

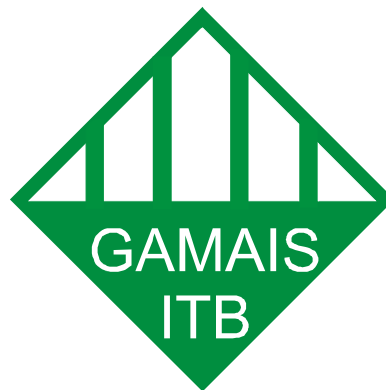
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tim Penyusun SPMN FSLDK Nasional
(GAMAIS ITB)

RISALAH MANAJEMEN DAKWAH KAMPUS

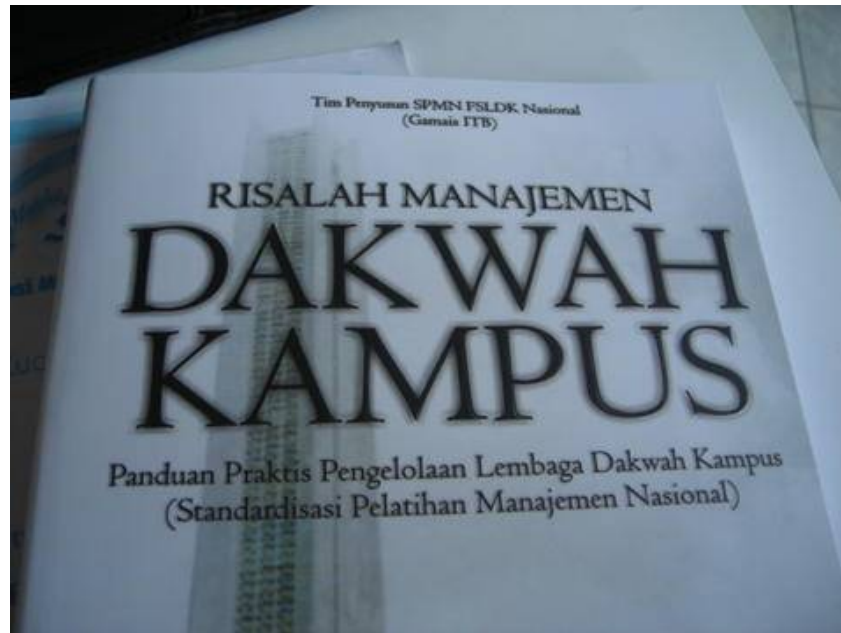
Panduan Praktis Pengelolaan Lembaga Dakwah Kampus
(Standardisasi Pelatihan Manajerial Nasional)

EDISI REVISI



Sedikit Catatan Tentang Buku Ini : (by Dhimas)

Screen Shot dari buku RMDK Edisi Revisi



Thank's to :

Allah SWT

Muhammad SAW

Puskomnas 2005-2007 FKI Rabbani UNAND

Tim SPMN FSLDK GAMAIS ITB

Sahabat-sahabat FSLDK yang sudah memberikan sarannya untuk masukan kepada buku ini

Tentang Buku :

Jumlah Halaman : 374 (isi) + (prolog, epilog, daftar isi, dll)

Cetakan Pertama : Juli 2007

Penerbit : GAMAIS PRESS

Dilaunching saat FSLDKN XIV Juli 2007 di UKM Birohmah UNILA, Lampung

Tentang SPMN :

Keputusan Puskomnas tentang perlu adanya akselerasi dakwah kampus yang intensif mengamanahkan SALAM UI dan GAMAIS ITB untuk membuat suatu standarisasi pengelolaan lembaga dakwah kampus. Setelah itu, kedua LDK ini pun bekerja sama untuk membuat buku Risalah Manajemen Dakwah Kampus (RMDK) yang diterbitkan di tahun 2004.

Waktu pun berlalu, buku yang lama itu tidak diterbitkan lagi sehingga kawan-kawan LDK pun bertanya bagaimana cara mendapatkan buku RMDK. Maka GAMAIS pun mencoba mencari tahu dan bertanya kepada senior tim FSLDK, kepala GAMAIS terdahulu, pengurus SALAM UI, Puskomnas saat ini dan saat buku RMDK yang pertama muncul, tetapi kami tetap tidak mendapat jawaban yang memuaskan tentang keberadaan buku RMDK ini. Maka dari itu, tim GAMAIS mencoba menerbitkan kembali buku RMDK dan merevisinya sehingga lebih terupdate. Dan alhamdulillah buku RMDK [revised] ini telah jadi di bulan Juli 2007 dan kita melaunchingnya saat acara FSLDK Nasional XIV di Lampung.

Salah satu hasil keputusan pada musyawarah FSLDKN XIV kembali mengamanahi LDK GAMAIS ITB sebagai Badan Khusus (BK) SPMN. Kami mencoba melayani LDK-LDK se-Indonesia dengan mengadakan training manajemen LDK, konsultasi LDK, dan juga penerbitan buku-buku ke-LDK-an.

Saat ini (Januari 2008) SPMN berganti nama menjadi PMLDK (Pelatihan Manajemen Dakwah Kampus). Kami terus mencoba berbagai inovasi dalam melayani LDK-LDK untuk mengembangkan dakwah di kampusnya.

Untuk konsultasi ke-LDK-an, antum dapat bergabung di milis tanyajawabLDK@yahogroups.com, atau dapat juga berdiskusi di <http://forum.tarbiyahdaily.com> . Kritik dan saran tentang PMLDK dapat dikirimkan ke email kami di itb_gamais@yahoo.co.id .

Syukron Jazakumullah Khairan Katsira

IDEALISME KAMI

Betapa inginnya kami agar bangsa ini mengetahui bahwa mereka lebih kami cintai daripada diri kami sendiri.

Kami berbangga ketika jiwa-jiwa kami gugur sebagai penebus bagi kehormatan mereka, jika memang tebusan itu yang diperlukan.

Atau menjadi harga bagi tegaknya kejayaan, kemuliaan, dan terwujudnya cita-cita mereka jika memang itu harga yang harus dibayar.

Tiada sesuatu yang membuat kami bersikap seperti ini selain rasa cinta yang telah mengharu-biru hati kami, menguasai perasaan kami, memeras habis air mata kami, dan mencabut rasa ingin tidur dari pelupuk mata kami.

Betapa berat rasa di hati kami menyaksikan bencana yang mencabik-cabik bangsa ini, sementara kita hanya menyerah pada kehinaan dan pasrah oleh keputusasaan.

Kami ingin agar bangsa ini mengetahui bahwa kami membawa misi yang bersih dan suci, bersih dari ambisi pribadi, bersih dari kepentingan dunia, dan bersih dari hawa nafsu.

Kami tidak mengharapkan sesuatu pun dari manusia, tidak mengharap harta benda atau imbalan lainnya, tidak juga popularitas, apalagi sekedar ucapan terima kasih.

Yang kami harap adalah terbentuknya Indonesia yang lebih baik dan bermartabat serta kebaikan dari Allah – Pencipta Alam semesta

Daftar Isi :

[PROLOG PEMBUKA - Tim Penulis](#)

[BAB I - Pendahuluan](#)

[BAB II - LEVELISASI DAN PRIORITAS](#)

[BAB III - KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK](#)

[BAB IV - SISTEM DAN MEKANISME ORGANISASI](#)

[BAB V - SISTEM DAN MEKANISME KESEKRETARIATAN](#)

[BAB VI - MANAJEMEN SYT'AR](#)

[BAB VII - SISTEM DAN MEKANISME KEUANGAN](#)

[BAB VIII - FUND RAISING](#)

[BAB IX - JARINGAN LEMBAGA DAKWAH KAMPUS](#)

[BAB X - AKADEMIK DAN KEPROFESIAN](#)

[EPILOG PENUTUP - Arya Sandhiyudha : Merawat Kaum Revivalis](#)

Selamat Membaca

Persembahan dari :

Tim Badan Khusus Standardisasi Pelatihan Manajemen Nasional, Forum
Silaturahmi Lembaga Dakwah Kampus, Keluarga Mahasiswa Islam, Institut
Teknologi Bandung

Tim BK SPMN FSLDK GAMAIS ITB

Tim Penulis

Albaz Rosada

Cecep Pratama

Dhimas Lazuardi Noer

Gamma Andika Perdana

Muhammad Luthfi Imam Nurhakim

Norma Hayati

NUri Trianti

R. Aditya Satrya Wibawa

Ridwansyah Yusuf Achmad

Yuda Indrawan

Vidia Ikawati

PROLOG

Mentari menyala di sini
Di sini di dalam hatiku
Gemuruhnya sampai di sini
Di sini di urat darahku

Meskipun tembok yang tinggi mengurungku
Berlapis pagar duri sekitarku
Tak satu pun yang mampu menghalangiku
Menyala di dalam hatiku

Hari ini hari milikku
Juga esok masih terbentang
Dan mentari kan tetap menyala
Di sini di urat darahku

Sebuah potongan bait lagu yang berjudul mentari. Lagu ini biasa dinyanyikan oleh mahasiswa ketika dalam keadaan sempit dan mengharapkan sebuah cahaya harapan akan perubahan. Sebuah perubahan yang niscaya dan tentu menjadi sebuah idaman bagi semua umat manusia. Sebuah perubahan ke arah yang lebih baik.

Izinkan kami melantukan sebuah pujian kepada Allah, perkenankan kami menyampaikan shalawat terbaik kepada guru kita semua Nabi Muhammad, sebuah lantunan serta do'a semoga juga selalu teriring kepada para kaum muslimin yang tak hentinya menyerukan kalimat Allah di muka bumi ini, dan sebuah do'a serta rasa rindu kepada para syuhada yang telah berjuang dengan sepuh harta dan jiwa dimana tidak ada lagi keraguan karena kalimat Allah sudah tertanam dalam setiap hatinya.

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh

Sesungguhnya Allah tidak Mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

(QS. Ar-Ra'du :1)

Hai orang-orang yang beriman, barangsiapa di antara kamu yang murtad dari agamanya, maka kelak Allah akan mendatangkan suatu kaum yang Allah mencintai mereka dan mereka pun mencintai-Nya, yang bersikap lemah lembut terhadap orang yang mu'min, yang bersikap keras terhadap orang-orang kafir, yang berjihad di jalan Allah, dan yang tidak takut kepada celaan orang yang suka mencela. Itulah karunia Allah, diberikan-Nya kepada siapa yang dikehendaki-Nya, dan Allah Maha Luas , lagi Maha Mengetahui.

(QS. Al-Maidah : 54)

Mahasiswa atau pemuda sejak dahulu telah terbukti menjadi agen perubahan di setiap masanya. Mahasiswa atau pemuda adalah aset terbesar suatu bangsa karena dengan keberadaan dan kontribusinya sebuah bangsa memiliki harapan di masa yang akan datang. Mahasiswa atau pemuda memiliki idealisme yang kuat dan kental. Dengan prinsip yang dimiliki oleh mahasiswa atau pemuda, maka nilai-nilai luhur suatu bangsa bisa terjaga, dimana mahasiswa atau pemuda melakukan sebuah perjuangan atau pergerakan murni atas dasar pemahaman yang dimiliki.

Manusia diciptakan di dunia ini sebagai pengelola bumi beserta isinya untuk kemakmuran dan kesejahteraan banyak manusia. Sudah menjadi hakekat manusia untuk saling menyampaikan risalah kebenaran Islam kepada sesama manusia. Menjadi seorang da'i sebelum menjadi apapun adalah sebuah tuntutan bagi setiap individu muslim.

Dakwah kampus merupakan sebuah fase yang penting dalam dakwah secara umum. Salah satu tujuannya adalah mensuplai alumni yang berafiliasi terhadap Islam serta mengoptimalkan peran kampus dalam proses transformasi masyarakat menuju masyarakat yang madani. Dengan peran ini, maka dakwah kampus merupakan sebuah dakwah yang harus dilakukan. Untuk seorang Aktivistis Dakwah Kampus (ADK), dakwah di kampus juga bisa dijadikan sebagai tempat latihan beramal, mempersiapkan diri untuk memasuki medan dakwah yang lebih berat, yakni dakwah di masyarakat kelak.

Lembaga Dakwah Kampus (LDK) pada suatu kampus menjadi sebuah kebutuhan. Dia berfungsi sebagai garda terdepan dalam syi'ar Islam di Kampus. Dia mempunyai fungsi utama dalam hal dakwiy (syi'ar dan kaderisasi) dan khidamy (pelayanan). Dua fungsi utama ini menjadi target awal bagi sebuah LDK dalam menjalankan amanahnya. Seiring waktu berjalan, ternyata LDK dirasa perlu melakukan sebuah ekspansi terhadap agenda dakwahnya ke arah siyasi (sosial dan politik), faniy (keprofesian) dan ilmiah (keilmuan). Adanya ekspansi dakwah ini bertujuan agar dakwah yang dilakukan bisa merangkul semua masyarakat dan melingkupi semua aspek kehidupan.

Tentunya dalam menjalankan segala hal di dalam hidup ini –termasuk dalam menjalankan amanah dakwah– dibutuhkan sebuah pedoman. Dalam dakwah, pedoman sangat diperlukan agar dakwah yang kita lakukan memiliki koridor dan tujuan yang jelas. Selain pedoman, diperlukan juga basis pemahaman yang kuat

tentang dakwahnya sendiri. Pemahaman inilah yang nantinya melandasi aktivitas kita dalam berkarya (amal dakwah).

Risalah Manajemen Dakwah Kampus [revised]

Sebuah inisiasi yang bermula dari kebutuhan dan kepercayaan yang diberikan kepada LDK GAMAIS (Keluarga Mahasiswa Islam) ITB telah berhasil mewujudkan terbitnya buku ini, Risalah Manajemen Dakwah Kampus [revised]. Buku ini merupakan revisi dari buku pertama yang dicetak pada tahun 2004. Dimana saat itu GAMAIS ITB bekerjasama dengan SALAM UI dalam penyusunannya. Perbedaan mendasar dari buku ini terletak pada parameter levelisasi LDK, pola pembahasan setiap bagiannya, dan lay-out-nya. Sebagai penunjang kami pun menyertakan lampiran buku pertama dalam bentuk file (dalam CD) dengan contoh-contoh yang lebih variatif. Dalam buku ini, penulis menambahkan satu sektor dakwah yang pada buku sebelumnya tidak dibahas, yakni sektor akademik dan profesi. Adanya perhatian kami pada sektor akademik dan profesi bertujuan agar dakwah di LDK bisa lebih menyeluruh dan menunjang tujuan dakwah kampus yaitu mensuplai alumni, yang kompeten (memiliki keahlian) dan – tentunya– memiliki basis pemahaman dakwah yang baik. Khusus pembahasan tentang jaringan, kami memberinya tempat lebih, menjadi satu bab tersendiri dengan pertimbangan bahwa saat ini adalah zamannya jaringan kuat. Dengan jaringan yang baik maka sebuah LDK akan mampu melakukan usaha lebih baik ketimbang tidak memiliki jaringan. Jaringan dalam sebuah LDK berhubungan dengan semua bidang lainnya.

Buku ini kami susun sedemikian rupa agar pembaca bisa lebih mudah memahami Risalah Manajemen Dakwah Kampus (RMDK). Susunan setiap bab yang diawali dengan abstraksi dan mind-map diharapkan mampu memudahkan pembaca dalam membaca dan memahami arah pembahasan yang akan dibahas pada bab tersebut. Selanjutnya kami menampilkan taujih rabbani yang berhubungan dengan bab yang akan dibahas dengan tujuan agar pembaca dapat memaknai dan menjiwai serta senantiasa memiliki aspek ruhiyah yang baik dalam memahami bab yang dituliskan. Analisa kebutuhan LDK adalah sebuah parameter dan sebuah alat yang bisa digunakan untuk menilai dan mengaplikasikan bab yang kami tulis sesuai dengan levelisasi LDK. Pada akhir bab, kami memberikan rekomendasi buku bacaan yang berhubungan dengan bab yang telah dibaca.

Sebuah keinginan dan harapan dari penulis, bahwa buku ini bisa dijadikan sebuah pedoman operasional dalam menjalankan LDK di kampus masing-masing serta

menstimulus perkembangan LDK baru di Indonesia agar mimpi dan cita-cita besar kita dalam dakwah kampus ini bisa terwujudkan dalam sebuah komunitas dakwah yang sinergis dan kompeten.

Semoga buku ini bisa bermanfaat bagi para ADK maupun LDK yang ada di seluruh Indonesia dalam menjalankan misi dakwah Islam di muka bumi ini. Jazakumullah Khoir Katsiran atas kepercayaan yang diberikan kepada GAMAIS ITB. Semoga kita semua bisa berkarya dan berinovasi dalam dakwah ini sampai tegaknya Islam dan tidak ada fitnah lagi dan sampai ketaatan hanya milik Allah semata (QS. Al-Baqarah : 193)

Segala kritik dan saran serta kebutuhan informasi akan buku Risalah Manajemen Dakwah Kampus [revised] ini bisa disampaikan melalui email ke: itb_gamais@yahoo.com.

Akhir kata, selamat berjuang saudaraku. Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap-siaga dan bertakwalah kepada Allah (QS. Ali-Imran : 200).

