan citra organisasi yang lebih baik.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang kualitatif dengan metode pengumpulan data kepustakaan yang dikaji berdasarkan pendekatan fenomenologi, pendekatan ini berupaya untuk menangkap berbagai persoalan yang ada dan mengungkap makna yang terkandung di dalamnya. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji tentang bagaimana manajemen profetik diterapkan dalam organisasi.

Sumber data primer berasal dari buku-buku, sedangkan data sekunder berupa artikel, tulisan dan jurnal yang berhubungan dengan tema penelitian yang diunduh melalui jejaring internet. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dan diberikan makna.

C. Hasil dan Pembahasan

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari beberapa bahasa di antaranya adalah bahasa Latin dengan gabungan kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan, gabungan katanya *managere* yang berarti menangani. Manajemen juga berasal dari bahasa Perancis kuno yaitu *menagement* yang berarti seni melaksanakan dan/atau mengatur, dan dalam bahasa Italia ditemukan kata *maneggiare* yang artinya mengendalikan. Bahasa Inggris lalu mengadopsi kata tersebut ke dalam kata kerja *to manage* dan kata benda *management* yang artinya pengelolaan dan/atau pengurusan. Arti pengelolaan dapat

dipersepsikan apa yang akan dilaksanakan dalam bentuk tata layanan dan kerjasama secara formal dalam pencapaian tujuan. (Rochaendi 2022)

Dalam kamus besar bahasa Indonesia *management* menjadi kata benda yaitu manajemen yang diartikan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran dan pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Dalam bahasa Arab manajemen disebut dengan beberapa 4 kata yaitu, *idārah*, *tadbir*, *‘imārah*, *nizām*. Keempat kata ini digunakan secara bergantian untuk menyebut kata manajemen sesuai dengan maksud spesifik dari hal-hal yang melingkupi dari kegiatan manajemen. Kata *idāriy* memiliki arti aturan administratif, kemudian kata *tadbir - yudabbiru* tersebut dalam ayat 5 surah al-Sajdah, Imam Ibnu Katsir dalam Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan artinya adalah bahwa Allah menurunkan perintah-Nya dari langit yang tinggi ke tempat yang jauh di bumi melalui tujuh lapis langit, dalam perspektif manajemen, dapat dimaknai sebagai pengambilan keputusan manajemen puncak untuk didistribusikan dan dikerjakan oleh yang diamanahi, sedangkan kata *‘imārah* diartikan dengan mengurus atau memakmurkan, sebagaimana tersebut dalam surah At-Taubah ayat 19, di Indonesia pengurus masjid disebut dengan *ta’mir masjid* organisasinya bernama Dewan Kemakmuran Masjid disingkat DKM, kemudian yang terakhir adalah kata *nizām* yang berarti sistem atau organisasi, kata ini terdapat dalam sebuah ungkapan Ali bin Abi Thalib ra.:

الحق بلا نظام يغلبه الباطل بنظام

Kebenaran tanpa sistem (tak terorganisasi) akan dikalahkan oleh kebatilan bersistem.(Basri 2020)

Pada sisi praktiknya, manajemen telah berumur sama tuanya dengan peradaban manusia, manajemen menjadi bagian tidak terpisahkan dari kehidupan manusia sejak manusia pertama sampai dengan manusia terakhir di muka bumi. Manajemen merupakan sebuah konsep bagaimana manusia mengatasi berbagai kepentingan yang saling berbenturan, manajemen merupakan sebuah konsep efektivitas yaitu bagaimana manusia mencapai tujuan dan manajemen juga merupakan sebuah konsep bagaimana manusia berkehidupan yang lebih baik dari masa ke masa kehidupan berikutnya.

Pada tataran disiplin ilmu, manajemen memiliki ruang lingkup materi kajian, konsep, prinsip, dan teori yang berkaitan dengan fungsi manajerial. Teori manajemen merupakan bidang yang luas yang mencakup berbagai pendekatan dan perspektif. Ruang lingkup teori manajemen meliputi hal-hal berikut ini: (1) Subjek manajemen, seperti kegiatan kolektif,

orang, benda, dan proses yang diperlukan untuk menjalankan misi organisasi. (2) Fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengaturan staf, pengarahan, dan pengendalian. (3) Area manajemen di antaranya pemasaran, manajemen proyek, manajemen nirlaba, dan area lain di mana prinsip manajemen dapat diterapkan. (4) Prinsip-prinsip manajemen yang mencakup berbagai prinsip seperti prinsip kesatuan komando, prinsip pendelegasian, prinsip wewenang, dan prinsip tanggung jawab. Dan ke (5) Teori manajemen, meliputi berbagai teori seperti manajemen ilmiah, manajemen administrasi, manajemen perilaku, dan manajemen kontinjensi.

Berdasarkan pengertian bahasa di atas dan ruang lingkup teori manajemen yang terus berkembang, dapat dipahami bahwa perspektif manajemen selalu berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai dan bagaimana mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian sangat penting kemudian untuk memahami sifat dan peran manajemen profetik dan bagaimana menerapkannya dalam berbagai situasi yang berbeda. Manajemen profetik dapat membantu para peneliti dan praktisi manajemen atau para pemimpin organisasi untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang peran dan tanggung jawab mereka dan untuk membuat keputusan yang tepat.