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Bandung, Jumadil Akhir 1428 H / Juli 2007 M

Tim Penulis

Kampusku rumahku
Kampusku negeriku
Kampusku kebebasanku
Kampusku wahana kami

Di sana kami dibina
Menjadi manusia dewasa

Berjuta rakyat menanti tanganmu
Mereka lapar dan bau keringat
Kusampaikan salam-salam perjuangan

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

Abstraksi

Dakwah kampus merupakan sebuah tahapan dakwah terpenting dalam dakwah pelajar. Dakwah kampus memiliki kekhasan tersendiri dalam pergerakannya dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi lebih terhadap masa depan suatu bangsa, karena mahasiswa merupakan cadangan masa depan. Ketika dakwah kampus bisa memasok alumni yang berafiliasi terhadap Islam, maka perbaikan umat di masa datang menjadi sebuah niscaya.

Dalam menjalankan segala sesuatu dalam hidup ini, diperlukan pemahaman yang baik dan komprehensif. Pemahaman akan segala sesuatu yang akan dijalankan memberikan energi lebih serta orientasi yang jelas dan kuat dalam menjalankannya. Ketika sebuah amanah dipegang oleh seseorang yang memahami kaidah serta hakikatnya, maka sebuah kegagalan bukanlah menjadi hal yang perlu dipertanyakan. Begitu pula dalam berdakwah di kampus, seorang yang disebut dengan Aktivistis Dakwah Kampus (ADK) harus memahami tentang dakwah itu sendiri dan tentunya tentang dakwah kampus. Bab ini memberikan gambaran tentang dakwah secara umum dan dakwah kampus secara khusus.

Taujih Rabbani

“Pada hari ini telah Ku-Sempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Ku-Cukupkan kepadamu ni'mat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu jadi agama bagimu.”

(QS. Al-Maidah : 3)

Allah Pelindung orang-orang yang beriman; Dia mengeluarkan mereka”a dari kegelapan kepada cahaya . Dan orang-orang yang kafir, pelindung-pelindungnya ialah syaitan, yang mengeluarkan mereka daripada cahaya kepada kegelapan .

Mereka itu adalah penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya.”

(QS. Al-Baqarah : 257)

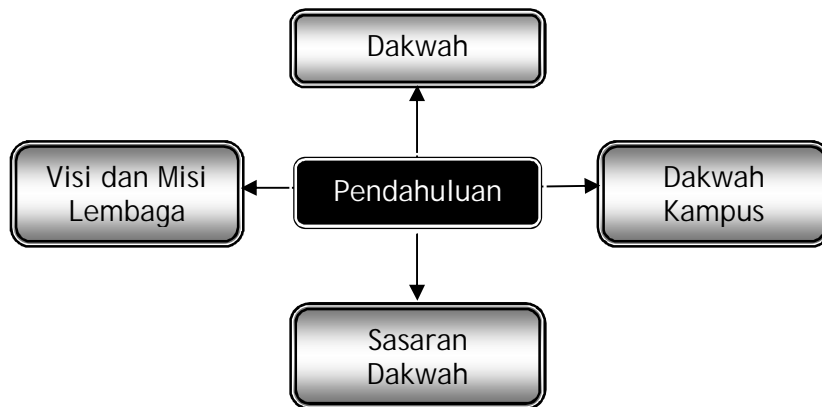
“Sucikanlah nama Tuhanmu Yang Maha Tinggi, yang Menciptakan, dan Menyempurnakan , dan yang Menentukan kadar dan memberi petunjuk,”

(QS. Al-A'laa : 3)

Sesungguhnya telah ada pada Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu bagi orang yang mengharap Allah dan hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.

(QS. Al-Ahzab : 21)

Mind Map



PENDAHULUAN

I. DAKWAH SECARA UMUM

Sebelum melakukan kegiatan dakwah kampus yang tentunya merupakan bagian dari dakwah Islam pada umumnya, pemahaman akan dakwah Islam itu sendiri haruslah dipahami terlebih dahulu. Bentuk dakwah apapun yang dilakukan oleh kita baik dalam skala individu ataupun berkelompok haruslah sesuai dengan pedoman dan asholah yang ada. Pada bagian ini, akan dakwah Islam, pengertiannya, metode, tahapan serta karakteristik dakwah itu sendiri.

A. Makna Dakwah

“Jadilah di antara kamu sebaik-sebaik umat yang mengajak kepada kebaikan, menyeru kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang mungkar. Mereka itulah orang-orang yang beruntung.” (QS. Ali-Imran : 104)

Dakwah secara etimologis (bahasa) berarti jeritan, seruan, atau permohonan. Ketika seseorang mengatakan da’au tu fulaanan, itu berarti berteriak atau memanggilnya. Adapun menurut syara’ (istilah), dakwah memiliki beberapa definisi. Di sini akan disebutkan sebagian dari definisi tersebut.

Menurut Syaikhul Islam Ibnu Taimiyah, dakwah adalah mengajak seseorang agar beriman kepada Allah dan kepada apa yang dibawa Rasul-Nya dengan membenarkan apa yang mereka beritakan dan mengikuti apa yang mereka perintahkan.

Sementara itu, Fathi Yakan mengatakan, “Dakwah adalah penghancuran jahiliyah dengan segala bentuknya, baik jahiliyah pola pikir, moral, maupun jahiliyah perundang-undangan dan hukum. Setelah itu pembinaan masyarakat Islam dengan landasan pijak keislaman, baik dalam wujud kandungannya, dalam bentuk dan isinya, dalam perundang-undangan dan cara hidup, maupun dalam segi persepsi keyakinan terhadap alam, manusia dan kehidupan.

Pengertian dakwah pada hakikatnya adalah mengajak manusia kepada Allah dengan hikmah dan nasihat yang baik, sehingga mereka meninggalkan thagut dan beriman kepada Allah agar mereka keluar dari kegelapan jahiliyah menuju cahaya Islam.

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah, dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari Jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk.” (QS. An-Nahl : 125)

B. Metode Dakwah

Dalam proses realisasi menuju sebuah tujuan dakwah, yakni tegaknya tauhid di atas bumi ini, maka pelaksanaannya harus disandarkan pada metode-metode yang telah digariskan Allah. Pelaksanaan dakwah haruslah sesuai dengan pedoman umat Islam (Al-Qur’an dan Sunnah) sehingga dakwah tersebut tetap berada koridor syar’i dan sesuai dengan kemurnian dakwah itu sendiri dengan harapan agar pertolongan serta rahmat Allah selalu menyertai setiap langkah individu maupun kelompok yang berdakwah.

Adapun metode yang dimaksud telah ditegaskan dalam surat An-Nahl ayat 125, yakni dengan hikmah, pengajaran yang baik (mau’izhah hasanah) serta dengan kekuatan argumen, tidak dengan paksaan dan kekerasan. Metode ini dilakukan berpangkal pada aksiomatika Islam yang agung yang diambil dari kitab Allah dan perjalanan hidup Rasul-Nya yang mulia.

“Katakanlah, inilah jalan (agama)ku, aku dan orang-orang yang mengikutiku mengajak (kamu) kepada Allah dengan tujuan yang nyata, Maha Suci Allah, dan aku tiada termasuk orang-orang yang musyrik.” (QS. Yusuf : 108)

Apapun metode dakwah yang kita lakukan, metode tersebut harus memperhatikan —dan tidak lupa mengikutsertakan— karakteristik berikut.

PENDAHULUAN

- Rabbaniyah, artinya segala sesuatunya bersumber dari Allah (berorientasi ketuhanan).
- Islam sebelum jamaah, artinya Islam dijadikan esensi utama dalam berdakwah, sedangkan jamaah merupakan wasilah (cara) untuk merapikan gerak dakwah.
- Syumuliyah, dakwah harus bersifat sempurna (menyeluruh dan utuh), ia tidak boleh dilakukan sebagian.
- Modern, dakwah bersifat modern (kekinian). Dakwah memang harus dilakukan berdasarkan keasliannya yaitu Al-Qur'an dan Sunnah, namun cara, sarana, dan strategi yang digunakan harus seiring dengan perkembangan zaman (kontemporer) agar mampu mengantisipasi dan mengimbangi perkembangan situasi dan kondisi di masyarakat dengan tetap berpegang pada nilai-nilai Islam.
- 'Alamiyah, bersifat mendunia (universal). Dakwah yang mengglobal dan mendunia adalah ciri dakwah Islam.
- 'Ilmiah, berdasarkan pada ilmu dan pendekatan ilmiah.
- Bashiirah islaamiyah, memberikan pandangan yang islami dan keterangan yang nyata dengan bukti yang jelas.
- Menciptakan mana'ah, daya tahan (imunitas) dari segala bentuk kemaksiatan, serta mampu berorientasi kepada pencapaian penguasaan teori, penguasaan moral, dan penguasaan amal.

C. Tahapan-Tahapan Dakwah

Selain karakteristik dan metode dakwah di atas, pada pelaksanaannya, dakwah juga mengenal tahapan-tahapan yang penting untuk dipahami. Adapun tahapan-tahapan tersebut adalah sbb.

- Tahap perkenalan dan penyampaian
Merupakan sebuah tahapan awal dari dakwah, dimana pada tahapan ini, dakwah bertujuan untuk memberikan ilmu tentang Islam itu sendiri dan mengubah sebuah pandangan yang jahiliyah menjadi pandangan yang islami



(transformasi objek dakwah dari antipati terhadap dakwah menjadi simpati terhadap dakwah).

- Tahap pembinaan
Pada fase ini, dakwah mulai memberikan perhatian lebih kepada objeknya dengan tujuan penanaman sebuah pola pikir (fikroh) yang islami dan mulai memberikan kesempatan kepada objek dakwah untuk latihan beramal (transformasi objek dakwah dari simpati menjadi barisan pendukung dakwah).
- Tahap Pengorganisasian
Yakni tahapan penataan barisan pendukung dakwah itu sendiri agar individu-individu yang beramal tersebut bisa terkoordinasi dengan baik sehingga dakwah ini bersinergi dan mempunyai aktivitas yang memiliki sebuah tujuan bersama (transformasi barisan pendukung dakwah menjadi kader yang terorganisir).
- Tahap pelaksanaan
Tahapan pelaksanaan ini memberikan titik tekan pada sebuah hasil yang diridhoi Allah sehingga memberikan sebuah dorongan untuk bekerja dan merupakan sebuah tahapan dimana objek dakwah terdahulu bertransformasi menjadi subjek dakwah.

Tahapan-tahapan di atas merupakan sebuah siklus yang tiada henti, begitupun pelaksanaan evaluasi dari masing-masing tahapannya.

“(Yaitu) orang-orang yang menyampaikan risalah Allah, mereka takut kepada-Nya dan mereka tiada merasa takut kepada seorang (pun) selain kepada Allah.

Dan cukuplah Allah sebagai pembuat perhitungan.” (QS. Al-Ahzab : 39)

II. DAKWAH KAMPUS

PENDAHULUAN

A. Definisi & Ruang Lingkup

Dakwah kampus adalah implementasi dakwah ilallah dalam lingkup perguruan tinggi. Dimaksudkan untuk menyeru civitas akademika ke jalan Islam dengan memanfaatkan berbagai sarana formal/informal yang ada di dalam kampus. Dakwah kampus bergerak di lingkungan masyarakat ilmiah yang mengedepankan intelektualitas dan profesionalitas.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa aktivitas dakwah kampus merupakan salah satu tiang dari dakwah secara keseluruhan, puncak aktivitasnya serta medan yang paling banyak hasil dan pengaruhnya terhadap masyarakat.

B. Latar Belakang Adanya Dakwah Kampus

- Rasulullah SAW selalu memberikan perhatian yang cukup besar terhadap para pemuda.
- Pentingnya dukungan para pemuda sebagai prasyarat tegaknya suatu pemikiran atau pergerakan.
- Adanya kekhasan mahasiswa Indonesia.
- Pelajaran dari sejarah.
- Masalah regenerasi, pewarisan nilai dan pengalaman merupakan suatu hal yang wajib diperhatikan demi keberlangsungan dakwah.
- Kampus merupakan medan kompetisi antar pergerakan yang lebih terbuka.

C. Keistimewaan Mahasiswa

- Quwwatus-syabaab (kekuatan pemuda)
Sejak zaman Rasulullah SAW, pemuda merupakan barisan utama dalam memperjuangkan risalah Islam. Pemuda memiliki semangat serta dinamis dalam melakukan segala aktivitas. Hal ini yang menjadikan pemuda selalu memberikan banyak pengaruh dalam perubahan sebuah kaum atau bangsa.
- 'Atho bilaa tahazzub (memberi tanpa berpihak)
Mahasiswa memiliki pandangan jauh ke depan dan mempunyai sebuah pandangan objektif dan rasional dalam banyak hal. Kekuatan prinsip ini



menjadikan perjuangan mahasiswa terjaga idealismenya dan mampu menjunjung nilai kejujuran dan kemurnian sebuah perjuangan.

- Qaumun 'amaliyyun (selalu bekerja)
Wawasan, kompetensi serta kepedulian seorang mahasiswa menjadikan mereka kaum yang progresif dan dinamis. Sifat ini memberikan sebuah energi yang besar dalam bekerja dan beramal secara terus menerus dan dapat mengikuti perubahan zaman.
- Al mar'atu war-rijal (wanita dan pria)
Persoalan umat mencakup wilayah pria dan wanita, sedangkan mahasiswa merupakan komunitas yang terdiri dari pria dan wanita. Sehingga komunitas mahasiswa ini akan mampu memperjuangkan permasalahan umat.
- Laa istibdaad (tanpa keditaktoran)
Mahasiswa tidak bersifat pragmatis terhadap sebuah kepentingan yang bisa memicu perbedaan dan perselisihan. Rasa kebebasan dan kemerdekaan sebagai seorang mahasiswa yang beriman dan berilmu, mendorong mereka terbuka untuk sebuah musyawarah demi mencapai keputusan terbaik.
- 'Alamiyyah (internasional)
Kesamaan status sebagai mahasiswa, membuat mereka jauh dari fanatisme kedaerahan, agama, maupun ras. Mahasiswa bisa bertemu dan berhimpun bersama atas nama mahasiswa, tanpa batasan bangsa maupun ras.

D. Keistimewaan Dakwah Kampus

- Kampus adalah tempat berkumpulnya para pemuda untuk waktu yang cukup lama baik di dalam maupun di luar bidang kuliah dimana mereka saling berdiskusi dan berdialog, berinteraksi, dan bertukar pengalaman.
- Dakwah kampus merupakan tempat yang paling strategis untuk mencetak kader dan meluluskan tokoh serta pemimpin masyarakat di segala bidang.
- Kampus merupakan gudang ilmu dan rumah penelitian ilmiah, maka ia adalah sarana umat untuk membangun peradaban dan menguasai serta memanfaatkan kemajuan.

PENDAHULUAN

- Dakwah kampus merupakan aktivitas yang meluas ke seluruh dunia. Setiap negara memiliki puluhan bahkan ratusan universitas dan institut dengan jutaan mahasiswa.
- Dakwah di kampus memiliki kesempatan yang besar dalam mencetak mahasiswa yang sholeh, warga negara yang berguna dan peduli dengan nasib umatnya.
- Adanya perhatian yang khusus bagi mahasiswa karena ia merupakan separuh dari masyarakat dan tiang pendidikan bagi mereka.
- Kampus adalah lingkungan terbuka, tempat mahasiswa mempelajari nilai-nilai dan melatih diri untuk menerapkannya. Nilai-nilai itu di antaranya adalah nilai-nilai kemerdekaan, demokrasi, dialog, menghargai pendapat orang lain, cinta tanah air dan tanggung jawab.
- Kampus adalah lingkungan yang bebas, dimana semua aliran dapat mengungkapkan pendapatnya.
- Dakwah kampus akan melindungi mahasiswa dari kegiatan-kegiatan yang bersifat negatif.

E. Peran dan Fungsi Mahasiswa

Masyarakat terbentuk dari pribadi-pribadi manusia dan lingkungan yang melingkupinya serta nilai-nilai baku di dalamnya. Jika unsur-unsur ini terjalin dengan seimbang berarti masyarakat itu akan kokoh dan matang. Jika individu adalah dasar setiap masyarakat maka mahasiswa adalah salah satu individu yang paling banyak kontribusinya di masyarakat, paling dinamis dan berpengetahuan. Sehingga dapat dijabarkan bahwa mahasiswa –yang umumnya merupakan kontributor yang paling berpengaruh terhadap perubahan kondisi umat Islam– dapat memiliki fungsi sebagai berikut.

- Da'i (Guardian of Value)
- Agent of Change
- Iron Stock

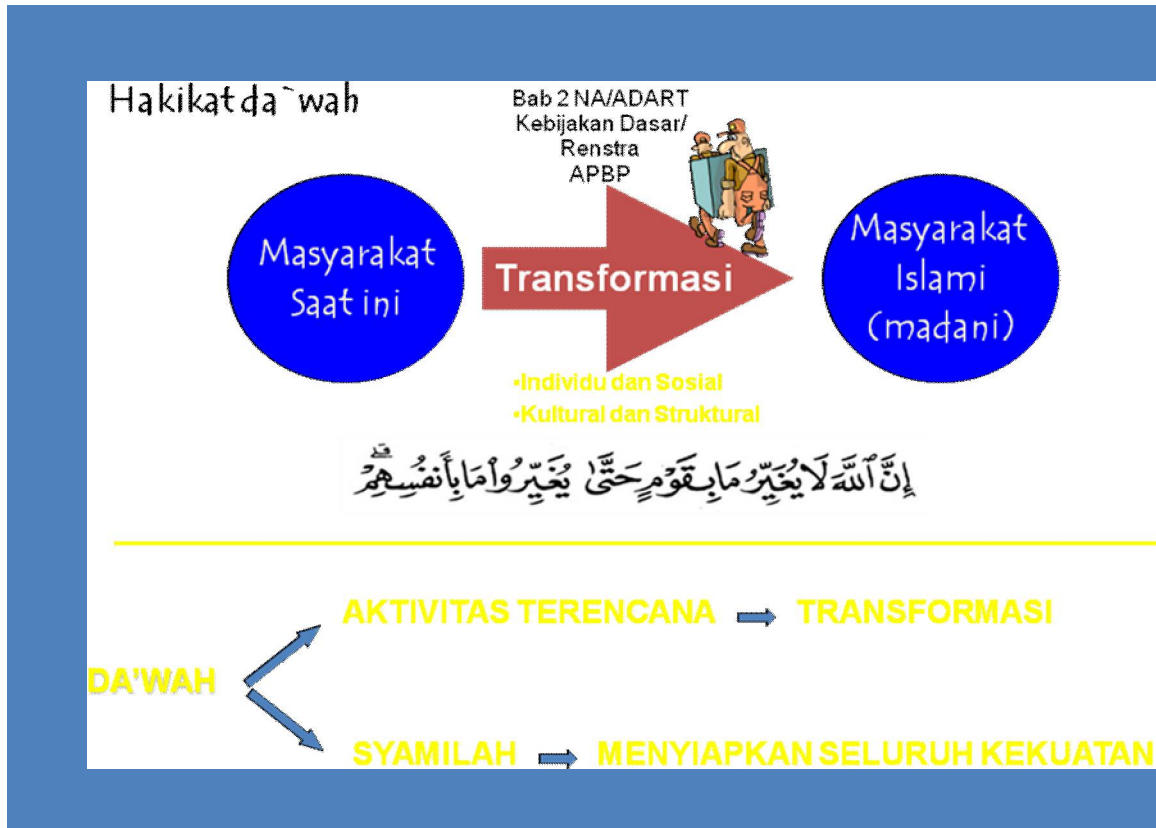


Oleh karena itu, jika mahasiswa mengambil peran dalam dakwah kampus, diharapkan dakwah kampus ini akan memiliki da'i-da'i yang tingkat intelektualitasnya tinggi, menjadi cadangan masa depan, dan berfungsi sebagai unsur perubah kondisi bangsa.

F. Urgensi Dakwah Kampus

Sesungguhnya semua tempat di bumi Allah merupakan tempat yang baik untuk berdakwah, di kota atau desa, kantor atau pasar, di kampus atau bahkan di kampung sekalipun. Tidak ada satu tempat pun yang memiliki kemuliaan lebih untuk berdakwah dibandingkan tempat yang lain. Masing-masing memiliki prospek dan tantangannya sendiri-sendiri.

PENDAHULUAN



Namun tidak dipungkiri bahwa civitas akademika, kelak akan menjadi bagian yang paling menentukan dalam perubahan masyarakat. Civitas akademika adalah komunitas kecil, elit, yang terdiri dari sedikit orang yang beruntung untuk mengenyam pendidikan di perguruan tinggi, serta dipercaya oleh masyarakat dan pemegang kekuasaan negara sebagai komunitas yang memiliki kapasitas keilmuan, intelektualitas dan profesionalitas lebih dibanding komunitas lainnya. Oleh karena itu dakwah di kampus, yang juga merupakan bagian kecil dari jalan panjang dakwah Islam ini, menjadi bernilai penting, karena berdakwah di kalangan civitas akademika berarti mengajak komunitas yang memiliki daya gerak tinggi (dengan kapasitas langka, intelektualitas & profesionalitas) terhadap kondisi sosial, yang akan membantu pencapaian tujuan dakwah secara umum, yakni: transformasi menuju masyarakat islami.

G. Tujuan Dakwah Kampus

Berdasarkan keistimewaan mahasiswa dan keistimewaan kampus itu sendiri, tujuan dakwah kampus dijabarkan singkat sebagai berikut.

Membentuk dan me-suplai alumni yang berafiliasi kepada Islam serta optimalisasi peran kampus dalam mentransformasi masyarakat menuju masyarakat islami.

Melalui dakwah kampus diharapkan lahir intelektual-intelektual muda yang profesional dalam bidang yang digelutinya dan tetap memiliki ikatan dan keberpihakan yang tinggi terhadap Islam. Merekalah pembaharu-pembaharu yang dapat melakukan perubahan-perubahan kondisi masyarakat menuju kehidupan islami hingga akhirnya terwujudlah cita-cita kebangkitan Islam.

H. Ruang Lingkup Dakwah Kampus

Salah satu karakteristik dakwah adalah syumuliyah atau menyeluruh. Sehingga dalam melakukan aktivitas dakwah haruslah meliputi segala aspek. Akan tetapi dakwah kampus punya orientasi tersendiri dalam menjalankan agenda dakwahnya. Dakwah kampus haruslah punya fokus tertentu agar energi yang telah dikeluarkan oleh seorang aktivis dakwah kampus dapat tersalurkan dengan efektif dan efisien. Ruang lingkup dakwah kampus, yakni:

- Amal assasiyatu dakwah (dasar-dasar dakwah)
Dakwah kampus diharapkan dapat menyampaikan risalah Islam dan menegakkan kalimat-kalimat Allah secara jelas di kampus. Mahasiswa yang menjadi subjek dakwah kampus harus bisa menjadi da'i yang menyeru kepada kebenaran dan menolak kemungkaran.
- Amal khidamy (pelayanan)
Salah satu sasaran dalam dakwah ini adalah bagaimana agar dakwah ini bisa diterima oleh semua kalangan dan Islam menjadi rahmatan lil'alam. Sebelum mencapai tahapan tersebut Islam haruslah mampu menjadi

PENDAHULUAN

khidmatul ummah, yakni pelayan umat. Pelayan di sini dimaksudkan memberikan bantuan serta memberikan pelayanan-pelayan yang dibutuhkan objek dakwah agar mereka bisa menjalani aktivitas mereka dengan baik.

- Amal ilmiah fanniyah (ilmu dan profesi)

Tujuan utama mahasiswa di kampus adalah kuliah. Sebagai seorang muslim haruslah memiliki kompetensi akademik yang baik serta betul-betul memahami keilmuan yang dipelajari di bangku kuliah. Mahasiswa merupakan tumpuan bagi bangsa, dan saat ini salah satu solusi dalam mengembalikan kejayaan Islam adalah dengan teknologi dan ilmu pengetahuan, sehingga peran mahasiswa dalam hal ini sangatlah dominan.

- Amal siyasi (politik)

Mahasiswa memiliki peran sebagai komponen penekan kebijakan pemerintah. Terutama kebijakan yang merugikan rakyat. Patut mahasiswa sadari bersama bahwa masyarakat berharap banyak agar mahasiswa bisa menjadi jembatan perubah kondisi bangsa.

I. Sasaran Dakwah Kampus

Dalam semua aktivitas, dan tentunya juga aktivitas dakwah tentunya sebuah sasaran haruslah dirumuskan agar tujuan umum dakwah dapat tercapai dengan cara dan tahapan yang realistis. Adapun sasaran dakwah kampus tersebut adalah sebagai berikut.

- Membangun kesadaran dan pemahaman Islam.
- Melatih menjadi calon pemimpin.
- Membangun iklim kehidupan keilmuan dan kebebasan dakwah.
- Membangun hubungan dan kerja sama dengan berbagai unsur.
- Terbentuk bi'ah (lingkungan) kondusif.
- Terbentuknya opini ketinggian Islam.
- Terbentuknya kesinambungan barisan dakwah.
- Terbentuknya hubungan timbal balik antara rekrutmen dan pengkaderan.

J. Strategi Dakwah Kampus

Dalam hal ini, objek yang menjadi bidang garapan dakwah kampus ialah civitas akademika yang meliputi: mahasiswa, dosen, dan karyawan serta masyarakat sekitar. Mengingat objeknya yang demikian itu, maka lingkup kegiatan dari dakwah kampus ialah meliputi: amal pelayanan, ilmiah keprofesian, dan syi'ar Islam.

Dalam implementasinya, dakwah kampus haruslah tetap memegang teguh prinsip-prinsip berikut.

- Al-Islam sebagai sistem kehidupan manusia (way of life) yang sempurna dan menyeluruh.
- Iman dan amal shalih sebagai dasar penerapan nilai-nilai Islam di lingkungan kampus.
- Al-Qur'an, As-Sunnah serta Sirah Nabawiyah sebagai dasar aktivitas dan pembinaan.
- Insan kamil sebagai sasaran akhir.
- Intelektualitas dan profesionalitas sebagai karakter seorang muslim.
- Dakwah dan pendidikan sebagai pilar utama dalam pembentukan individu dan masyarakat islami.

Setelah memahami bagaimana prinsip dakwah kampus, tentunya diperlukan strategi yang tepat dalam melaksanakan dakwah kampus itu sendiri. Strategi ini diharapkan dapat menjadi sebuah arahan bagaimana dakwah kampus itu berjalan. Strategi yang menjadi fungsi utama dakwah kampus adalah sebagai berikut.

- Melayani dan melindungi kebutuhan dan kepentingan umat (mahasiswa dan masyarakat), khidmatul ummah.
- Menyebarkan fikroh dan informasi (nasyrudda'wah).
- Membangun opini yang terkait dengan kepentingan dakwah (binna ru'yah Islamiyah).
- Mengembangkan kemampuan SDM dakwah (tanmiyatul kafaah).

PENDAHULUAN

- Mencetak figur-figur massa untuk kepentingan sosialisasi pesan dan nilai-nilai Islam ke masyarakat luas (binaa syakhshiyah barizah).
- Menghimpun tokoh dan pakar yang siap memberikan kontribusi pemikiran dan pengaruhnya bagi kepentingan dakwah (tajmi' syakhshiyat).
- Menjadi rujukan dalam bidang kompetensi institusionalnya (maroji'ul ummah).
- Membangun jaringan kerjasama (networking) dengan lembaga lain.
- Menjadi komponen penekan yang efektif bagi para pengambil kebijakan pemerintahan.

K. Prospek Dakwah Kampus Masa Depan

Berkaitan dengan itu, terdapat setidaknya tiga faktor pendukung yang menunjang prospek atau harapan berhasilnya dakwah di kampus, yakni:

1. Situasi sekeliling baik internasional, nasional maupun lokal kota/kampus

Saat ini, situasi dunia diwarnai dengan dua hal sekaligus, yakni kebangkitan perjuangan Islam dan penindasan atas kaum muslimin. Di satu sisi, hal ini menunjukkan kepada kita tentang makar orang kafir, tipu muslihat dan kelicikannya. Namun di sisi lain hal ini menunjukkan pula kepada kita tentang kesungguhan, kekuatan dan keberhasilan perjuangan kaum muslimin di beberapa tempat.

Sementara itu, di negeri kita sendiri, setidaknya sejak kurun 90-an, mulai terlihat kesadaran Islam dan suasana keberislaman yang intens di semua kalangan, termasuk kalangan kampus. Suasana ini merebak secara cepat melalui media massa yang ada dan memberikan pengaruh bawah sadar kepada para mahasiswa, khususnya aktivis Islam untuk bergiat terus memajukan Islam di kampus dan juga di kampung.

Harus diakui bahwa proses keberislaman secara intensif ini dimulai di kampus. Fenomena jilbab di tahun 80-an misalnya, bermula dari kampus dan kemudian marak ke mana-mana. Adalah benar bahwa jilbab telah menjadi

pakaian biasa di kalangan pesantren, namun jilbab sebagai identitas dan simbol kesadaran Islam tetaplah bermula dari kampus, khususnya kampus-kampus yang kata orang tergolong 'excellent'.

2. Bahan dasar kader

Keberislaman di tengah masyarakat jahiliah seperti sekarang memerlukan keberanian, tekad, dan juga intelektualitas; yakni ketajaman pemikiran untuk memahami pesan-pesan keislaman secara apresiatif. Syarat ini dimiliki oleh kader-kader di kampus. Dan ketika pesan-pesan tersebut telah terinternalisasi maka ia berubah menjadi pendorong semangat pengamalan yang intens dan perjuangan yang luar biasa. Buktinya, kasus jilbab misalnya, justru semakin marak kendati ditentang dan dihalangi dengan keras.

Selain itu, dengan kemampuan manajerial yang ada, dakwah kampus terkesan menjadi lebih modern, menarik dan ilmiah. Ramadhan di kampus UGM misalnya, memberikan nuansa tersendiri pada suasana kampus bahkan kota Yogya yang semula biasa-biasa saja. Begitu juga dengan dakwah Islam di Bandung misalnya, tidak lepas dari peran masjid Salman ITB dan masjid Unpad. Demikian pula dengan IPB di Bogor dan Unair di Surabaya.

3. Pengalaman dakwah di kampus pada periode sebelumnya

Dakwah di kampus sesungguhnya telah berumur setua negara ini. Sebelum era 80-an, dakwah atau pengkaderan barulah merupakan fragmen-fragmen tak berkesinambungan. Namun demikian, dakwah pasca 80-an ternyata telah memberikan kontinuitas sehingga secara akumulatif terjadi proses pengayaan pengalaman dakwah. Pengalaman periode sebelumnya dapat dirujuk untuk menyempurnakan dakwah periode berikutnya. Apalagi dengan semakin banyaknya kader dakwah kampus yang mau menekuni dakwah di kampus, menjadikan dakwah di tempat strategis ini semakin terbentuk sosok dan sistemnya.

PENDAHULUAN

Berdasarkan faktor-faktor pendukung tersebut maka terdapat harapan bahwa dakwah di kampus mampu memberikan prospek yang cukup baik bagi:

- Terbentuknya kader pejuang Islam dengan ciri dan kualifikasi tertentu; yakni memiliki kepribadian Islam yang tangguh, yang terwujud dalam pengamalan Islam yang intens serta penguasaan ide dan didukung dengan pemahaman Islam yang cukup lengkap, dan juga kemampuan intelektualitas dalam mengapresiasi fakta dan perkembangan mutakhir serta watak kepemimpinan yang menonjol.
- Terbentuknya kampus sebagai sentra alternatif baru bagi pembinaan umat di samping pesantren, masjid dan majelis taklim, dengan tampilan ide yang fundamental, ilmiah, modern melalui kegiatan-kegiatan yang dikemas secara menarik.
- Terbentuknya sentra perubahan dan penentu kecenderungan umat di masa depan menuju kepada kehidupan yang lebih islami.

III. VISI MISI LEMBAGA DAKWAH KAMPUS

A. Posisi Strategis Penentuan Visi dan Misi LDK

Apa yang telah diungkapkan di atas merupakan pedoman yang berlaku umum dalam konteks dakwah kampus. Pedoman tersebut akan dilaksanakan oleh Lembaga Dakwah Kampus (LDK) untuk mencapai tujuan dakwah secara umum dan tujuan dakwah kampus secara khusus. Sebagai sebuah organisasi, sewajarnya jika dalam kegiatan dakwah di kampus, LDK terlebih dahulu menetapkan visi dan misi sebagai arahan organisasi. Bagaimana visi misi tersebut dalam konteks kegiatan LDK sebenarnya dan bagaimana langkah-langkah pembentukannya akan dibahas pada bagian ini.

Masyarakat kampus memiliki ciri dan kondisi yang amat berbeda dengan masyarakat lainnya. Perbedaan ini nampak jelas dalam aspek: kecepatan bergerak, perubahan anggotanya yang terus-menerus, dan interaksinya dengan berbagai situasi yang ada baik di kampus, masyarakat, maupun negara. Oleh karena itu, menjadi wajar jika pengguliran roda dakwah melalui LDK seringkali harus melalui pertarungan sampingan yang terkadang sulit untuk diatasi dan menambah beban para pengelolanya.

Berkaitan dengan hal itu, dakwah melalui LDK tidak hanya sekadar membutuhkan pengelolaan/manajemen (idaroh), yakni pengelolaan sesuatu dengan benar; tetapi juga membutuhkan kepemimpinan (pemimpin), yakni pemilihan hal-hal yang benar dan tepat. Dengan kata lain, pemimpin bertugas menentukan apa-apa yang penting dan benar serta mendorong yang lain untuk mewujudkannya. Jadi, adalah tugas pemimpin untuk memandang sesuatu secara global tanpa mencampuradukkan dengan detail-detilnya dan mendorong kepada hal-hal yang belum terwujud dalam kenyataan.

Untuk itu, hal pertama yang harus dilakukan oleh pemimpin ialah melakukan perencanaan strategis. Dalam hal ini yang dimaksud dengan perencanaan strategis ialah menciptakan gambaran pemikiran kerja masa depan yang harus berbeda dengan kondisi sekarang, lalu ditentukan sarana-sarana yang dapat digunakan untuk mewujudkan pemikiran tersebut dan apa saja yang mungkin menghalanginya. Perencanaan tersebut merupakan upaya terstruktur dan efektif untuk mencapai kemampuan dan kerja, dan dapat menggambarkan hakikat sebuah lembaga, serta mengandung kejelasan apa yang harus dilakukan dan mengapa hal itu harus dilakukan.