Kata kedua dalam kajian manajemen profetik adalah kata profetik yang berasal dari bahasa Inggris *prophetic* arti kata lainnya adalah kenabian atau nabi yang merupakan pembawa *nubuwah* atau utusan Tuhan untuk membawa berita yang Maha Besar (*nubuwah*) baik hanya untuk dirinya sendiri atau untuk umatnya. Kenabian merupakan perwujudan kepemimpinan yang diamatkan Tuhan kepada salah seorang yang terpilih di antara umat manusia untuk menjadi pemimpin (teladan). (Mohammad Zaini 2021)

Setelah Nabi Muhammad saw meninggal dunia, maka apa yang telah ia pikirkan dan praktikan menjadi sumber rujukan utama selain Al-Quran bagi para sahabat Nabi saw, umat Islam dan umat manusia. Profetik merupakan anugerah Rahmat dari Zat yang menciptakan manusia dan alam semesta, “Dan tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam”, Ibnu Katsir menafsirkan rahmatan lil alamin dalam surah Al-Anbiya: 107 dengan penjelasan sebagai berikut bahwa: “Nabi Muhammad saw adalah rahmat bagi semua manusia, siapa saja yang menerimanya, berarti mereka mnesyukuri nikmat besar ini, yaitu kasih sayang dan mereka akan bahagia di dunia dan akhirat. Sebaliknya siapa yang menolaknya maka mereka akan sengsara di dunia dan akhirat. Oleh karena itu Nabi saw bersabda: ‘Aku tidaklah diutus sebagai tukang laknat, tapi akau diutus untuk menjadi rahmat’”

(HR. Muslim). Dalam riwayat lain Nabi bersabda: “Sesungguhnya aku adalah rahmat yang memberi hidayah pada manusia” (HR. At-Thabrani, Ad-Darimi dan Al-Hakim. Dishahihkan oleh At-thabrani dan Al-Hakim). Imam As-Syatibi berkata: “Tidak ada yang menyangkal Ar-Razi dan ulama lainnya, bahwa tujuan utama syari’ah, adalah mewujudkan maslahat bagi manusia. Sayyid Quthub menjelaskan bahwa makna Rahmatan Lil alamin adalah petunjuk bagi semua manusia, mengajak semua manusia kepada petunjuk, tapi kepada mereka yang siap dan mau menerima petunjuk itu, walaupun kasih sayang diberikan oleh Allah swt orang beriman dan yang tidak beriman”. Zaid Al-Iyash menjelaskan Islam rahmatan lil alamin adalah bahwa Nabi Muhammad saw membawa konsep dan budaya baru tentang kemanusiaan yaitu konsep dan budaya “Cinta dan kasih sayang” yang berlaku bagi seluruh manusia, di saat manusia ketika Nabi diutus oleh Allah swt dalam kondisi budaya permusuhan dan kebencian antara satu dan bangsa lainnya.(Arif 2021)

Berdasarkan penjelasan di atas, manajemen profetik dapat dimaknai sebagai sebuah aktivitas terencana Nabi Muhammad saw dalam melaksanakan tugas utama kenabiannya yaitu dakwah atau mengajak manusia kepada Allah swt. Dalam perspektif manajemen, perumusan tujuan dakwah Nabi dan bagaimana upaya Nabi mencapai tujuan tersebut merupakan gambaran yang akan membingkai sebuah kerangka manajemen yang utuh, terukur, dapat dicapai dan dapat menjadi sebuah panduan manajemen tim atau organisasi bagi seluruh umat manusia.

Untuk menggambarkan praktik manajemen profetik ada beberapa teori manajemen modern yang sering diterapkan dalam konteks bisnis dan organisasi, pertama Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management Theory*), teori ini fokus pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset yang berharga dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan penghargaan karyawan.

Teori yang kedua adalah Teori Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership Theory*), teori ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang inspirasional, visi yang jelas, motivasi, dan pengembangan bawahan untuk menciptakan perubahan yang positif dalam organisasi. Ketiga adalah Teori Manajemen Strategis (*Strategic Management Theory*), teori ini berkaitan dengan pengambilan keputusan jangka panjang, pengembangan visi dan misi organisasi, perumusan dan pelaksanaan strategi, serta pengelolaan persaingan dan keunggulan kompetitif. Keempat adalah Teori Manajemen Inovasi (*Innovation Management*

Theory), teori ini meneliti bagaimana organisasi dapat menciptakan, mengembangkan, dan menerapkan inovasi sebagai sumber keunggulan kompetitif. Kelima adalah Teori Manajemen Produksi dan Operasi (*Production and Operations Management Theory*), teori ini berfokus pada pengelolaan efisiensi, kualitas, dan efektivitas dalam produksi barang dan jasa, termasuk perencanaan, pengendalian, dan penyusunan sistem operasi.

Dari lima teori tersebut dalam kajian ini akan dibatasi penjelasan tentang manajemen profetik dengan menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia disingkat MSDM, dengan beberapa alasan sebagai berikut: pertama teori ini memiliki kedekatan dengan pengertian dakwah secara umum bahwa subyek dan obyek dalam kegiatan dakwah adalah manusia (*human*). (Alimuddin dkk., t.t.)

Kedua, menurut Sayyid Quthub, Islam sebagai sistem hidup dapat terwujud dan menjadi sempurna di tengah-tengah masyarakat dengan usaha dan perjuangan manusia itu sendiri, hidayah tidak berdiri sendiri, tetapi terkait dengan usaha manusia bahkan buah dari usaha itu sendiri, sebagaimana termaktub dalam surah Al Ankabut ayat 69 dan surah al Ra'd ayat 11. (Anwar 2018)

Ketiga, bahwa Allah memberikan amanat pengelolaan bumi adalah kepada manusia bukan kepada makhluk-Nya yang lain, dengan menjadikan manusia khalifah Allah (wakil Allah) dimuka bumi, manusia bertugas menjalankan misi suci, yaitu membawa rahmat bagi semesta alam, peran sentral manusia membutuhkan dan memerlukan pedoman manajemen yang komprehensif dan integralistik. (Dalam dkk. 2019)

Teori MSDM merupakan pendekatan manajemen yang berfokus pada pengelolaan SDM sebagai aset berharga dalam pencapaian tujuan organisasi. Teori ini memandang SDM sebagai pilar utama dalam keberhasilan organisasi dan menekankan pentingnya memperhatikan kebutuhan, pengembangan, dan kesejahteraan mereka. Dalam beberapa tahun terakhir, teori manajemen SDM telah mengalami perkembangan dan penyesuaian dengan lingkungan bisnis yang dinamis dan berkembang pesat. Beberapa tema penting dalam teori manajemen SDM yang terkini meliputi pengelolaan keberagaman, manajemen kinerja, dan pengembangan karir.