Dalam melakukan perencanaan strategis ini terdapat beberapa fase yang harus dilalui yang berhubungan erat satu dengan yang lain:

1. Fase inisiatif dan kesepakatan.

Pada fase ini yang dilakukan ialah:

- Menentukan pihak pengambil keputusan atau hal-hal lain yang mempengaruhinya baik di dalam maupun di luar lembaga.
- Menentukan pihak yang terlibat dalam proses perencanaan strategis.

PENDAHULUAN

- Menentukan langkah-langkah yang ditempuh dalam perencanaan strategis.
2. Fase penetapan misi lembaga dan prinsip nilainya.
- Keberadaan LDK sebagai lembaga sesungguhnya hanyalah sarana, bukan tujuan akhir. Dalam hal ini, LDK memiliki misi yang ingin direalisasikan sebagai wujud keberadaan dirinya. Misi yang akan menjelaskan maksud dan tujuan (visi) lembaga, menghindarkan lembaga dari perselisihan yang tidak perlu, dan membantu para anggota lembaga untuk berpikir positif. Selain itu, misi berfungsi pula sebagai daya tarik bagi orang lain untuk bergabung dengannya karena di situ terdapat sasaran dan pandangan lembaga.
- Adapun beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan misi sebuah lembaga:
- Siapa kita?
 - Apa maksud dan tujuan keberadaan kita?
 - Masalah apa yang ingin kita pecahkan?
 - Apa yang akan kita lakukan untuk memecahkan masalah tersebut?
 - Apa filosofi dan prinsip nilai yang kita miliki?
 - Kekhususan apa yang kita miliki dan tidak dimiliki oleh orang lain?
3. Menilai/mengukur lingkungan eksternal dan internal lembaga.
- Fase ini diperlukan untuk menentukan titik kekuatan dan kelemahan, serta kesempatan dan peluang lembaga untuk dimanfaatkan, dan untuk menutupi kelemahan yang ada.
4. Menentukan masalah-masalah sentral dan strategis.
- Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam fase ini:
- Masalah harus jelas, tertentu dan tertulis, kemudian lembaga memiliki sesuatu yang dapat dilakukan untuk menghadapinya.
 - Harus pula disebutkan hal-hal nyata yang membuat masalah tersebut menjadi masalah yang strategis.
 - Harus pula ditentukan apa akibat yang akan timbul jika masalah tersebut tidak ditangani.

- Masalah-masalah tersebut harus disusun dalam skala prioritas dan tingkat keperluan yang mendesak
5. Membuat strategi untuk menangani masalah-masalah sentral tersebut sesuai dengan kondisi dan kebutuhan dari masing-masing kampus dan kesiapan dari aktivis dakwah kampus tersebut, dalam hal ini adalah aktivis LDK.
 6. Meletakkan pandangan yang tajam terhadap masa depan lembaga. Pandangan ini akan sangat membantu para anggota yang tergabung dalam lembaga untuk memiliki kejelasan persepsi dan proyeksi masa depan, mengetahui peran yang dituntut dari setiap anggota, dan karakter tugas yang akan dibebankan kepada mereka. Oleh karena itu, pandangan ini diupayakan sejelas mungkin untuk menghindari kemungkinan salah tafsir, harus pula menarik, mendorong dan membangkitkan semangat serta berkesan di hati.

Demikianlah, posisi strategis penentuan visi-misi dalam konteks perencanaan strategis LDK yang dilakukan sebagai fungsi pemimpin.

Dalam literatur lain, disebutkan bahwa untuk membentuk sebuah tim/lembaga yang dinamis dibutuhkan beberapa tahapan utama. Proses ini dapat dibayangkan tak ubahnya seperti mendaki gunung. Dalam hal ini dibutuhkan perencanaan, strategi, dan tentu saja kerja keras untuk menaklukkan gunung tersebut. Puncak gunung tersebut tidak mungkin ditaklukkan dalam waktu semalam, namun jika tim tersebut tekun, terus menerus bergerak naik, meski perlahan akan diperoleh hasil yang menggembirakan. Dan pada akhirnya, jika tim tersebut telah mencapai puncak kinerjanya, sangat mungkin tim tersebut terpeleset jatuh sehingga penting untuk bangkit kembali guna mempertahankan kinerja puncaknya.

Jadi, lengkapnya tahapan tersebut meliputi:

- Menetapkan arah
- Pada tahapan ini, sebuah tim harus memfokuskan diri pada misi dan membuat garis besar jalur yang akan ditempuh selama perjalanan ke depan. Pada tahap inilah, tim tersebut akan menentukan tujuan, prioritas, dan peraturan bagi dirinya.

PENDAHULUAN

- **Bergerak**
Pada tahap ini, sebuah tim akan memulai mendorong dirinya mendaki gunung dengan cara memastikan bahwa peran dan tanggung jawab seluruh anggota tim ditetapkan dengan jelas. Selain itu, pada tahap ini, tim tersebut harus pula menghadapi berbagai kendala yang harus diatasi.
- **Mempercepat gerak**
Melalui tahap ini, produktivitas tim akan dapat naik dengan cepat. Untuk itu, tim tersebut harus dapat memanfaatkan umpan balik dari sesama anggotanya, manajemen konflik, kerja sama, dan pembuatan keputusan yang efektif. Jika hal-hal tersebut berhasil dilakukan maka tim tersebut akan dapat menguasai wilayah secara cepat dan efektif, lalu menaklukkan gunung dengan kekuatan dan daya tahan mutlak.
- **Sampai**
Di sini sebuah tim benar-benar telah mencapai prestasi puncaknya. Dengan kata lain, tim tersebut telah berfungsi sebagai tim yang dinamis.
- **Bangkit kembali**
Jarang sekali sebuah tim bisa mencapai puncak dengan sekali upaya. Pada kenyataannya, gangguan dan perubahan yang tidak diinginkan sering menghalangi rencana yang paling mantap sekalipun. Apa yang terjadi jika dua anggota tim tersebut keluar? Atau apa yang terjadi jika tiba-tiba organisasi memutuskan untuk merestrukturisasi tim tersebut? Tentulah ketangguhan tim tersebut akan melemah dan mulai tersaruk-saruk. Jika ini yang terjadi maka tim tersebut seharusnya memasuki masa bangkit kembali, mundur untuk melakukan koordinasi. Yang dilakukan bisa saja kembali ke tahap pertama atau tahap kedua bergantung pada permasalahan yang dihadapi.

B. Realisasi dalam Membuat Visi dan Misi LDK

1. Merumuskan Visi LDK



Yang dimaksud dengan visi ialah impian lembaga di masa yang akan datang. Atau secara lengkapnya visi dapat dikatakan sebagai kejelasan pandangan, bukan dalam konteks visual, namun dalam konteks mempersepsi dan memahami sesuatu berdasarkan prinsip-prinsip kebenaran yang diyakini. Jadi visi tersebut perlu dibuat sebagai ilham bagi setiap langkah yang diambil oleh lembaga. Suatu lembaga harus memiliki visi yang jauh ke depan, luas, dan menyeluruh, serta tidak kaku terhadap sudut pandang yang lain. Maka untuk merumuskannya, menurut B.S. Wibowo dalam buku SHOOT, terdapat beberapa hal yang perlu dipenuhi, yaitu:

- Visi adalah apa yang tampak di khayal atau kemampuan untuk melihat pada inti persoalan.
- Visi adalah bagaimana seluruh anggota lembaga tersebut bersepakat untuk mencapainya.
- Visi merupakan ekspresi dari suatu harapan.
- Visi merupakan penjabaran bagaimana wujud suatu lembaga apabila tujuannya tercapai.
- Visi ditulis dalam bentuk tujuan dalam satu kalimat pendek.
- Visi sebaiknya pendek, singkat, dan spesifik.
- Visi sebaiknya relevan dengan lembaga, dapat dicapai, dan memuaskan.
- Visi hendaknya dapat diukur pencapaiannya, sehingga dapat dikembangkan jika sudah tercapai.
- Visi sebaiknya yang kasat mata sehingga semua orang dapat melihat tujuan, dan dapat menyetujui imajinasinya.
- Visi tidak lepas dari sejarah pendirian dan perkembangan lembaga.

Dalam penentuannya, seluruh anggota lembaga tersebut dapat diminta untuk berkomentar tentang apa yang diinginkan tentang lembaga tersebut pada masa depan, lalu hasilnya diolah sehingga terbentuk sebuah visi. Namun pada kenyataannya, agak rumit menyusun kalimat dan pilihan kata yang mampu mewakili banyak kepentingan.

PENDAHULUAN

2. Merumuskan Misi LDK

Yang dimaksud dengan misi ialah arah yang ingin dicapai oleh suatu lembaga, yaitu pernyataan mengenai hal-hal yang harus dicapai organisasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan di masa yang akan datang dengan menyiratkan bentuk pelayanan yang akan ditawarkan dalam pencapaian visi. Dengan demikian misi dapat berarti kristalisasi nilai-nilai yang diyakini kebenarannya oleh suatu organisasi, dan nilai tersebut merupakan ukuran yang mengandung kebenaran atau kebaikan mengenai keyakinan dan perilaku organisasi yang paling dianut dan digunakan sebagai budaya kerja dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan untuk mencapai misi dan visi organisasi. Dalam pernyataan misi dijelaskan mengapa organisasi tersebut perlu eksis dan apa manfaatnya di masa yang akan datang. Misi ini akan membedakan antara satu organisasi dengan organisasi sejenis lainnya karena implementasi dari misi bersifat lebih spesifik.

Untuk menyusun sebuah misi terdapat beberapa ciri yang sebagai panduan, yaitu:

1. Harus bernilai luhur

Misi harus bernilai luhur dan ideal, maksudnya harus berdasarkan nilai-nilai universal yang berasal dari Allah SWT dan bukan berdasarkan nilai-nilai negatif yang cenderung destruktif.

2. Fleksibel

Dengan adanya fleksibilitas misi maka dapat mendukung para pelaksana misi tersebut agar tidak kehilangan daya kretivitasnya dalam mengimplementasikan misi ke dalam bentuk kerja operasional, karena jika suatu misi bersifat terlalu kaku maka kemungkinan terjadinya perubahan-perubahan cara untuk mencapai tujuan sangatlah kecil dan hal tersebut dapat mematikan kreativitas si pelaksana. Selain itu fleksibilitas tersebut juga memungkinkan adanya masukan-masukan dari pihak lain terhadap misi kita karena masukan dari luar tersebut biasanya dapat mendatangkan kejelasan dan perspektif yang segar ke dalam proses penulisan pernyataan misi kita.

3. Menarik

Misi yang menarik dapat menyuplai energi baru dan dapat memotivasi para pelaksananya untuk senantiasa menjalankan dan mempertahankan misi dalam kondisi apapun. Hal tersebut dapat memberikan rasa optimis, melahirkan suatu harapan daripada rasa kekhawatiran.

4. Spiritual

Yang dimaksud dengan spiritual adalah misi bersifat non materi atau lebih bersifat abstrak, yang tidak bisa diukur secara kuantitatif namun dapat dirasakan secara subyektif melalui pendekatan kualitatif.

5. Jelas

Misi yang baik adalah yang jelas, agar mudah dipahami dan dihayati, tidak memiliki makna ganda. Misi dengan kata-kata puitis terlihat indah namun kadang-kadang susah dimengerti maksudnya sehingga dapat menyimpangkan arti.

6. Sederhana

Misi sebaiknya dibuat sesederhana mungkin. Sederhana di sini bukan berarti pendek.

7. Susunan dan nada kata-kata harus mencerminkan kepribadian organisasi.

8. Mampu mengidentifikasi falsafah organisasi.

9. Mampu menggambarkan harapan masyarakat terhadap lembaga tersebut.

10. Menggambarkan 'self image' lembaga tersebut.

3. Langkah-langkah Membuat Misi

Setelah mengetahui beberapa paparan teori tentang misi, maka langkah riil yang harus dilakukan adalah membuat misi itu sendiri. Misi sebaiknya tertulis agar mudah diingat, dihafal, dimengerti, dan dihayati. Beberapa langkah dalam membuat misi, yaitu:

1. Menjawab enam unsur misi.

Dalam membuat misi tersebut maka para pelaksananya harus mampu menjawab beberapa pertanyaan seperti:

PENDAHULUAN

- Siapa saya (dalam hal ini adalah organisasi)? jawaban harus mencerminkan organisasi secara keseluruhan, tidak secara parsial.
 - Mengapa organisasi tersebut ada?
 - Apa keunggulan atau kelebihan yang dimiliki oleh organisasi tersebut?
 - Untuk siapa ia bekerja?
 - Apa hasil atau produk dari organisasi tersebut?
 - Di mana mengerjakannya?
2. Menggabungkan jawaban pertanyaan mengenai misi menjadi satu kalimat atau beberapa kalimat.

Setelah menjawab keenam pertanyaan tersebut maka langkah selanjutnya adalah menggabungkan jawaban-jawaban tersebut menjadi sebuah atau beberapa kalimat. Kalimat tersebut harus singkat dan sederhana serta harus mengandung ciri-ciri misi yang telah dijelaskan sebelumnya. Kalimat tersebut tidak harus memakai kata-kata yang sama persis seperti jawaban keenam pertanyaan di atas.

VI. SASARAN : IDENTIFIKASI OBJEK DAN MEDAN DAKWAH KAMPUS

Objek dakwah di kampus dapat dilihat dalam dua perspektif, yaitu intra kampus dan ekstra kampus. Intra kampus adalah objek atau sasaran dakwah yang ada di dalam kampus. Sasaran inilah yang harus lebih diprioritaskan karena ruang lingkup dakwah kampus yang terdekat adalah elemen-elemen yang berhubungan langsung dengan kampus atau masyarakat yang berada di dalam kampus itu sendiri. Elemen-elemen intra kampus sebagai sasaran dakwah kampus adalah mahasiswa, dosen, dan karyawan.

Sedangkan objek dakwah ekstra kampus adalah elemen lain yang berada di luar lingkaran kampus namun memiliki hubungan yang erat dengan keberadaan

kampus itu sendiri. Objek ekstra kampus tersebut dapat berupa lingkungan masyarakat, dan negara.

Berikut akan dijabarkan lebih rinci dari masing-masing objek dakwah kampus tersebut, yaitu:

A. Intra Kampus : Mahasiswa, Dosen, Karyawan

Seperti yang kita ketahui bahwa objek dakwah kampus yang terdekat adalah masyarakat yang berada di dalam kampus. Masyarakat kampus inilah yang akan menjadi pelaku dalam mengubah kondisi kampus, baik menuju kebaikan ataupun menyimpang jauh dari kaidah-kaidah yang islami. Oleh karena itu, para aktivis dakwah kampus, dalam hal ini adalah aktivis LDK, harus memberikan perhatian yang cukup besar dalam berdakwah terhadap ketiga elemen kampus di bawah ini.

1. Mahasiswa

Mahasiswa merupakan elemen utama dan yang paling banyak jumlahnya dalam komunitas kampus. Mahasiswa juga merupakan suatu komunitas masyarakat yang memiliki intelektualitas dan mobilitas yang tinggi sehingga dapat melakukan perubahan yang besar di kampus. Oleh karena itu kewajiban melakukan dakwah terhadap mahasiswa menjadi penting agar kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh mahasiswa tersebut dapat dimanfaatkan untuk kebangkitan Islam, dan mereka (mahasiswa) berafiliasi terhadap Islam.

Secara lebih khusus, mahasiswa merupakan objek potensial sasaran dakwah kampus karena mahasiswa tersebut memiliki beberapa kelebihan, yaitu:

1. Mahasiswa adalah kelompok khusus di masyarakat, yang memiliki semangat dan daya dorong yang tinggi, aktivitas yang dinamis, kemauan yang keras, menerima pembaharuan sampai harapan masa depan.
2. Mahasiswa merupakan kader potensial atau calon-calon tokoh dan pemimpin masyarakat di segala bidang, atau mahasiswa merupakan harapan masa depan serta pengemban harapan umat di masa yang akan datang.
3. Mahasiswa relatif memiliki waktu luang yang cukup banyak, oleh karena itu waktu tersebut akan lebih baik jika digunakan untuk hal-hal yang bermanfaat

PENDAHULUAN

melalui aktivitas yang beragam dan mampu menyalurkan potensi mereka, sehingga dapat menghindarkan mereka dari kerusakan dan penyimpangan terhadap hal-hal yang negatif.

4. Mahasiswa memiliki kesempatan yang besar untuk berinteraksi dengan generasi di atasnya, seperti dosen dan pejabat kampus, sambil menimba ilmu dan pengalaman mereka dalam kehidupan.
5. Mahasiswa juga dapat berinteraksi dengan para tokoh masyarakat dan pejabat negara melalui ceramah-ceramah, seminar-seminar, mata kuliah, dan berbagai kunjungan yang dilakukan.
6. Mahasiswa memiliki kemungkinan untuk melakukan studi hingga keluar negeri dan hal tersebut memungkinkan terciptanya suatu jaringan yang luas antar mahasiswa sedunia.
7. Mahasiswa adalah orang tua masa depan bagi generasi masa depan, maka jika perhatian, pendidikan, dan pembentukan kepribadian mereka berlangsung dengan baik pasti akan terbentuk generasi yang shaleh dan membawa masa depan umat menuju kemuliaan.