Pertama, pengelolaan keberagaman menjadi salah satu aspek penting dalam teori manajemen SDM yang terkini. Pemimpin organisasi harus memahami dan menghargai keanekaragaman individu dalam organisasi, seperti perbedaan gender, budaya, latar belakang pendidikan, dan nilai-nilai yang dipegang oleh anggota organisasi. Manajemen keberagaman

melibatkan rekrutmen yang inklusif untuk menciptakan keanekaragaman dalam kekuatan kerja, serta memastikan adanya keadilan dan kesetaraan dalam kebijakan dan praktik organisasi. Studi yang dilakukan oleh Huselid (1995) menunjukkan bahwa sistem manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keberagaman dapat meningkatkan kinerja SDM dan kinerja organisasi. (Huselid, 1995)

Kedua, manajemen kinerja menjadi aspek penting lainnya dalam teori manajemen SDM yang terkini. Organisasi perlu mengembangkan sistem manajemen kinerja yang efektif untuk memantau, mengevaluasi, dan mengelola kinerja SDM. Tujuan utama dari manajemen kinerja adalah meningkatkan produktivitas, motivasi, dan pengembangan SDM. Hal ini melibatkan penetapan sasaran kerja yang jelas, umpan balik yang terus-menerus, dan pengakuan atas pencapaian yang baik. Penelitian oleh Delery dan Doty (1996) menunjukkan bahwa model manajemen kinerja yang berorientasi pada keberhasilan organisasi dan sejalan dengan strategi bisnis dapat memberikan hasil yang positif. (Delery & Doty, 1996).

Ketiga, pengembangan karir juga menjadi fokus dalam teori manajemen SDM yang terkini. Organisasi perlu menciptakan jenjang karir yang jelas dan mekanisme pengembangan yang dapat memotivasi SDM untuk meningkatkan kompetensi dan mencapai potensi penuh mereka. Pelatihan dan pengembangan SDM secara terus-menerus merupakan strategi yang efektif untuk memperkuat kompetensi dan mempertahankan SDM yang berkinerja tinggi. Penelitian oleh Misrawi (2019) menunjukkan bahwa lembaga pembangunan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di organisasi Islam. (Misrawi, 2019)

Dalam rangka mengaplikasikan teori manajemen SDM yang terkini, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang holistik dan terintegrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini mencakup implementasi kebijakan yang inklusif, penggunaan teknologi informasi yang memadai untuk pengelolaan kinerja, serta penyediaan program pengembangan karir yang relevan dan efektif. Dengan mengadopsi teori manajemen SDM yang terkini dan menerapkan praktik-praktik terbaik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Beban tugas kenabian yakni dakwah mengajak manusia kepada Allah merupakan tugas yang sangat berat dan dipenuhi dengan resiko yang sangat tinggi. ("Jurnal Manajemen dakwah Rosul di mekkah," t.t.) Sebagaimana manusia biasa ketika mendapat tugas yang akan

membawa konsekwensi-konsekwensi perubahan yang sangat besar dan pengorbanan yang luar biasa, manusia membutuhkan dukungan manusia di sekitarnya, demikian halnya Nabi-pun membutuhkan SDM unggulan untuk mendukung dakwahnya secara total, yang kemudian dikenal dengan istilah *assabiqunal awwalun*.(Imam Asy-Syakir, t.t.)

Pada tataran praktik rekrutmen SDM dakwah khususnya pada periode dakwah di Mekkah, MSDM profetik menetapkan setidaknya 2 (dua) kualifikasi SDM sebagai sebuah konsep SDM unggul yaitu SDM yang memiliki komitmen (*iltizam*) dan kemauan yang kuat (*iradah qawiyah*), komitmen dan kemauan yang kuat diukur dari seberapa baik seseorang menunaikan janjinya. Nabi Muhammad saw selama berpuluh-puluh tahun telah bergaul dengan kerabat dan masyarakatnya tentu sangat mengenal siapa-siapa yang terbaik di kalangannya, MSDM profetik mempunyai konsep orang yang terbaik atau SDM unggul adalah orang yang paling baik memenuhi janji-janjinya. Di dalam Shahih Bukhari 2217: Telah menceritakan kepada kami Musaddad dari Yahya dari Sufyan berkata: telah menceritakan kepadaku Salamah bin Kuhail dari Abu Salamah dari Abu Hurairah radliyallahu 'anhu bahwa Ada seorang laki-laki datang menemui Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam untuk menagih unta yang dijanjikan kepadanya. Maka Nabi Muhammad saw shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Berikanlah." Mereka berkata: "Kami tidak mendapatkannya kecuali yang umurnya lebih tua." Orang itu berkata: "Berikanlah kepadaku nanti Allah akan membalasnya." Maka Nabi Muhammad saw shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Berikanlah kepadanya, karena yang terbaik diantara manusia adalah mereka yang paling baik menunaikan janji."

Nabi Muhammad saw telah memiliki daftar orang-orang yang terbaik di lingkungannya dengan kualifikasi tersebut, sebagaimana disebutkan dalam shahih Bukhari 3104: Telah bercerita kepada kami 'Ali bin 'Abdullah telah bercerita kepada kami Yahya bin Sa'id telah bercerita kepada kami 'Ubaidullah berkata telah bercerita kepadaku Sa'id bin Abi Sa'id dari Bapaknya dari Abu Hurairah radliyallahu 'anhu: Nabi Muhammad saw ditanya: "Wahai Nabi Muhammad saw, siapakah manusia yang paling mulia?" Beliau menjawab: "Orang yang paling taqwa." Mereka berkata: "Bukan itu yang kami tanyakan". Beliau berkata: "Kalau begitu Yusuf Nabi Allah, putra dari Nabi Allah putra Khalilullah (kekasih Allah, Ibrahim)." Mereka berkata lagi: "Bukan itu yang kami tanyakan". Beliau berkata: "Apakah yang kalian maksudkan tentang kalangan bangsa Arab? Orang yang terbaik di zaman Jahiliyyah akan menjadi yang terbaik pula di masa Islam jika mereka memahami Islam."

Visi MSDM Nabi Muhammad saw dalam konteks rekrutmen SDM adalah sebagaimana tersebut dalam QS Ali Imran ayat 110:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka; di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.”

MSDM profetik memerlukan SDM dakwah yang unggul dalam menjalankan misi-misi dakwah yang luar biasa mulai dari penaklukan Mekkah, penaklukan Konstantinopel, sampai kembalinya kepemimpinan umat Islam di akhir zaman. MSDM profetik dalam konteks rekrutmen SDM dakwah dapat dijelaskan dalam beberapa teori tentang rekrutmen sebagai berikut; pertama adalah *Psychological Selection Process Theory* atau teori proses seleksi psikologis, teori ini menekankan pentingnya proses seleksi yang cermat untuk memilih kandidat yang memiliki kualifikasi, kompetensi, motivasi, kepribadian yang sesuai.¹ Metode seleksi seperti tes, wawancara, dan penilaian psikologis untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang kandidat, menunjukkan pentingnya proses seleksi yang komprehensif dan berfokus pada penilaian psikologis untuk memastikan kecocokan anggota yang akan direkrut. (Ryan & Ployhart, 2000)

Kisah direkrutnya Abu Bakar Asshiddiq merupakan sebuah kasus yang dapat kita telusuri dalam Kitab Al-Mawa'izh Al-'Ushfuriyah, Syekh Muhammad bin Abu Bakar Ushfury, disebutkan bahwa Abu Bakar adalah seorang pedagang sukses di masa Jahiliyah. Abu Bakar lahir di Kota Mekkah sekitar Tahun 573 (tahun kedua dari Tahun Gajah). Beliau lebih muda 2,5 tahun dari Nabi Muhammad saw. Kebersamaan Abu Bakar dan Nabi Muhammad saw telah berlangsung lama, sampai pada suatu hari Nabi Muhammad saw bertanya kepadanya: "Hai Abu Bakar! Tiap hari kamu menemuiku serta menemaniku, tetapi mengapa kamu belum masuk Islam?" Abu Bakar menjawab: "Kalau Anda adalah seorang Nabi, maka sudah pasti memiliki mukjizat." Nabi Muhammad saw berkata: "Apakah belum cukup bagimu mukjizatku berupa mimpi yang kamu lihat di tanah Syam, kemudian mimpimu itu ditakbirkan oleh pendeta Nasrani dan ia memberitahumu tentang keislamannya?" Sesaat setelah mendengar

¹ Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). *The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings*. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.

penjelasan Nabi Muhammad saw, Abu Bakar berkata: "Aku bersaksi bahwa tidak ada Tuhan selain Allah dan engkau adalah utusan Allah." Akhirnya Abu Bakar masuk Islam dan bersungguh-sungguh dalam keislamannya.

Matching Theory atau teori yang menjelaskan bahwa rekrutmen yang sukses adalah ketika para kandidat memiliki kesesuaian atau "*match*" dengan peran dan tugas yang akan ditunaikan. Artinya, Nabi harus memastikan bahwa kualifikasi dan karakteristik kandidat sesuai dengan kebutuhan yang ada termasuk kesiapan menghadapi resiko terburuk. *Matching Theory* meyakini bahwa kinerja kerja yang baik berkaitan erat dengan kesesuaian antara individu dengan tuntutan dan tantangan yang akan dihadapi, sehingga dalam proses seleksi guna mencapai kesesuaian tersebut maka Nabi melakukan rekrutmen langsung secara selektif, tertutup (*fardiyah* dan *sirriyah*) kepada orang-orang yang dikenalnya maupun yang direkrut melalui sahabat utama Nabi yaitu Abu Bakar Ash-shiddiq. (Barber, 1998)

Dari buku Tarikh Khulafa karya Ibrahim Al-Quraibi, Utsman bin Affan memiliki bibi yang bernama Sa'da binti Kuraiz, seorang peramal di masa Jahiliyah. Bibinya pernah menyampaikan kepada Utsman mengenai agama yang dibawa oleh Nabi Muhammad saw. Sa'da mengatakan bahwa Muhammad itu berada di pihak yang benar serta agama yang diajarkannya akan unggul dan mengalahkan seluruh kaum yang memusuhinya. Pernyataan bibinya tersebut selalu terngiang dalam benaknya. Kemudian ia mendapati Abu Bakar yang sedang sendirian lalu duduk di sampingnya. Abu Bakar yang melihat kegundahan Utsman bin Affan kemudian bertanya tentang persoalannya. Lantas, Utsman menceritakan semua hal yang didengar dari bibinya. Abu Bakar kemudian berkata, "Celakalah engkau wahai Utsman! Demi Allah engkau adalah orang yang punya tekad kuat. Tidak sulit bagimu membedakan antara kebenaran dan kebatilan. Bukanlah berhala-berhala yang disembah kaummu itu hanyalah batu yang tuli, tidak bisa mendengar, tidak bisa melihat, tidak bisa mencelakai, dan tidak bisa memberikan pertolongan?" Utsman menjawab, "Benar. Demi Allah, begitulah berhala-berhala itu." Abu Bakar lalu melanjutkan, "Demi Allah, bibimu telah berkata benar kepadamu. Sesungguhnya, Muhammad bin Abdullah telah diutus oleh Allah dengan risalah-Nya untuk segenap makhluk. Apakah engkau mau menemui beliau dan mendengar penyampaian beliau?" Utsman langsung menjawab dengan yakin, "Ya, aku mau."

Tidak lama kemudian, Nabi Muhammad saw bersama Ali bin Abi Thalib lewat. Abu Bakar pun langsung berdiri menghampiri beliau dan membisikkan sesuatu ke telinganya. Ketika duduk, Nabi Muhammad saw menghadap Utsman lalu beliau bersabda, "Wahai

Utsman, sambutlah panggilan Allah menuju surga-Nya. Sesungguhnya aku adalah utusan-Nya kepadamu dan seluruh makhluk-Nya." Utsman menuturkan, "Ketika mendengar ucapan beliau, aku tidak bisa menahan diri untuk masuk Islam dan bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah Yang Maha Esa dan tidak ada sekutu bagi-Nya dan bersaksi bahwa Muhammad adalah hamba-Nya dan utusan-Nya."