Dengan adanya kelebihan-kelebihan mahasiswa tersebut maka sangat penting jika menjadikan mahasiswa sebagai prioritas utama sasaran dakwah di dalam kampus, yaitu menuju mahasiswa yang mengemban peran sebagai da'i, cadangan masa depan (iron stock), dan agen perubah (agent of change).

2. Dosen/Pengajar

Dosen atau dewan pengajar merupakan bagian penting dalam proses pendidikan dan pengajaran, bahkan merekalah yang berada di garis terdepan. Oleh karena itu, dosen merupakan salah satu posisi yang penting dan patut dijadikan perhatian dalam memperluas segmen objek dakwah kampus. Para dosen dapat berperan baik sebagai pendorong dan pengarah maupun sebagai pembela dan pelindung. Dengan posisi tersebut, para aktivis dakwah kampus dapat mengambil dua keuntungan terhadap keberlangsungan dakwah di kampus,

yaitu: pertama; dari segi peran mahasiswa terhadap dosen, kedua; peran dosen yang dapat dimainkan terhadap dakwah kampus.

Pertama : Peran mahasiswa terhadap dosen

Mahasiswa harus memandang dosen seperti murid memandang guru, anak memandang ayah, dan memandang sebagai rekan yang saling menghargai dan menghormati, mencintai dan dekat dengannya, mengambil manfaat dari ilmu dan pengalamannya, serta meminta nasihat dan petunjuknya dalam berbagai masalah.

Demikian juga pandangan dakwah kampus terhadap dosen, ia harus mengarahkan perhatian dan upaya untuk bekerja sama dengan para dosen, dan menambah jumlah mereka yang membela gerakan mahasiswa. Hal tersebut dapat dilakukan melalui beberapa interaksi, di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Melakukan interaksi yang berkesinambungan dengan para dosen, membina hubungan yang erat, serta melakukan musyawarah dengan mereka ketika menghadapi permasalahan di dunia kemahasiswaan.
2. Menghormati dan menempatkan mereka pada tempatnya serta tidak melampaui batas-batas kesopanan meskipun terdapat perbedaan pendapat dengan mereka.
3. Merekrut sebanyak mungkin dosen ke dalam kepengurusan di lembaga-lembaga kemahasiswaan, dan menjadikan mereka sebagai pembimbing organisasi.
4. Melibatkan dosen dalam setiap kegiatan kemahasiswaan.
5. Menjadikan dosen sebagai subjek dakwah, seperti pemateri dalam ta'lim.
6. Membantu para dosen dalam membela masalah mereka dan membina hubungan dengan organisasi mereka bahkan berusaha menetapkan langkah-langkah, sasaran, dan strategi yang sama.
7. Berusaha membina hubungan khusus dengan para dosen yang memegang jabatan tertentu sebagai pengambil kebijakan baik di pemerintahan, yayasan-yayasan pemerintah dan masyarakat, dan organisasi-organisasi

PENDAHULUAN

strategis lainnya dalam rangka meraih wala' mereka terhadap dakwah kampus yang kita lakukan.

Kedua : Peran dosen terhadap dakwah kampus

Para dosen memiliki peran yang sangat besar terhadap mahasiswa, baik dari sisi ilmiah, perilaku, maupun amal, sebagaimana peran mereka dalam mengarahkan, melindungi, dan membela kegiatan kemahasiswaan.

Secara lebih jelas peran dosen dalam kegiatan kemahasiswaan atau lebih spesifiknya terhadap dakwah kampus adalah sebagai berikut.

1. Dalam Perilaku dan Kapabilitas

Perilaku para dosen selalu diawasi oleh mahasiswa dan dijadikan contoh baik perilaku ilmiah, pemikiran, perilaku pengajaran, maupun kepribadian para dosen itu sendiri.

2. Di Bidang Ilmiah

Para dosen memiliki peran yang sangat besar dalam bidang ini karena merekalah yang terlibat langsung dalam menentukan kebijakan-kebijakan ilmiah di kampus seperti kurikulum, dan sarana ilmiah lainnya, sehingga kesempatan ini sangat baik dimanfaatkan untuk menetapkan kebijakan yang berafiliasi terhadap dakwah Islam, misalnya menggunakan kandungan kurikulum pelajaran untuk memantapkan sisi tarbawiyah, akhlaqiyah, dan fikriyah mahasiswa.

3. Di Bidang Pelayanan

Bidang ini adalah bidang yang makin mendekatkan pengajar dengan mahasiswa, memberikan contoh yang baik tentang pelayanan dan sumbangsih dalam kegiatan kemahasiswaan.

4. Bidang Kegiatan Kemahasiswaan

Jika para dosen tersebut ikut mengambil bagian dalam bidang ini maka hal tersebut merupakan peluang besar yang dapat memberikan kekuatan bagi mahasiswa dalam menyelenggarakan setiap kegiatan-kegiatannya di kampus. Hal-hal yang dapat dilakukan para dosen untuk berpartisipasi dalam

bidang ini dapat berupa: terlibat dalam kegiatan-kegiatan kemahasiswaan, menjadi pembimbing untuk kegiatan mahasiswa, memberi sumbangan materi dan pemikiran seperti nasihat-nasihat dan arahan untuk kegiatan yang akan dilaksanakan oleh mahasiswa, dan lain-lain.

5. Bidang Jaringan

Sebagai seorang dosen tentunya memiliki ribuan mahasiswa yang pernah diajar olehnya dan tentunya mahasiswa tersebut sudah banyak yang menjadi orang sukses. Jaringan mahasiswa dan alumni yang dimiliki dosen ini bisa dimanfaatkan oleh dakwah kampus dalam rangka memperluas jaringan untuk kepentingan dakwah.

6. Bidang Pendidikan

Seorang dosen dituntut untuk menamati minimal magister program, dan cukup banyak yang telah menamati program doktoral. Biasanya dosen mengambil 2 program studi lanjut ini di kampus terkemuka di Indonesia atau bahkan kampus yang terkenal di level internasional. Rekomendasi dosen terhadap aktivis dakwah yang ingin melanjutkan kuliah pasca-sarjana sangatlah penting agar pembentukan alumni yang berkompeten dan berafiliasi terhadap Islam dapat terwujud.

3. Karyawan

Karyawan merupakan salah satu elemen sekaligus objek dakwah yang ada di kampus. Tidak dapat dipungkiri bahwa mereka merupakan bagian penting yang melaksanakan langsung perintah-perintah yang turun dari para dosen. Selain itu sebagian besar dari karyawan tersebut memiliki hubungan yang baik dengan para mahasiswa terutama mahasiswa yang aktif dalam berbagai kegiatan kemanusiaan. Dengan memperluas jaringan dakwah kampus hingga ke tingkat karyawan maka diharapkan dakwah kampus akan memiliki basis massa pendukung dakwah yang lebih luas. Target lain adalah melengkapi sasaran dakwah di kampus sehingga tercipta suasana kampus yang kondusif dan bernuansa islami.

PENDAHULUAN

Pendekatan ke karyawan ini juga haruslah terspesifikasi dengan baik. Ada 3 jenis pegawai non-dosen di kampus, yakni:

1. Pegawai administrasi / tata usaha
2. Satpam
3. Pegawai

B. Ekstra Kampus : Lingkungan masyarakat dan negara

Sasaran dakwah ekstra kampus merupakan bagian yang tak dapat dipisahkan dari program-program dakwah intra kampus, sebab masyarakat kampus merupakan bagian dari masyarakat secara keseluruhan. Mahasiswa membutuhkan dukungan masyarakat dalam menjalankan agenda dakwah kampusnya. Untuk itu mahasiswa harus merancang suatu pola hubungan yang baik dengan masyarakat.

Selain itu mahasiswa memiliki kewajiban moral untuk menciptakan masyarakat yang lebih baik. Mahasiswa dianugerahi kelebihan yaitu memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, oleh karena itu mahasiswa harus menjadi pengayom masyarakat, membela kepentingan-kepentingan masyarakat, dan mengajak masyarakat untuk membudayakan hidup yang lebih baik. Dalam hal ini solusi terbaik untuk kehidupan tentu saja hidup berdasarkan atauran-aturan al-Islam.

Negara merupakan satu kesatuan yang utuh dari berbagai elemen yang ada di negeri ini. Oleh karena itu, para aktivis dakwah kampus tidak boleh melupakan sasaran dakwah yang satu ini. Mahasiswa harus dapat menjadi pengontrol kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah. Jika kebijakan yang ditetapkan merugikan masyarakat, maka mahasiswa yang harus menyuarakan penentangan terhadap kebijakan tersebut. Mahasiswa juga menjadi pengamat aktif terhadap segala gerak-gerik yang dilakukan oleh para pejabat negara, jika ada hal-hal yang menyimpang maka mahasiswa harus segera bertindak —dengan bantuan masyarakat— menuntut pertanggungjawaban para pejabat negara tersebut. Peran aktivis dakwah kampus terhadap negara tersebut diharapkan

dapat mengontrol segala kebijakan-kebijakan negara, lebih jauh ditargetkan agar kebijakan negara berpihak kepada dakwah islamiyah dan hal tersebut merupakan langkah-langkah menuju pembentukan khilafah Islamiyah.

REFERENSI

- SPMN,Tim,2004. Risalah Manajemen Dakwah Kampus, Studia Pustaka:Depok
- Siddiq,Mahfudz, 2005.Risalah Dakwah Tulabiyah,Pustaka Tarbiatuna:Jakarta
- Outb,Sayyid,2001.Petunjuk Jalan,media dakwah:Jakarta
- Nuh, Muhammad Sayid, 2004.Dakwah Fardiyah “pendekatan personal dalam dakwah”, Era Intermedia:Solo
- Wibowo, B.S,dkk,2003. SHOOT TRUSTCO, PT Syamil Cipta Media:Bandung
- Outb, Sayyid, 1995. Fiqih Dakwah, Pustaka Amani: Jakarta
- GAMAIS ITB, 2007. AD / ART periode 2007-2008, Bandung
- GAMAIS ITB, 2007.Blue Print Transisi GAMAIS ITB, Bandung,
- ROHIS UNDIP,2007.Komitmen Bersama, Semarang
- SALAM UI,2006. MMS SALAM 08, Depok,
- Sandhiyuda, Arya, 2006.Renovasi Dakwah Kampus, KAF Publishing:Jakarta
- Yasmin,Ummu, 2004. Materi Tarbiyah,Media Insani:Solo

PENDAHULUAN

LEVELISASI DAN PRIORITAS

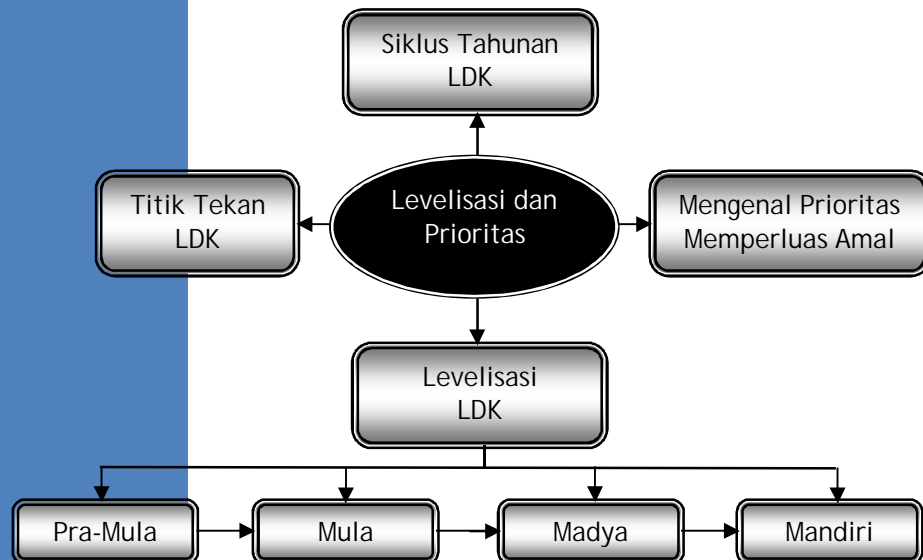
BAB II

LEVELISASI DAN PRIORITAS

Abstraksi

Lembaga Dakwah Kampus (LDK, merupakan motor utama dari seluruh aktivitas dakwah. Dari LDK-lah aktivitas dakwah bermula, lalu berkembang memperluas sayapnya meliputi sektor lain dari kampus. Tidak dipungkiri bahwa perkembangan LDK tidaklah sama satu dengan yang lain. Karena itu, penting untuk saling berbagi dan mendukung sesama LDK. Selain itu, kemampuan dalam melakukan urutan (tahapan) amal dakwah LDK diperlukan. Sebagai langkah awal, dibutuhkan pendataan dan pengklasifikasian kondisi LDK. Dengan cara tersebut, diharapkan dapat memberikan dukungan yang benar-benar tepat sesuai kebutuhan LDK yang bersangkutan. Berdasarkan klasifikasi kondisi LDK, dibuatlah saran (dalam bentuk analisis kebutuhan) mencakup segala hal yang direkomendasikan menjadi titik tekan LDK saat ini.

Mind Map



I. Mengenal Prioritas Memperluas Medan Amal

"...Dan tolong-menolonglah dalam kebajikan dan takwa..."
(QS. Al-Maidah : 2)

Keberadaan LDK dalam konteks dakwah kampus, memegang peranan yang sangat penting. Meskipun LDK bukan merupakan satu-satunya sayap dakwah di kampus, LDK merupakan dapur sekaligus laboratorium dakwah yang utama di kampus. Dari LDK-lah strategi dakwah disusun dan dikembangkan hingga akhirnya dakwah dapat melebarkan sayapnya ke sektor-sektor lain yang ada di kampus.

Sudah menjadi kenyataan di lapangan bahwa kondisi LDK berbeda pada setiap kampus. Perbedaan tersebut mencakup medan dakwah, pengelolaan internal LDK, dan aktivitas yang dilakukan. Di kampus-kampus tertentu, ada yang sudah memiliki LDK yang relatif mapan dalam pengelolaan lembaga dan sudah memiliki lingkaran pengaruh yang cukup luas. Namun, di kampus-kampus lain, LDK yang ada baru didirikan, masih berkutat seputar legalisasi status sebagai unit kegiatan mahasiswa, dan masih harus berkonsentrasi menyiapkan kader-kader inti pendukung dakwah yang akan menopang kegiatannya.

Berdasarkan kenyataan tersebut, saling mendukung keberadaan antar LDK meski terletak di kampus yang berbeda, merupakan hal yang penting. Dengan dukungan tersebut diharapkan dapat terjadi percepatan di berbagai LDK, sehingga dakwah ini semakin semarak dan terselenggara secara profesional.

Sebagai langkah awal, perlu dibuat sebuah pendataan terhadap LDK-LDK untuk melihat kondisi masing-masing. Dari data yang dihasilkan, dibuat parameter-parameter untuk mengklasifikasikan LDK menurut tingkatan-tingkatan tertentu sesuai kondisi yang umum ditemui. Pengklasifikasian dalam levelisasi LDK dimaksudkan tidak lain untuk mempermudah formulasi dukungan yang paling dibutuhkan oleh sebuah LDK, sehingga peningkatan yang diharapkan terjadi pada LDK yang bersangkutan dapat lebih terukur dan terarah. Dengan kata lain, ada dua aspek yang dipertimbangkan,

1. aspek Levelisasi LDK, dan
2. aspek Titik Tekan Amal Tiap Level LDK.

LEVELISASI DAN PRIORITAS

PEMAHAMAN DASAR

Sebelum menggambarkan bagaimana tahapan LDK yang direkomendasikan, ada beberapa hal yang mesti kita ketahui bersama, yakni

1. Tahapan yang Integral

Tidak ada jarak yang tegas antara satu level dengan level lainnya. Sebab, levelisasi itu saling terkait dan berkesinambungan. Sehingga ketika kita melangkah ke suatu level berikutnya, sama sekali tidak berarti meninggalkan level sebelumnya. Ketika dalam tahapan madya bukan berarti rekomendasi dan saran pada tahap mula menjadi melemah dan terabaikan.

2. Analisis Internal dan Eksternal

Hal yang penting untuk diingat adalah bahwa kita sebaiknya memiliki kemampuan menganalisis kondisi internal LDK. Sehingga kita mengenal positioning LDK; mengenal diri mengenal prioritas bergerak.