Teori lainnya yang relevan dalam konteks rekrutmen SDM unggul adalah *Marketing Theory* atau teori "Pemasaran". Teori pemasaran menganggap rekrutmen SDM unggulan sebagai proses pemasaran di mana organisasi harus mempromosikan dirinya sebagai tempat yang menarik dan menjanjikan untuk bekerja dan berkarya. (Breugh, 2008) Dalam teori ini, penting bagi organisasi untuk membangun citra yang kuat dan positif, serta mempromosikan manfaat dan nilai-nilai yang unik dari sebuah organisasi. (Collins & Stevens, 2002)

Dikutip dari buku Pendidikan Agama Islam: Sejarah Kebudayaan Islam, Murodi (2014: 91), saat berusia 27 tahun, Umar bin Khattab pernah berniat untuk membunuh Nabi Muhammad saw SAW karena dianggap telah memecah belah bangsa Arab dan pencetus peperangan akibat dakwahnya. Dikutip dari Buku Pintar Agama Islam, M. Syafi'ie el-Bantanie, dkk. (2013: 215), Umar Bin Khattab terekrut secara transendental melalui doa Nabi Muhammad saw SAW yang dikabulkan oleh Allah SWT atas kesabaran beliau menghadapi ujian selama berdakwah. Nabi Muhammad saw pernah berdoa "Ya Allah, kuatkanlah Islam dengan masuk Islamnya salah seorang dari dua Umar (Umar bin Khattab dan Umar bin Hisyam/Abu Jahal). Kemudian Allah pun mengabulkan doa beliau dengan memberikan hidayah-Nya kepada Umar Bin Khattab.

Pada sisi lain proses terekrutnya Umar Bin Khattab adalah rekrutmen terorganisir yang melibatkan banyak personil yang telah direkrut oleh Nabi Muhammad saw sebelumnya, berawal dari ketika Umar Bin Khattab bermaksud membunuh Nabi Muhammad saw, maka seketika seorang sahabat Nabi Muhammad saw, Nu'aim bin Abdillah memberitahukan bahwa adiknya yaitu Fatimah telah memeluk agama Islam. Mendengar kabar tersebut, Umar Bin Khattab menjadi sangat emosional dan berbalik, bergegas mendatangi Fatimah untuk meminta penjelasan. Di rumah Fatimah sedang berkumpul, Fatimah, suaminya Sa'id bin Zaid dan seorang sahabat Habab Ibnul Arats. Mereka sedang membaca Quran. Umar mengetuk pintu, dan dijawab dari dalam, "Siapa di luar?" "Umar!" mendengar suaranya saja, sahabat Habab Ibnul Arats sudah lari ke belakang pintu. Adapun Fatimah yang sedang memegang suhuf atau lembaran tulisan Al-Quran, menyembunyikan suhuf itu di belakang bajunya. Saat

Umar masuk, tidak sengaja suhuf yang tersembunyi di balik baju Fatimah tersembul, Umar pun bertanya, “Apa yang kau sembunyikan di balik bajumu itu?” Fatimah berkata “Suhuf” “Apa suhuf itu?” “Lembaran Al-Qur’an” Maka dibacalah lembaran tersebut:

طه . مَا أَنْزَلْنَا عَلَيْكَ الْقُرْآنَ لِتَشْقَى

“Thaha, Tidaklah Aku turunkan Al-Qur’an ini untuk bikin sukar manusia. Melainkan merupakan pengingat bagi orang-orang yang takut kepada Allah.”

إِنِّي أَنَا اللَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا أَنَا فَاعْبُدْنِي وَأَقِمِ الصَّلَاةَ لِذِكْرِي . إِنَّ السَّاعَةَ آتِيَةٌ أَكَادُ
أَخْفِيهَا لِتُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا تَسْعَى

“Sesungguhnya Akulah Allah. Tidak ada tuhan melainkan Aku. Maka hendaknya hanya kepada-Ku lah kamu menyembah. Dirikanlah shalat untuk mengingat Aku. Sesungguhnya kiamat itu pasti akan datang, yang sengaja waktunya tidak kami beritahukan kepada kamu semua, untuk kami balas segala setiap orang, tentang apa saja yang telah mereka lakukan dalam kehidupan dunia ini.”

Setelah membaca ayat tersebut gemetar tangan Umar. Terbetikkah dalam hatinya bahwa hal ini bukan sesuatu yang main-main, belum pernah ia mengetahui ajaran yang semacam ini, dan tidak patut orang yang mempunyai kitab suci semacam ini dimusuhi. Ini sesuatu yang benar. Tergetarlah jiwanya. “Hai, Fatimah beritahu aku dimana keberadaan Muhammad?”, tentu Fatimah menjawab: “Saya tidak akan memberitahu kamu.” “Dimana?” kata Umar lagi. “Saya tidak akan memberi tahu,” kata Fatimah. “Lebih baik kamu bunuh saya kalau memang maksudmu mau mencelakakan Muhammad,” kata Fatimah lagi. “Sama sekali saya tidak akan mencelakakan dia, Fatimah. Kasih tahu saja dimana dia?” ujar Umar. “Darul Arqam,” kata Fatimah.

Bergegas Umar menuju Darul Arqam. Saat di dalam Darul Arqam, Nabi Muhammad saw memang sedang berkumpul dengan para sahabat termasuk di antaranya adalah Hamzah yang juga terkenal sebagai jawara. Diketuklah pintu. “Siapa di luar?” “Umar”. Kedatangan Umar dianggap sebagai bencana oleh sebagian sahabat. Namun Nabi menenangkan para sahabatnya, “Tenang, mudah-mudahan ada hikmahnya.” Hamzah pun berkata, “Bukakan dia pintu. Kalau niatnya baik kita terima, kalau niatnya tidak baik, saya yang akan menghadapi”. Dibukakan pintu. Begitu dibukakan pintu, Umar masuk merangkul baginda Nabi Muhammad saw. Kemudian dengan tersendat, Umar mengucapkan dua kalimat syahadat, memeluk Islam. Kegembiraan meliputi suasana ketika itu karena sebelumnya di kala Umar belum masuk Islam, dia merupakan ganjalan yang paling dikhawatirkan oleh umat Islam. Namun, setelah dia masuk Islam, maka ia menambah kekuatan umat Islam.

Dalam rangka mengembangkan strategi rekrutmen yang berhasil, organisasi harus memperhatikan prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang terkandung dalam teori rekrutmen SDM unggul dalam dakwah. Penerapan teori proses seleksi psikologis, organisasi dapat memastikan bahwa proses seleksi yang komprehensif dilakukan untuk memilih SDM dakwah yang memiliki kompetensi yang diperlukan. Sementara itu, penerapan teori *Matching* berperan guna mencocokkan kualifikasi dan karakteristik individu dengan kebutuhan tugas-tugas yang spesifik, organisasi dapat memastikan kesesuaian yang lebih baik dalam seleksi. Sedangkan penerapan teori pemasaran dapat membantu organisasi untuk membangun citra positif organisasi yang dapat menarik bagi kandidat potensial dan menarik minat mereka untuk bergabung.

Teori dan praktik rekrutmen merupakan aspek penting dalam MSDM yang bertujuan untuk menarik kandidat berkualitas dan potensial untuk mengisi posisi yang tersedia dalam organisasi. Dalam proses rekrutmen, organisasi dapat melakukan identifikasi kebutuhan SDM unggul, merekrut dan menyeleksi kandidat, dan memutuskan siapa yang paling cocok untuk diterima sebagai bagian dari organisasi. Tujuan utama dari rekrutmen adalah menarik individu berkualitas, berpengalaman, dan berkomitmen untuk bergabung dengan organisasi.

Penerapan teori dan praktik rekrutmen yang efektif dapat membantu organisasi dalam menarik SDM unggul dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dakwah. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan efektivitas rekrutmen antara lain:

1. Pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan organisasi dan keahlian yang diperlukan dalam posisi yang sedang diisi.
2. Penyusunan strategi rekrutmen yang efisien dengan memilih platform yang tepat untuk menjangkau kandidat potensial.
3. Membuat deskripsi pekerjaan yang akurat dan menarik untuk menggambarkan tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan.
4. Seleksi yang hati-hati dalam skrining kandidat untuk memastikan bahwa mereka memiliki kualifikasi dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
5. Penggunaan metode seleksi yang tepat, baik itu tes, wawancara, atau penilaian lainnya, untuk mengidentifikasi kandidat potensial.
6. Evaluasi terus-menerus terhadap proses rekrutmen dan implementasi perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen di masa mendatang.

Dalam konteks kebutuhan pengembangan organisasi dakwah dalam skala global, rekrutmen melibatkan pemilihan kandidat dari berbagai negara atau latar belakang budaya. Menerapkan praktik rekrutmen yang inklusif dan beragam juga menjadi penting untuk menciptakan organisasi yang inklusif dan beragam. Misrawi (2020) menjelaskan bahwa

organisasi harus menerapkan strategi rekrutmen yang lebih luas dan inklusif serta mempertimbangkan aspek keberagaman budaya untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Berikut gambaran sebaran rekrutmen SDM dakwah dari kabilah-kabilah pada masa dakwah di

Mekkah:

Pertama: Banu Hasyim

- 1- Ali bin Abu Thalib.
- 2- Ja'far bin Abu Thalib.
- 3- Ummul Fadhal binti al- Harits.
- 4 'Ubaidah binti al- Harits.
- 5- Asma binti 'Umais (istri Ja'far).
- 6- Khadijah binti Khuwailid.

Kedua: Banu Umaiyah.

- 7- Utsman bin Affan.
- 8- Khalid bin Sa'ad.
- 9- Aminah binti Khalid
- 10- Hathib bin Amer.
- 11- Abdullah bin Jahsy.
- 12- Abu Ahmad bin Jahsy.
- 13- Istri Abu Ahmad, Fathimah

Ketiga: Banu Makhzum.

- 14- Abu Salamah bin Abdul Asad.
- 15- 'Iyasy bin Abi Rabi'ah.
- 16- Asma, istri 'Iyasy.
- 18- Yasir bin Amir.
- 19- Sumayyah binti Khayyath (istri Yasir).
- 20- AL- Arqam bin Abil Arqam.

Keempat: Banu Ta'im

- 21- Abu Bakar al- Shiddiq.
- 22- Thalhah bin Ubaidillah.
- 23- Amir bin Fahirah (mantan budak).
- 24- Bilal bin Abi Rabbah (mantan budak).

Kelima: Banu 'Ady.

- 25- Sa'id bin Zaid.
- 26- Fatimah binti al-Khattab.
- 27- Amir bin Abi Rabi'ah.
- 28- Na'im bin Abdullah.
- 29- Waqid bin Abdullah.
- 30- Khalid bin al- Bakir.
- 31- Amir bin al- Bakir.
- 32- Iyas bin al-Bakir.

Keenam: Banu Zuhrah.

- 33- Sa'ad bin Abi Waqqash.
- 34 Abdul Rahman bin Auf.

- 35- Umar bin Abi Waqqas.
- 36- Abdullah bin Mas'ud.
- 37- Al-Muthalib bin Azhar.
- 38-Khabab bin al-Arats.

Ketujuh: Banu Sahm.

- 39-Khanis bin Huzhafah.
- 40- Hafshah binti Umar (istrinya).

Kedelapan: Banu Jameh.

- 41-Hathib bin al- Harits.
- 42- Istri Hathib, Fathimah.
- 43-Khattab bin al- Harits.
- 44- Istrinya, Fakhahah.
- 45- Sa'id bin Utsman.

Kesembilan: Banu Asad.

- 46- Zubair bin Awwam.

Kesepuluh: Banu 'Amir.