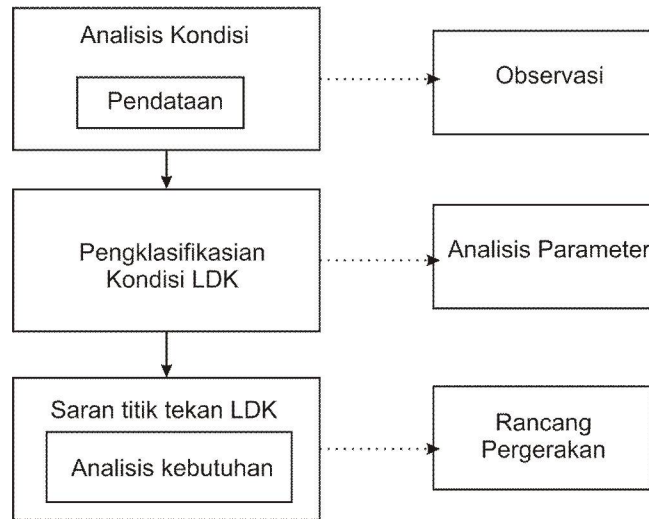
Namun, menapaki level yang lebih tinggi dari sebelumnya tidak saja ditentukan oleh pertimbangan kondisi internal LDK, tapi juga oleh peluang dan tantangan yang diciptakan dinamika lingkungan strategis eksternal. Oleh karena itu, boleh jadi syarat-syarat internal untuk memasuki tahapan berikutnya sudah terpenuhi, tapi kondisi eksternal belum memungkinkan sehingga satu tahapan mengambil waktu yang lebih lama.

3. Antisipatif

Proses peralihan dari satu level ke level lain harus disertai langkah antisipasi terhadap berbagai kemungkinan positif-negatif yang menyertai peralihan level tersebut.

*daur ulang artikel "Proses Peralihan" dari buku Gerakan ke Negara

Tahapan



Skema Mekanisme Penentuan Gerak LDK

II. Levelisasi LDK

“Dan Allah SWT telah meninggikan langit dan Dia meletakkan neraca (keadilan). Supaya kamu jangan melampaui batas tentang neraca itu. Dan tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu.”
(QS. Ar-Rahman : 7-9)

Membangun sebuah kehidupan yang islami di kampus bukanlah pekerjaan yang ringan, akan tetapi berat dan sangat melelahkan, membutuhkan waktu yang panjang. Proses membangun pun memerlukan sumber daya manusia. Dan karena LDK memiliki karakteristik

kepengurusan yang mengalir, tidak selamanya seorang aktivis dakwah berada di kampus, sehingga proses pelibatan sumber daya manusia harus sistematis berkesinambungan. Selain itu, diperlukan sumber daya fisik dan dukungan finansial yang tidak sedikit. Dan lebih dari itu semua, dibutuhkan energi ruhiyah dan semangat jihad serta élan vital yang dahsyat; konsep, metode, dan sistematika perjuangan yang jelas lagi mantap; gagasan dan pemikiran brilian serta inovasi yang berkesinambungan; kepemimpinan yang kuat dengan organisasi yang solid. Oleh karena itulah, pembagian levelisasi ini sesungguhnya untuk memudahkan kita melangkah menuju tujuan utama; membangun sebuah kehidupan islami di kampus.

Pergerakan pada level LDK sekalipun haruslah memiliki pengenalan terhadap amal prioritas yang harus dilakukan LDK. Dan levelisasi memiliki nilai prioritas dalam mengarungi medan amal di kampus. Pengetahuan akan agenda LDK apa yang harus didahulukan dan agenda apa yang diakhirkan, agenda apa yang vital dan menjadi parameter keberlangsungan LDK dengan agenda yang sifatnya sementara saja, dan semacamnya. Hal ini menjadi penting mengingat sumber daya dan kondisi LDK yang ada.

Langkah yang dilakukan adalah kita mengumpulkan data-data empiris mengenai kondisi aktivitas dakwah di kampus. Selanjutnya, upaya analisis kondisi dengan parameter "capaian" harus kita lakukan agar kita mengetahui benar positioning LDK berada pada level apa. Setelah itu, tahapan LDK disesuaikan dengan titik tekan level LDK yang pada akhirnya melaksanakan rekomendasi berupa analisis kebutuhan dalam pergerakan LDK pra-mula, mula, madya atau mandiri.

Proses pendataan dan pengklasifikasian LDK telah dimulai ketika ITS dipercaya menjadi Puskomnas FSLDK. Ketika itu, Puskomnas ITS telah membuat kuesioner tentang kondisi LDK dan menyebarkannya ke berbagai daerah untuk diisi oleh LDK yang bersangkutan. Berdasarkan kuesioner ini kemudian dirumuskan parameter-parameter tertentu yang selanjutnya digunakan untuk mengklasifikasikan LDK atas level pemula, madya, dan mandiri. Namun, pertimbangan lain muncul. Ada beberapa penambahan parameter yang diklasifikasikan dalam aspek tertentu. Dan dalam proses legalisasi LDK, perangkat-perangkat serta aspek-aspek apa saja yang harus disiapkan dalam memasuki level mula suatu LDK. Terdapat suatu kebutuhan pra-organisasi dan dalam hal ini diklasifikasikan sebagai level pra-mula.

Parameter-parameter levelisasi LDK diklasifikasikan ke dalam aspek sumber daya manusia, fokus dan lingkup agenda, perangkat organisasi,

LEVELISASI DAN PRIORITAS

kesekretariatan, da'awi (syi'ar dan kaderisasi), eksternal lembaga, keuangan dan pendanaan.

Parameter-parameter dari aspek LDK yang disebutkan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pengklasifikasian Aspek

A. Sumber Daya Manusia

1. Kuantitas Kader

Parameter ini cukup jelas, yaitu berkaitan dengan jumlah kader yang menjadi pendukung kegiatan dakwah LDK.

2. Kompetensi Kader

Parameter ini menunjukkan kemampuan dan keahlian apa saja yang harus dimiliki setiap kader yang menjadi pendukung kegiatan dakwah LDK pada setiap levelnya.

B. Fokus dan Lingkup Agenda

1. Fokus Agenda

Yang dimaksud fokus agenda adalah bentuk aktivitas LDK yang menjadi titik tekan selama masa kepengurusan yang sedang berjalan saat itu. Secara umum, fokus kegiatan merupakan bagian dari visi dan misi LDK selama kepengurusan aktifnya.

2. Lingkup Agenda

Yang dimaksud lingkup agenda adalah sejauh mana pengguliran aktivitas LDK dilakukan.

C. Perangkat Organisasi

1. Struktur

Parameter ini memperlihatkan tingkat kompleksitas struktur LDK pada setiap levelnya dan tahapan-tahapan dalam fungsi-fungsi badan yang harus diprioritaskan.

ASPEK DAN VARIABEL LEVELISASI

Aspek	Variabel
Fokus dan Lingkup Agenda	Fokus Agenda
	Lingkup Agenda
Sumber Daya Manusia	Kuantitas Kader
	Kompetensi
Perangkat Organisasi	Struktur
	Pedoman
Kesekretariatan	Sarana
	Pengarsipan
Da'awi (Syi'ar dan Kaderisasi)	Kaderisasi
	Syi'ar
Eksternal Lembaga	Eksistensi
	Jaringan
Keuangan dan Pendanaan	Sistem
	Sumber Dana

2. Pedoman Dakwah dan Organisasi

Tersedia tidaknya pedoman dakwah sebagai landasan amal sebuah Lembaga yang legal-formal-wajar. Ada pedoman asasi yakni Al-Quran dan Sunnah, ada pedoman operasional yakni AD/ART, GBHD (Garis-garis Besar Haluan Dakwah)/GBHK dan Rencana Strategis. AD/ART memiliki fungsi tambahan yakni dalam sudut pandang legalitas LDK.

D. Kesekretariatan

1. Sarana dan Prasarana

Maksud dari parameter ini meliputi ada/tidaknya sekretariat LDK dan seberapa jauh kelengkapan fasilitas yang dimiliki.

Perlu dijelaskan bahwa parameter fasilitas di sini, merujuk pada kuesioner LDK yang disusun oleh Pusat Komunikasi Nasional (PUSKOMNAS) periode 2000/2002 yaitu Institut Teknologi Sepuluh Noverber (ITS), ialah meliputi:

- a. tersedia/tidaknya komputer (untuk kepentingan surat-menyurat dan pengarsipan),
- b. ada/tidaknya ruang rapat dan ruang pertemuan,
- c. ada/tidaknya sarana telepon, faksimili, dan koneksi ke internet, dan
- d. fasilitas tambahan lainnya.

Meski demikian, bentuk-bentuk fasilitas tersebut tidak menjadi parameter baku. Artinya, memadai/tidaknya fasilitas yang dimiliki oleh sebuah LDK ditentukan oleh sejauh mana fasilitas tersebut mendukung kelancaran aktivitas dakwah yang dijalankan oleh LDK.

2. Pengarsipan

Maksud dari parameter ini adalah sebaik apa sistem dokumentasi yang ada di LDK. Dokumentasi menjadi penting mengingat bahwa penguasaan kontekstual akan sejarah menjadi pelajaran berharga untuk melihat gambaran LDK ke depan.

E. Da'awi (Syi'ar dan Kaderisasi)

1. Kaderisasi

Parameter ini mencakup sejauh mana LDK yang bersangkutan sudah memiliki rangkaian jenjang pengkaderan yang harus dilalui oleh pengurus/anggotanya berikut program-program dan penerapannya. Hal ini terkait dengan penyiapan SDM LDK tersebut di masa mendatang sesuai kebutuhan-kebutuhan dakwah kampus yang harus dipenuhi.

2. Syi'ar

LEVELISASI DAN PRIORITAS

Parameter ini mencakup jenis syi'ar yang dilakukan sebuah LDK pada setiap levelnya.

F. Eksternal Lembaga

1. Eksistensi Lembaga

Yang dimaksud eksistensi lembaga ialah sejauh mana keberadaan LDK beserta kegiatan dakwahnya mampu mendapatkan dukungan positif —bahkan jika mungkin melibatkan— pihak rektorat dan birokrasi kampus (termasuk dosen dan karyawan), serta mahasiswa pada umumnya.

2. Jaringan

Yang dimaksud jaringan adalah sejauh mana LDK yang bersangkutan telah menjalin hubungan dengan elemen-elemen lain yang ada di sekitarnya (intra dan ekstra kampus) untuk mendukung aktivitas dakwah. Elemen intra kampus meliputi, misalnya, Lembaga Dakwah tingkat Fakultas/Jurusan, Unit Kegiatan Mahasiswa lain, Himpunan Mahasiswa Jurusan, Senat Fakultas, BEM, dsb. Sementara elemen ekstra kampus meliputi, misalnya, LDK kampus lain, elemen mahasiswa ekstra kampus (seperti HMI dan KAMMI), LSM, tokoh-tokoh masyarakat, alumni, dsb.

G. Keuangan dan Pendanaan

1. Sistem Keuangan

Parameter ini mencakup tingkat kompleksitas sistem keuangan yang digunakan LDK yang bersangkutan.

2. Sumber Dana

Yang dimaksud dengan parameter ini adalah jenis sumber dana dan rasio perbandingan analisis perancangan anggaran dengan pemasukan yang terjadi selama periode kepengurusan.

	Aspek	Level LDK			
		pra-Mula	Mula	Madya	Mandiri
Fokus dan Lingkup Agenda					
Parameter	Fokus Agenda	Penguatan Kader Inti	Fungsi Da'awi	Optimalisasi Fungsi Da'awi	Ranah Amal Siyasi & Fanni
	Lingkup Agenda	Dakwah Kultural	Dakwah Struktural	Basis Mahasiswa	Basis Civitas Akademika
Sumber Daya Manusia					
Parameter	Kuantitas Kader	Terdapat Inisiator	Syarat Cukup Lembaga Formal	Sebaran Kader setiap Fakultas	Sebaran Kader setiap Lini
	Kompetensi Kader	Islamiyah Da'iyah	Islamiyah Da'iyah	Ketokohan Kampus	Kepemimpinan Kampus
Perangkat Organisasi					
Parameter	Struktur	Informal Terstruktur	Formal Sederhana	Struktur Fungsi Da'awi	Struktur dalam Struktur
	Pedoman Dakwah dan Organisasi	Al-Quran dan Sunnah	AD/ART	GBHD	Rencana Strategis
Kesekretariatan					
Parameter	Sarana dan Prasarana	Belum Ada	Sekretariat Informal	Sekretariat Resmi	Sarana Memadai

LEVELISASI DAN PRIORITAS

	Pengarsipan	Belum Ada	Pendataan Administrasi	Dokumentasi Arsip	Sistem Pengarsipan
Da'awi (Syi'ar dan Kaderisasi)					
Parameter	Kaderisasi	Pembentukan Kader Inti	Kaderisasi Kualitas	Kaderisasi Kuantitas	Spesialisasi Kaderisasi
	Syi'ar	Kultural dan Fardhiyah	Struktural	Syi'ar Basis Massa	Opinion Leader
Eksternal Lembaga					
Parameter	Eksistensi Lembaga	Belum Ada	Skala Kampus	Lingkungan Sekitar	Elemen DK Skala Daerah
	Jaringan	Birokrat Kampus	Alumni, FSLDK, Internal Kampus	Jaringan Regional	Jaringan Nasional
Keuangan dan Pendanaan					
Parameter	Sistem Keuangan	Belum Ada	Sistem Keuangan Sederhana	Sistem Keuangan Rinci	Akuntabel dan Transparan
	Sumber Dana	Sunduqu Juyubuna (Balance)	Swadaya Internal (Surplus)	Eksternal (Surplus)	Passive Income (Financial Freedom)

Mandiri

Madya

Mula

Pra-Mula

ANJURAN PENGGUNAAN

Perlu diperhatikan bahwa sesungguhnya kita tidak meninggalkan satu level menuju kepada level selanjutnya, akan tetapi perubahan level LDK merupakan fase yang bertambah. Artinya sebagian parameter yang terdapat pada level Pra-Mula sudah terdapat pada parameter Level Mula dan begitu seterusnya.

III. Titik Tekan Amal Tiap Level LDK

“Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi.....”

(QS. Al-Anfal : 60)

Mengelola sebuah LDK untuk mencapai tujuan yang telah disepakati memerlukan langkah strategis dengan kerangka gerak yang integral, bertahap dan berkesinambungan. Dan titik tekan amal tiap level LDK akan direkomendasikan dalam basis operasional LDK.

Berdasarkan parameter-parameter tiap level di atas, dirumuskan analisis kebutuhan LDK sesuai klasifikasinya. Dengan analisis kebutuhan tersebut, setiap LDK disarankan untuk memprioritaskan hal-hal yang perlu dibenahi terlebih dahulu sehingga proses perbaikan secara manajerial dalam pengelolaan LDK berjalan sesuai dengan kondisi internal dan kebutuhan dakwah kampus LDK tersebut.

Analisis kebutuhan LDK di masing-masing level secara umum diturunkan dari parameter-parameter LDK tiap level di atas. Dalam setiap bab di dalam buku ini akan dipaparkan analisis kebutuhan lembaga dakwah kampus.

Contoh analisis kebutuhan lembaga dakwah kampus Gamais ITB

Levelisasi LDFS-LDPS dalam kegiatan pengelolaan SDM (kaderisasi)

Aspek	Levelisasi LDFS-LDPS		
	Pemula	Madya	Mandiri
Fokus Kegiatan SDM	Pembentukan dan penguatan kader inti yang mampu diposisikan pada level strategis.	<ol style="list-style-type: none">1. Menambah jumlah kader dan menjaga kontinuitas jumlah tersebut.2. Mempersiapkan sistem pengelolaan SDM yang baku (alur kaderisasi, mekanisme penilaian kinerja individu dan organisasi).3. Mempersiapkan mekanisme pewarisan sistem yang baik.4. Mempersiapkan kader2 yang	<ol style="list-style-type: none">1. Implementasi dan perbaikan sistem.2. Pengelolaan SDM secara profesional.3. Inovasi dan kreasi dalam pengelolaan SDM.4. Pewarisan sistem yang lebih baik.

LEVELISASI DAN PRIORITAS

		akan mengimplementasikan dan memperbaiki sistem di masa yang akan datang.	
Kebutuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat alur kaderisasi. 2. Membuat mekanisme rekrutmen yg efektif&efisien. 3. Pengelolaan dan pengembangan SDM yang berorientasi pada pembentukan dan penguatan kader inti LDFS-LDPS. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementasi, perbaikan dan stabilisasi alur kaderisasi. 2. Pembentukan sistem evaluasi kinerja individu dan organisasi. 3. Pembentukan budaya organisasi. 4. Pengelolaan&pengembangan SDM yang berorientasi pada peningkatan kemampuan dasar organisasi dan keterampilan interpersonal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengakaran sistem untuk seluruh organisasi. 2. Pengakaran budaya organisasi. 3. Pengelolaan&pengembangan SDM yang berorientasi pada peningkatan profesionalisme kerja baik secara individual maupun secara tim. 4. Ekspansi dan diferensiasi untuk pengembangan organisasi.