- 47-Abu Ubaidah bin al-Jarrah.
- 48- Salith bin Amar.

Kesebelas: Kabilah-Kabilah Yang Lain.

- 49- Shuhaib bin Sinan (al- Rumi).
- 50- Mas'ud bin Rabi'ah.
- 51-Mu'amar bin Habib.
- 52- Zaid bin Haritsah.
- 53-Amer bin Abasah.
- 54- Utsman bin Mazh'un.
- 55-Qudamah bin Mazh'un.
- 56- Abdullah bin Mazh'un.
- 57- Ramlah, istrinya. (Al-Ghadban, 1984)

Dalam dunia yang terus berkembang, penting bagi organisasi untuk terus memperbarui teori dan praktik rekrutmen mereka. Dengan memahami teori yang relevan, mengikuti tren terkini, dan menerapkan praktik rekrutmen yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kemungkinan menarik kandidat berkualitas dan membangun tim yang sukses.

SDM unggul dalam dakwah adalah SDM yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Keberadaan SDM unggul sangat penting untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya. Beberapa faktor kunci efektifitas dalam rekrutmen SDM unggul.

Pertama, pemilihan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi merupakan faktor utama. Proses seleksi yang efektif harus memastikan bahwa SDM memiliki

kualifikasi, keahlian, dan pengalaman yang sesuai dengan tuntutan tugas-tugas yang dibutuhkan organisasi menghadapi berbagai tantangan. Penelitian oleh Barber dan Roehling (1993) menunjukkan bahwa karyawan yang dipilih melalui proses seleksi yang hati-hati memiliki kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. (Barber & Roehling, 1993)

Selain pemilihan yang baik, pengembangan SDM juga merupakan langkah penting untuk mengembangkan SDM unggul. Organisasi harus memberikan pengalaman, pembinaan, pelatihan dan pendidikan bagi SDM unggul guna meningkatkan keahlian dan pengetahuan mereka. Pelatihan dapat mencakup *training on the job*, program pengembangan kepemimpinan, atau pelatihan teknis yang spesifik. Penelitian oleh Cascio dan Aguinis (2008) menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan anggota organisasi berkontribusi secara positif terhadap kinerja organisasi. (Cascio & Aguinis, 2008)

Selain itu, penting juga untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian SDM unggul. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, berkolaborasi, dan memberikan kesempatan bagi anggota organisasi untuk berkontribusi dan berkembang cenderung memiliki SDM unggul. Sebuah studi oleh Wright dan McMahan (1992) menunjukkan bahwa organisasi yang mengimplementasikan praktik MSDM yang progresif dan mendukung seperti fleksibilitas kerja, pengakuan atas kinerja yang baik, dan penghargaan yang adil, cenderung memiliki SDM yang lebih produktif dan berdedikasi. (Wright & McMahan, 1992)

Dalam sebuah hadis masyhur yang diriwayatkan oleh Abdurrahman bin Auf, Nabi Muhammad saw bersabda:

أبو بكر في الجنة، وعمر في الجنة وعثمان في الجنة، وعلي في الجنة، وطلحة في الجنة،
الجنة، والزبير في الجنة، وعبد الرحمن بن عوف في الجنة، وسعد بن أبي وقاص في الجنة،
وسعيد بن زيد في الجنة، وأبو عبيدة بن الجراح في الجنة

“Abu Bakar di surga, Umar di surga, Utsman di surga, Ali di surga, Thalhah di surga, Az-Zubair di surga, Abdurrahman bin Auf di surga, Sa’ad bin Abi Waqqas di surga, Sa’id bin Zaid di surga, Abu Ubaidah bin al-Jarrah di surga. (HR. Ahmad, Tirmidzi dan An-Nasai)

Hadis di atas menyebutkan 10 (sepuluh) nama yang mendapatkan jaminan surga, dalam buku *Buyutul Mubasysyarina bil Jannah* yang ditulis Dr. Jasim Muhammad Badr bahkan terdapat 30 (tiga puluh) nama yang mendapatkan jaminan surga, menggambarkan SDM unggul yang telah direkrut dan dibina menjadi bagian dari umat terbaik di masa Nabi Muhammad saw, yang kelak menjadi bagian dari pembelajaran bagaiman merekrut SDM

dakwah dan mempersiapkannya untuk melanjutkan perjuangan umat Islam memimpin dan menghadapi tantangan zaman yang senantiasa berubah.

Kajian ini menunjukkan bahwa organisasi dakwah yang menerapkan MSDM profetik dengan perekrutan SDM unggul yaitu berkomitmen dan berkemauan yang kuat yakni SDM yang memiliki kemampuan yang baik dalam memenuhi janji-janjinya baik dalam keadaan lapang maupun dalam keadaan sempit, maka organisasi akan memiliki kesenimbangan dalam meregenerasi kepemimpinan organisasinya dengan visi yang jelas dan mampu menginspirasi anggota organisasi untuk mampu bertahan menghadapi setiap tantangan dan tetap berkontribusi secara maksimal bagi kehidupan.

D. Kesimpulan

Manajemen Profetik adalah kerangka kerja yang menekankan pada pemilihan, pengembangan, dan pengelolaan individu dengan berlandaskan pada nilai-nilai, pemikiran dan praktik dari Nabi Muhammad saw dalam merekrut SDM dakwah. Berikut ini beberapa poin kesimpulannya.

Pertama, manajemen profetik memberikan penekanan pada seleksi yang teliti. Penting untuk memilih individu yang tidak hanya memiliki kompetensi profesional, tetapi juga memiliki integritas dan komitmen yang kuat terhadap Islam. Hal ini menciptakan dasar yang kuat untuk pembangunan SDM yang akan menjadi duta Islam yang baik dalam dakwah di berbagai sektor kehidupan.

Kedua, pendekatan manajemen profetik menekankan pada pengembangan pribadi yang komprehensif, rekrutmen SDM Dakwah membawa nilai tambah signifikan. Pendekatan ini menghasilkan individu yang tidak hanya efektif dalam melaksanakan misi-misi dakwah, tetapi juga memiliki integritas moral yang kuat dan kualitas kepemimpinan yang diperlukan dalam memimpin masyarakat menuju kehidupan yang lebih baik dengan ridho Allah swt. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dakwah untuk memperkuat pendekatan manajemen profetik sebagai salah satu strategi utama dalam membangun SDM unggul.

E. Saran dan Implikasi

Manajemen profetik menekankan pentingnya penerapan seleksi yang sangat cermat dalam rekrutmen SDM dakwah. Organisasi dakwah harus meningkatkan proses rekrutmen

dan seleksi SDM unggul di antara manusia dengan memperhatikan kualifikasi terbaik yaitu yang memiliki komitmen dan kemauan yang kuat untuk suatu misi dakwah yang mulia. Komitmen dan kemauan yang kuat dari seseorang dapat diketahui melalui proses interaksi yang intensif sampai diketahui bagaimana ia memenuhi setiap janji-janjinya.

Proses yang berkelanjutan ini akan membantu memastikan bahwa individu yang dipilih benar-benar siap dengan medan dakwah yang penuh dengan tantangan dan resikonya serta mampu menjadi teladan yang baik dalam kehidupan bermasyarakat.

Referensi:

- Abd Rahman, Siti Syuhada, Zizah Che Senik, Wan Zulkifli Wan Hassan, Salmy Edawati Yaacb, dan Zamzuri Zakaria. 2022. "A Thematic Review on Prophetic Leadership: Analysis of Publication Patterns from 2010 Till 2021." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 12 (3).
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i3/12330>.
- Al-Ghadban, Munir Muhammad (1984). *Terjemahan Al-Minhaj Al-Haraki Lis Siroh An-Nabawiyah*, Robbani Press, Cetakan Pertama 1992, h. 7-9
- Alimuddin, Nurwahidah, Dosen Jurusan, Dakwah Stain, dan Datokarama Palu. t.t. "KONSEP DAKWAH DALAM ISLAM."
- Anwar, Muhammad. 2018. "PRINSIP-PRINSIP DAKWAH MENURUT SAYYID QUTHUB (Sebagai Pedoman Dai Untuk Keberhasilan Dakwah)." *Jurnal Dakwah Tabligh* 16 (1): 1–14. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/tabligh/article/view/5873>.
- Arif, Muhammad Khairan. 2021. "Islam Rahmatan Lil Alamin From Social and Cultural Perspective." *Al-Risalah* 12 (2): 169–86.
<https://doi.org/10.34005/alrisalah.v12i2.1376>.
- Barber, A. E. (1998). *Recruiting Employees: Individual and Organizational Perspectives*. USA: Sage Publications, Inc.
- Barber, A. E., & Roehling, M. V. (1993). *Job Posting Characteristics and Recruitment Outcomes: A Field Experiment*. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 845-854.
- Basri, Hasan. 2020. "Manajemen : Sejarah Dan Penerapannya Dalam Dakwah." *Al-MUNZIR* 12 (2): 277. <https://doi.org/10.31332/am.v12i2.1480>.
- Breaugh, J. A. (2008). *Employee Recruitment Current Knowledge and Important Areas*. *Organizational Psychology Review*, 8(2), 127-152

- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2008). *Research in Industrial and Organizational Psychology from 1963 to 2007: Changes, choices, and trends*. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1062-1081.
- Collins, C. J., & Stevens, C. K. (2002). *The Relationship between Early Recruitment-Related Activities and the Application Decisions of New Labor-Market Entrants: A Brand Equity Approach*. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1121-1133.
- Dalam, Implementasi Nilai-nilai Profetik, Kepemimpinan Modern, Pada Manajemen, Kinerja Di, Perguruan Tinggi, Islam Swasta, dan Kota Metro. 2019. "4853-14149-1-Sm" 12 (1): 47–76. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ijtimaiyya/index>.
- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). *Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions*. *Academy of Management Journal*, 39(4), 802-835.
- Endi Rochaendi, (2022), *Bunga Rampai Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Media Sains Indonesia, Bandung, h.1
- Hafid, Hafid. 2015. "Perspektif Kepemimpinan Profetik: Manajemen Sunnah Penuh Rahmah dan Barokah." <http://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/kariman/article/view/1799>.
<https://islam.nu.or.id/sirah-nabawiyah/surat-thaha-dan-fatimah-jalan-hidayah-umar-bin-khattab-ftEeK>
<https://kalam.sindonews.com/read/668619/70/jarang-diketahui-inilah-sebab-abu-bakar-memeluk-islam-1643220069>
<https://katadata.co.id/agung/lifestyle/64102c2092936/kisah-umar-bin-khattab-masuk-islam-dan-kisah-wafatnya>
<https://www.detik.com/hikmah/kisah/d-6659071/kisah-utsman-bin-affan-yang-masuk-islam-atas-ajakan-abu-bakar>
- Huselid, M. A. (1995). *The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance*. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Imam Asy-Syakir, Muhammad. t.t. "Relevansi Dakwah Nabi Shallallahu 'alaihi wa Sallam Pada Periode Mekkah serta Korelasinya dengan Dakwah dan Tantangannya di Masa Modern."
- "Jurnal Manajemen dakwah Rosul di mekkah." t.t.

- Misrawi. (2019). *Peranan Lembaga Penguatan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Organisasi Islam*. *Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama*, 3(1), 101-112.
- Mohammad Zaini. 2021. "Manajemen Kepemimpinan Profetik Upaya Meningkatkan Kinerja dan Tanggung Jawab Guru di Lembaga Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2 (1): 74–85. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.45>.
- Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2000). *Applicants' Perceptions of Selection Procedures and Decisions: A Critical Review and Agenda for Future Research*. *Journal of Management*, 26(3), 565-606
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). *The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings*. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Uyuni, B., & Muhibudin, M. (2020). DAKWAH PENGEMBANGAN MASYARAKAT Masyarakat Madinah sebagai Prototipe Ideal Pengembangan Masyarakat. *Spektra: Jurnal ilmu-ilmu sosial*, 2(1), 88-115.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). *Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management*. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.