Sumber: Blue Print Transisi Gamais ITB

	Pra-Mula	Mula	Madya	Mandiri
Fokus Agenda	Membangun sebuah komunitas informal serta barisan kader inti, pada tahapan ini diharapkan dakwah kultural dan personal terjadi dan pencarian SDM, serta berusaha melegalkan sebuah lembaga dakwah di tingkat universitas.	Menyusun dan menata sebuah lembaga dakwah yang sudah formal dan legal. Penataan SDM internal. Melakukan rekrutmen kader secara massal dengan orientasi kualitas. Melakukan syi'ar yang lebih luas dan tertata dengan baik.	Memiliki basis massa simpatisan di seluruh fakultas. Dengan SDM yang ada mencoba melakukan ekspansi dakwah sehingga basis simpatisan bisa terbentuk di seluruh fakultas. Pada tahapan II diharapkan fungsi utama LDK (dakwiy dan khidamy) dapat berjalan dengan baik.	Memiliki basis massa simpatisan di seluruh program studi/jurusan. Melakukan pola dakwah yang masif serta sinergis. Dengan adanya basis massa di semua program studi/jurusan, LDK sudah mempunyai kekuatan tersendiri dalam membangun sebuah paradigma Islam yang lebih komprehensif.
Struktur	Struktur berbentuk informal, dan sudah ada koordinasi di	Dengan legalnya sebuah LDK. Pada tahapan ini struktur LDK	Struktur LDK sudah harus lebih mencakup semua aspek	Pengokohan struktur hingga stabil. Adanya

LEVELISASI DAN PRIORITAS

	antara para personal aktivis dakwah agar dakwah bisa terstruktur dengan baik.	secara sederhana bisa terbentuk.	dakwah (dakwiy, siyasi, faniy). Sebuah LDK sudah mulai berkembang dan bisa mengakomodir semua lini dakwah yang bisa dijalankan.	sebuah lembaga dakwah fakultas/program studi/jurusan yang berada di bawah koordinasi LDK. Adanya perpanjangan tangan ini menunjukkan struktur dakwah di sebuah kampus sudah terkoordinir dan terdistribusi dengan baik.
Akademik	Pra-Mula Fokus pada personal kader. Kader diharapkan memiliki kompetensi akademik yang baik.	Mula Juara kelas/IP tertinggi di beberapa jurusan adalah kader lembaga dakwah. Tidak ada kader yang di-DO dengan alasan akademik.	Madya Kader sudah mulai banyak yang menjadi asisten dosen.	Mandiri Ada kader yang berpredikat cum laude dan bisa meneruskan ke jenjang pasca-sarjana. Kaderlulus sesuai dengan

Profesi dan Riset	Fokus pada personal kader. Kader diharapkan memiliki kompetensi akademik yang baik.	Kader memiliki paradigma yang positif terhadap keprofesian. Kader mulai dikenalkan dengan lomba-lomba ilmiah. Adanya simpatisan yang mengikuti lomba-lomba ilmiah/proposal penelitian.	Kader mulai terbiasa dan sering mengikuti lomba-lomba ilmiah/proposal penelitian.	batas ideal di kampus (setiap kampus berbeda). Adanya kader yang sudah alumni dan berafiliasi terhadap islam dan berkontribusi terhadap LDK almamaternya. Pengaplikasian ilmu yang didapat di kuliah untuk dakwah.
-------------------	---	--	---	--

Analisis di atas merupakan analisis kebutuhan yang terdapat pada bab sistem dan mekanisme organisasi serta akademik profesi. Lebih lanjut akan dijelaskan pada masing-masing bab di dalam buku ini.

Secara umum, saran yang dikemukakan dalam setiap bab-nya bersifat fleksibel. Dalam penerapannya, masing-masing LDK dapat melihat kondisi internal lembaga sebagai acuan utama menentukan kebutuhan prioritas aktivitas dakwahnya. Selanjutnya, buku ini dapat digunakan sebagai pedoman pemenuhan kebutuhan tersebut.

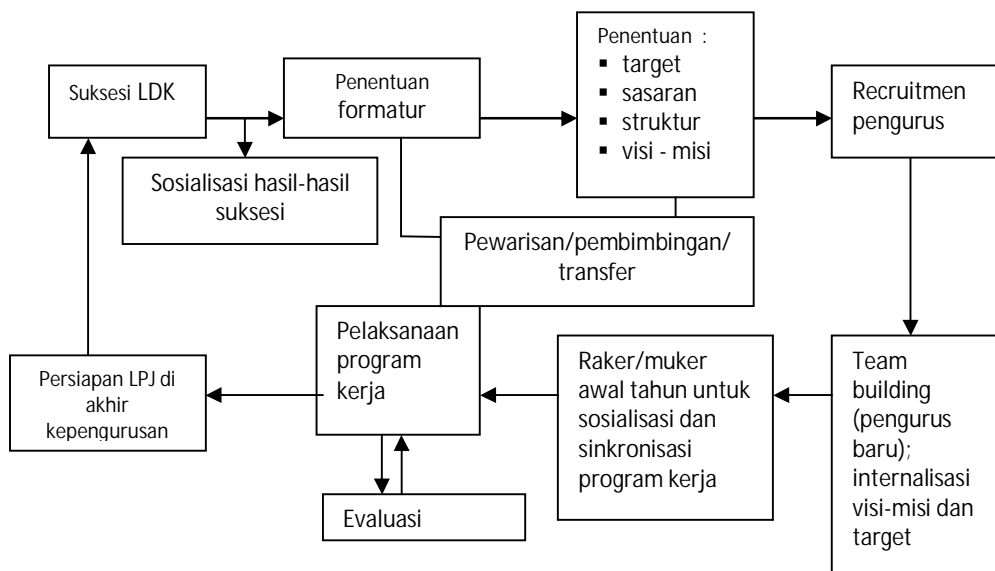
LEVELISASI DAN PRIORITAS

IV. Siklus Tahunan Organisasi LDK

Bagian ini menjelaskan aktivitas ke-organisasian legal-formal-wajar yang pasti dilalui oleh LDK. Penjelasan yang dipaparkan tidak mencakup hal-hal mendasar dari aktivitas dakwah LDK, sebab perbedaan kondisi tiap kampus akan melahirkan perbedaan strategi dakwah, sehingga sangat sulit untuk diseragamkan.

Penjelasan bagian ini meliputi aktivitas organisasi sebagai bagian dari manajerial pengelolaan LDK. Aktivitas tersebut bermula dari pembentukan kepengurusan, penentuan goal setting yang menjadi titik tekan aktivitas dakwah di kampus, evaluasi terhadap aktivitas dakwah yang sedang berjalan, penyiapan laporan pertanggungjawaban, dan pelaksanaan suksesi. Untuk mengetahui bagaimana semestinya aktivitas rutin itu dikelola, akan dijabarkan dalam bagian tertentu dari buku ini yang menjelaskan tentang hal tersebut. Adapun aktivitas rutin yang dimaksud digambarkan sbb.

Siklus sebuah LDK dimulai dari suksesi pemilihan pengurus baru untuk masa aktif berjalan. Yang terpenting dari proses suksesi ialah pembentukan tim formatur LDK. Tim inilah yang selanjutnya akan bermusyawarah menentukan kebijakan-kebijakan umum LDK masa tersebut. Kebijakan-kebijakan yang dimaksud meliputi: penentuan target yang harus dicapai selama kepengurusan berjalan, sasaran eksternal untuk aktivitas dakwah dan internal untuk organisasi LDK, struktur kepengurusan yang akan berfungsi, dan visi-misi yang akan menjadi jiwa bagi kepengurusan ke depan.



Penjelasan mengenai perumusan kebijakan LDK ke depan, dapat Anda lihat kembali pada bab Pendahuluan. Pada bab tersebut, dijelaskan tentang konsepsi dakwah secara umum, meliputi: makna, metode dan tahapan-tahapannya. Selanjutnya dijelaskan kedudukan dakwah kampus sebagai bagian dari dakwah umum, meliputi: overview tentang dakwah kampus (definisi dan ruang lingkup, keistimewaan, peran dan fungsi mahasiswa sebagai pengusungnya, urgensi, prospek ke depan), tujuan, sasaran, kaidah dan strategi implementasinya. Dari penjelasan tersebut, diharapkan pembaca dapat memiliki batasan yang jelas untuk menyusun kebijakan LDK yang dimaksud di awal. Secara khusus, bab pendahuluan menjelaskan proses penyusunan visi dan misi sebuah LDK berdasarkan kebijakan-kebijakan tersebut. Adapun pembahasan mengenai struktur kepengurusan, pembaca dapat melihatnya pada bab Sistem dan Mekanisme Keorganisasian.

Khusus bagi LDK pemula, perlu lebih mencermati penjelasan pada bab Sistem dan Mekanisme Organisasi. Pada bab tersebut dijelaskan proses penyusunan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga sebuah LDK. Selain itu, dicantumkan pula proses pembuatan Garis-Garis Besar Haluan Kerja/Organisasi (GBHK/O) sebagai sarana untuk mewadahi kebijakan-kebijakan yang telah dibahas di awal. GBHK/O berfungsi sebagai acuan untuk penyusunan program

LEVELISASI DAN PRIORITAS

kerja LDK selama setahun dan akan ditinjau ulang setelah setahun dilaksanakan (biasanya pada saat suksesi). Secara umum fungsi GBHK/O mirip seperti GBHN pada negara kita. Sedangkan bidang-bidang apa saja yang dilingkupi oleh GBHK/O ini, sangat tergantung pada kondisi LDK yang bersangkutan.

Selama penyusunan kebijakan berlangsung, semestinya terjadi proses pembimbingan/transfer oleh pengurus sebelumnya kepada pengurus berjalan. Hal ini penting untuk melanjutkan pencapaian yang telah dilakukan dan tidak mengulangi kesalahan yang ada pada kepengurusan sebelumnya.

Sampai tahap ini, secara konseptual, pengurus baru sudah siap untuk menggulirkan agenda dakwah ke depan. Langkah selanjutnya ialah menentukan personal-personal yang bersedia menduduki struktur kepengurusan. Setelah struktur terpenuhi, maka fokus selanjutnya ialah membangun kesadaran sebagai sebuah tim yang solid melalui team building dan internalisasi visi-misi serta target kepengurusan. Dengan demikian, setiap pengurus akan memiliki kerangka berpikir yang jelas dalam merumuskan program kerja yang inovatif, sebagai penjabaran dari visi-misi, sasaran, dan target kepengurusan.

Berkaitan dengan pembentukan team building di awal kepengurusan, buku ini menjelaskan secara detail tentang pengelolaan SDM sebuah LDK pada bab Kaderisasi dan Manajemen SDM LDK.

Selanjutnya adalah muker/raker di awal kepengurusan. Lewat momen ini, masing-masing pengurus dapat mempresentasikan secara detail rencana kerja kepengurusan ke depan. Kemudian disesuaikan dan disepakati bersama untuk mencapai sasaran dan target yang sudah ditetapkan. Setelah itu, dimulailah proses implementasi program kerja tersebut. Selama periode ini, dibutuhkan evaluasi periodik untuk mengetahui sejauhmana keberhasilan dapat dicapai dan kendala apa saja yang menghambat implementasi program kerja tersebut. Antara evaluasi dan pelaksanaan program kerja hendaknya dilakukan beriringan. Dengan demikian, diharapkan kesalahan-kesalahan yang terjadi dapat segera dibenahi sehingga pencapaian yang ditargetkan dapat dipenuhi.

Berkaitan dengan pelaksanaan program kerja, kesekretariatan dan keuangan merupakan faktor pendukung yang selalu dibutuhkan untuk kelancaran LDK sebagai organisasi. Oleh karena itu, pada bab Sistem dan Mekanisme Kesekretariatan dijelaskan bagaimana seharusnya mengelola kesekretariatan sebuah LDK. Adapun cakupan dari kesekretariatan di sini meliputi:

- Latar belakang/urgensi bidang kesekretariatan dalam pengelolaan LDK berikut tugas pokoknya.
- Sarana pendukung yang dibutuhkan untuk mengelola kesekretariatan, baik berupa SDM pengurus, ruang sekretariat dan perangkat kesekretariatan.
- Hal-hal yang berkaitan dengan identitas organisasi, meliputi logo, papan nama, perlengkapan surat-menyurat, memorandum, amplop surat, stempel/cap, kartu nama, bendera, dsb.
- Pengelolaan surat-menyurat.
- Wewenang pembuatan surat-menyurat.
- Sistem pengarsipan, akses/keamanan terhadap arsip, dan kontrol pengarsipan.
- Standardisasi penyimpanan arsip.

Selain kesekretariatan, pengelolaan keuangan LDK merupakan hal yang penting bagi kelancaran pelaksanaan kegiatan sebuah LDK. Hal ini secara detail dijelaskan pada bab Sistem dan Mekanisme Keuangan. Pembahasan pada bab tersebut meliputi pendahuluan (urgensi sistem keuangan bagi LDK), flowchart tentang siklus keuangan (penyusunan anggaran tahunan, pengelolaan dana, dan pelaporan keuangan), penjelasan detail tentang ketiga hal yang tercakup pada siklus tersebut, bagan keuangan dan sistem audit keuangan (meliputi pihak yang berwenang melakukan pengauditan dan mekanisme auditnya).

Masalah keuangan bagi LDK tidak mungkin terpisahkan dari masalah penggalangan dana. Sementara itu, sukses tidaknya upaya penggalangan dana yang dilakukan sangat bergantung pada seberapa luas dan seberapa baik jaringan yang dimiliki oleh LDK tersebut. Oleh karena itu, dalam buku ini disediakan pula

LEVELISASI DAN PRIORITAS

pembahasan khusus tentang hal ini dalam bab Fund Raising (penggalangan dana) dan bab Jaringan LDK. Dalam bagian penggalangan dana akan dijelaskan hal-hal terkait dengan:

- Wewenang pelaksanaan, yakni siapa saja yang berwenang dalam melakukan kegiatan penggalangan dana.
- Jenis-jenis penggalangan dana yang dapat dilakukan.
- Pengelolaan terhadap database sumber dana.

Adapun dalam bagian membangun jaringan akan dijelaskan dua hal, yakni:

- Jenis-jenis jaringan.
- Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam membangun.

Aktivitas dakwah LDK sangat terkait dengan aktivitas syi'ar. Oleh karena itu penjelasan secara khusus mengenai penyelenggaraan manajemen syi'ar secara detil diuraikan pada Bab Manajemen Syi'ar. Adapun hal-hal yang dijelaskan meliputi:

- Overview tentang syi'ar, yakni definisi, tujuan, urgensi, dan tahapan-tahapannya.
- Media-media yang dapat digunakan untuk kegiatan syi'ar, yakni syi'ar melalui media non event dan syi'ar melalui event (rutin dan insidental).
- Alur syi'ar, yakni meliputi tahap POACE (Planning, Organizing, Actuating, Controlling, dan Evaluating).

REFERENSI

- Fiqh Prioritas, Dr. Yusuf Qardhawi
- Manhaj Haraki, Syaikh Munir Muhammad Al-Ghadban
- Menuju Jam'atul Muslimin, Hussain bin Muhammad bin Ali Jabir, MA
- Rekayasa Masa Depan Menuju Kemenangan Dakwah Islam, Cahyadi Takariawan
- Puskomnas FSLDK – JMMI ITS, Quesioner Profil Lembaga Dakwah Kampus, Surabaya, 2002
- Matta, Anis, Menikmati Demokrasi, Penerbit Pustaka Saksi, Jakarta, 2002

BAB III

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

Abstraksi

Dalam sebuah organisasi, kaderisasi merupakan salah satu kerja inti. Proses kaderisasi bertujuan menghasilkan kader yang memiliki kecakapan (muwashofat) kader sehingga terbentuk pribadi yang unggul.

Kaderisasi dan manajemen SDM merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Agar kaderisasi suatu organisasi dapat berjalan dengan optimal, dibutuhkan keterampilan manajemen SDM yang baik pula.

Bab ini membahas tentang kaderisasi secara sistematis dan bertahap. Mulai dari perencanaan, perekrutan, pembentukan, penyediaan ladang amal, pemantauan, hingga penyiapan subjek kaderisasi selanjutnya. Adapun pembahasan mengenai manajemen SDM diintegrasikan pada pembahasan tahapan-tahapan kaderisasi.

Taujih Robbani

Dalam pandangan Islam, sentral dari kehidupan alam semesta adalah manusia. Kebaikan atau kerusakan dalam kehidupan alam semesta berawal dan berakhir pada manusianya. Firman Allah SWT:

“Telah nampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan tangan manusia, supaya Allah merasakan kepada mereka sebagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar).”
(QS. Ar-Ruum : 41)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka mengubah keadaan dirinya...”
(QS. Ar-Ra’du : 11)

Dalam dakwah, peranan para manusianya (para da’i) sangatlah vital. Dakwah dapat tumbuh ataupun hancur di tangan para da’inya. Seberapa besar kecintaan dan kedekatan mereka kepada Allah SWT, kekokohan ukhuwah sesamanya, dan kecintaan berjihad di jalan-Nya sangat menentukan keberhasilan dakwah.

“Hai orang-orang yang beriman, barangsiapa di antara kamu yang murtad dari agamanya, maka kelak Allah akan mendatangkan suatu kaum yang Allah mencintai mereka dan mereka pun mencintai-Nya, yang bersikap lemah lembut terhadap orang yang mukmin, yang bersikap keras terhadap orang-orang kafir, yang berjihad di jalan Allah, dan yang tidak takut kepada celaan orang yang suka mencela. Itulah karunia Allah, diberikan-Nya kepada siapa yang dikehendaki-Nya, dan Allah Maha Luas (pemberian-Nya), lagi Maha Mengetahui.”
(QS. Al-Maidah : 54)

Salah satu ciri orang yang dicintai Allah SWT adalah yang berjuang di jalan-Nya dengan barisan yang teratur lagi kokoh.

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (QS. Ash-Shaff : 4)

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

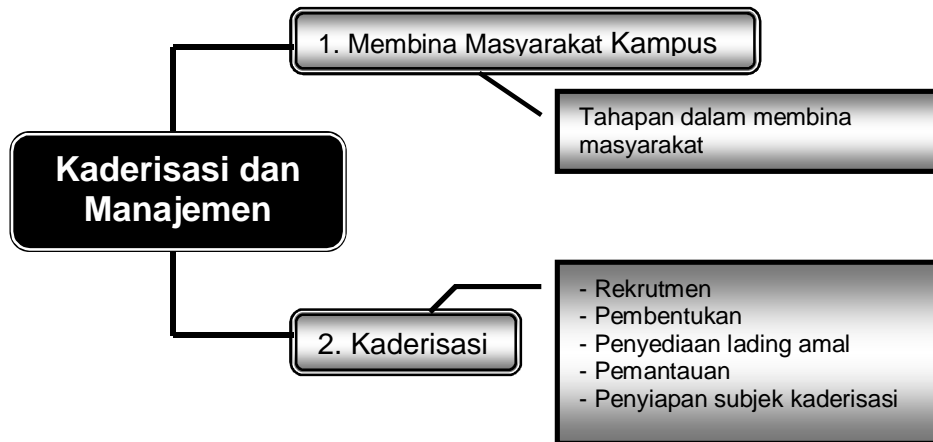
Di samping itu, perlu diperhatikan pula pemenuhan sebab-sebab kemenangan yang menjadi sunnatullah, termasuk di dalamnya persiapan-persiapan para da'inya dalam bentuk apa saja yang disanggupi, baik itu kekuatan ruhiyah, fisik, keahlian dan kompetensi, fikrah, dan sebagainya.

“Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan persiapan itu) kamu menggentarkan musuh Allah dan musuhmu dan orang orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; sedang Allah mengetahuinya. Apa saja yang kamu nafkahkan pada jalan Allah niscaya akan dibalasi dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dianiaya (dirugikan).”

(QS. Al-Anfal : 60)

Demikianlah pentingnya kaderisasi dan manajemen SDM dakwah yang akan kita bicarakan pada bab ini, yang menyangkut pembinaan dan pembentukan para kadernya, membekali mereka dengan persiapan-persiapan dakwah dan jihad, serta menyusun barisan mereka agar teratur dan kokoh.

Mind Map



Analisis Kebutuhan Lembaga Dakwah Kampus

Variabel	Level LDK			
	Pra-Mula	Mula	Madya	Mandiri
Kuantitas Kader	Membentuk beberapa	Merekrut kader inti	Membina barisan pendukung	Membina barisan

	orang kader inti yang akan menginisiasi dakwah.	sehingga cukup untuk membentuk lembaga formal di kampus.	dakwah (simpatisan) dari kalangan mahasiswa hingga tersebar di setiap fakultas.	pendukung dakwah (simpatisan) dari kalangan mahasiswa sampai ke tingkat program studi/jurusan dan dari kalangan civitas akademika lain.
Kompetensi	Fokus pada syakhshiyah islamiyah dan syakhshiyah da'iyah.	Fokus pada syakhshiyah islamiyah dan syakhshiyah da'iyah.	Mulai menyiapkan kompetensi kepemimpinan dan ketokohan di kalangan internal LDK.	Menyiapkan kompetensi kepemimpinan dan ketokohan di kalangan masyarakat kampus dalam sektor da'awi, sosial-politik, dan keilmuan-keprofesian.
Sistem/alur kaderisasi	Fokus pada pembentukan kader inti. Tidak terlalu memerlukan adanya penjenjangan kaderisasi.	Mulai melakukan kaderisasi secara terstruktur dan sangat berorientasi kualitas.	Pada tahap ini, proses kaderisasi mulai memperhitungkan kuantitas, tanpa menomorduakan kualitas.	Memiliki proses kaderisasi untuk spesialisasi untuk amal dakwah tertentu (da'awi, siyasi, faani).

I. Membina Masyarakat Kampus

Di antara komponen-komponen yang menyusun suatu umat, yang pertama adalah konsep/manhaj/risalah yang menjadi landasan kehidupan umat tersebut. Kedua adalah lingkaran inti dari umat tersebut yang disebut kader-kader atau

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

pemimpin-pemimpinnya, dimana kebaikan-kebaikan yang berserakan pada orang-orang ammah (umum) terkumpul dalam dirinya. Ketiga, basis massa yang mengikuti pemimpin-pemimpinnya, dan keempat adalah unsur waktu.

Jadi, keberjalanan suatu umat bisa dijelaskan sebagai berikut. Para kader atau pemimpin datang dengan membawa suatu risalah tertentu dan kemudian mereka membina orang-orang di sekitarnya sehingga terbentuklah suatu basis massa pendukung risalah tersebut. Lantas umat tersebut berjalan dengan risalah tersebut selama rentang waktu tertentu. Saat umat tersebut mulai meninggalkan risalah yang semula menjadi landasan hidupnya dan berganti menjadi risalah yang lain, maka dapat dikatakan mereka sudah menjadi umat yang lain.

Konsep ke-umat-an tersebut dapat diterjemahkan dalam ruang lingkup yang lebih sempit, yaitu masyarakat kampus. Tentunya skenario yang kita inginkan adalah begini, seorang atau sekelompok orang kader dakwah kampus membawa konsep Islam dan membina orang-orang di sekitarnya sehingga terbentuklah sebuah komunitas yang shalih yang semakin berkembang dan kemudian menjelma menjadi kehidupan kampus yang didasarkan pada konsep dan nilai-nilai Islam. Dengan kata lain, kita ingin membangun masyarakat kampus yang islami, dimana Islam tegak di dalamnya dan Al-Qur'an hidup di dalamnya.

Pentahapan dalam dakwah adalah sunnatullah. Dalam hal ini pun perlu diperhatikan tahapan-tahapan dalam membangun masyarakat kampus. Tahapan-tahapan tersebut adalah:

1. Membangun basis kader

Tahap ini adalah tahap pembinaan para pemimpin, para kader yang ke depannya akan menjadi penggerak dakwah. Yang perlu dicermati adalah bahwa membina kader berbeda dengan membina masyarakat pada umumnya. Membina kader tidak cukup dengan hanya ta'lim, tabligh, training, dan seminar. Membina kader haruslah melalui medan amal yang nyata, menghadapkannya pada realitas. Pembinaannya bersifat intensif, memperhatikan seluruh aspek kehidupannya, untuk memenuhi standar-standar kepribadian seorang pemimpin. Karena itulah waktunya bisa panjang. Inilah yang disebut kaderisasi dan inilah yang akan dibahas secara lebih mendalam pada bagian berikutnya.

2. Membangun basis massa

Ketika telah terbentuk kader-kader yang siap menanggung beban dakwah, tibalah saatnya para kader itu terjun ke masyarakat kampus, berinteraksi dengan mereka untuk mengenalkan Islam. Membina massa relatif lebih sederhana daripada membina kader. Ada dua poin penting yang harus dilakukan pada tahap ini. Yang pertama adalah memberikan kemanfaatan

kepada massa kampus. Inilah yang membuat aktivitas syi'ar harus banyak mengandung unsur pelayanan.

Kedua, berusaha menokoh di kalangan massa kampus. Hal ini dikarenakan masyarakat umumnya akan mengikuti orang-orang yang dianggapnya tokoh. Ini menuntut seorang kader agar memiliki standar pengetahuan, ruhiyah, dan kepribadian lainnya yang mencukupi sehingga ia layak menokoh. Dengan kata lain, seorang kader akan menjadi magnet bagi orang-orang di sekitarnya.

Kedua hal ini –memberikan kemanfaatan dan menokoh– merupakan hal yang relatif sederhana.

3. Membangun basis institusi

Inilah tahap dimana dakwah kampus sudah melembaga menjadi Lembaga Dakwah Kampus (LDK). Pada hakikatnya, bentuk institusi itu hanyalah sarana untuk mencapai tujuan dakwah yang tidak berubah baik sebelum ataupun sesudah dakwah kampus melembaga.

Dengan melembaga, dakwah kampus akan memperoleh beberapa manfaat. Di antaranya adalah kekuatan legalitas dan formalitas, mempercepat penyampaian syi'ar-syi'ar Islam, dan mempermudah dalam menjalankan program-program dakwah.

4. Membangun kampus secara keseluruhan dengan konsep Islam

Inilah tahapan dimana yang menjadi target adalah terwarnainya seluruh elemen kampus –baik itu mahasiswa, staf pengajar, karyawan, semua warga kampus– dengan fikrah Islam.

Perlu kita perhatikan bahwa pencapaian tahapan yang lebih tinggi bukan berarti meninggalkan aktivitas pada tahapan sebelumnya. Yang harus dipahami adalah pencapaian tahap yang lebih tinggi merupakan penambahan aktivitas dan kerja-kerja dakwah. Misalkan ketika sudah terbentuk basis massa, atau bahkan ketika LDK sudah terbentuk sekalipun, pembinaan kader bukan berarti berhenti. Justru kualitas dan kuantitasnya harus senantiasa ditingkatkan untuk menghadapi amanah-amanah dakwah yang semakin berat.

Pentahapan di atas tidaklah mutlak. Pada kenyataannya, terdapat dakwah kampus yang sudah melembaga (membentuk LDK) namun belum melakukan pembinaan kader secara baik, belum memiliki basis massa yang konkret, dan

POIN PENTING

Pencapaian tahapan yang lebih tinggi bukan berarti meninggalkan aktivitas pada tahapan sebelumnya.

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

sebagainya. Karena itu pentahapan di atas hanya menjelaskan hakikat tahap aktivitas dakwah. Bisa saja di Universitas X sudah terbentuk LDK tetapi masih terjadi kekurangan orang yang dapat menjadi tim inti LDK. Maka pada hakikatnya aktivitas dakwah yang dilakukan masih pada tahap pertama.

Satu hal lain yang membuat pentahapan di atas tidak dapat dikatakan mutlak adalah karena massa kampus adalah massa yang mengalir. Setiap tahunnya ada yang datang dan pergi, ada yang masuk dan ada yang lulus. Masa kepengurusan LDK pun biasanya digilir per angkatan per tahun.

II. Kaderisasi

Seperti disebutkan sebelumnya, kaderisasi merupakan kerja inti dimana di dalamnya kita membina kader sehingga mereka dapat menjadi penggerak dakwah. Proses kaderisasi bertujuan membentuk kader sehingga memiliki standar kepribadian yang unggul baik dari segi kepahaman, ibadah, akhlak, muamalah, wawasan, dan sebagainya secara integral. Karena itulah sebetulnya yang pertama kali harus kita lakukan adalah membuat model, yaitu model kader seperti apa yang kita inginkan.

A. Perencanaan Pengelolaan SDM LDK (Membuat Alur Kaderisasi)

Model kader yang dirumuskan sebaiknya dibagi ke dalam dua jenis. Yang pertama adalah menentukan standar-standar kepribadian umum yang harus dimiliki oleh seorang kader dakwah. Ini mencakup semua aspek kehidupannya baik fikriyah, ruhiyah, dan jasadiyah. Yang kedua adalah menentukan standar-standar kompetensi yang sifatnya spesifik. Hal ini berkaitan dengan amanah dakwahnya di LDK secara spesifik.

Untuk memodelkan yang jenis pertama, dapat mengacu kepada berbagai referensi yang sudah ada. Ini dapat ditemukan pada berbagai buku dakwah dan pergerakan Islam. Salah satu referensi yang dapat dijadikan perbandingan adalah pencapaian karakteristik (muwashofat) Kader Gamais ITB berikut ini.

1. Salimul 'aqidah (aqidah yang selamat)
2. Shahihul 'ibadah (ibadah yang benar)
3. Matinul khuluq (akhlak yang tegar)
4. Qadirun 'alal kasbi (mampu bekerja)
5. Mutsaqaful fikr (berwawasan luas)



POIN PENTING

Proses kaderisasi membentuk kader yang memiliki standar kepribadian yang unggul baik dari segi kepahaman, ibadah, muamalah, wawasan, dan sebagainya secara integral.

6. Qawwiyul jism (fisik yang kuat)
7. Mujahidun li nafsi (etos kerja yang tinggi)
8. Munazhzhah fi syu'unihi (tertata urusannya)
9. Haritsun 'ala waqtihi (menjaga waktunya)
10. Nafi'ul li ghairihi (bermanfaat bagi yang lainnya)

Adapun yang disebutkan di atas ini sebenarnya diperinci lagi ke dalam muwashofat-muwashofat terukur yang tidak dituliskan di sini (lihat lampiran).

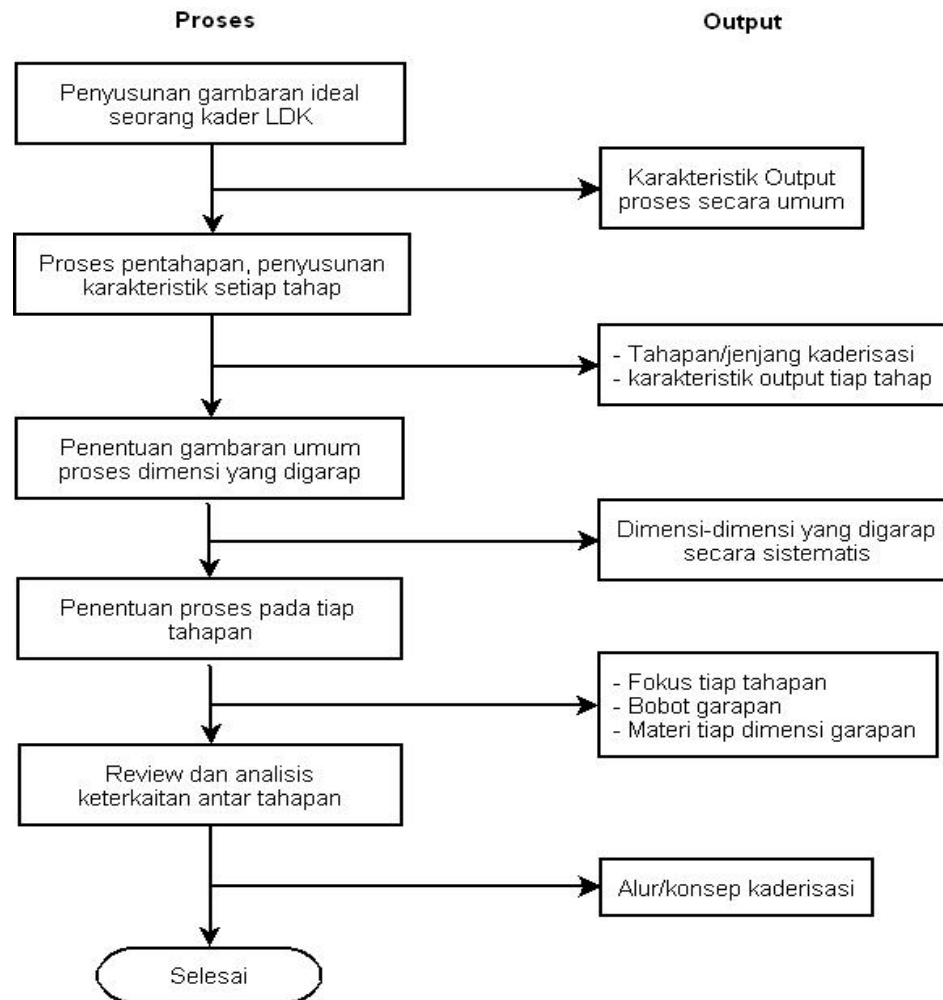
Sekarang kita akan memodelkan yang jenis kedua. Jika mengacu pada siklus tahunan LDK, maka aktivitas perencanaan pengelolaan SDM LDK dilakukan setelah penentuan target, sasaran, struktur, dan visi-misi LDK (lihat bab II). Berdasarkan target, sasaran, struktur, dan visi-misi LDK, maka ditentukanlah:

- Deskripsi tugas dari setiap lini dalam struktur.
- Standar kompetensi (parameter karakteristik individu) yang harus dimiliki oleh setiap SDM yang akan mengisi posisi di dalam struktur baik sebagai koordinator/ketua maupun sebagai staf baik yang bersifat umum (harus dimiliki oleh setiap orang yang bekerja di struktur LDK) maupun khusus (spesifik untuk posisi tertentu).

Dalam hal ini, ada satu hal yang menjadi catatan kita. Tidak harus semua standar kompetensi wajib dipenuhi, karena hal tersebut tidak mungkin. Tapi paling tidak hampir memenuhi/memiliki potensi tersebut, selebihnya dilengkapi dalam proses pembelajaran. Salah satu tugas pengelola SDM justru memfasilitasi agar karakteristik-karakteristik tersebut pada akhirnya benar-benar dimiliki oleh seluruh SDM LDK yang bersangkutan. Ingatlah bahwa LDK ini madrasah, bukan perusahaan.

Untuk dapat merealisasikan model kader yang kita inginkan, harus dibuat pentahapan menuju ke sana. Inilah yang kita sebut alur kaderisasi. Secara umum, proses pembuatan alur kaderisasi LDK dijelaskan sebagaimana berikut.

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK



Gambar 7.1 Alur Penyusunan Konsep Kaderisasi

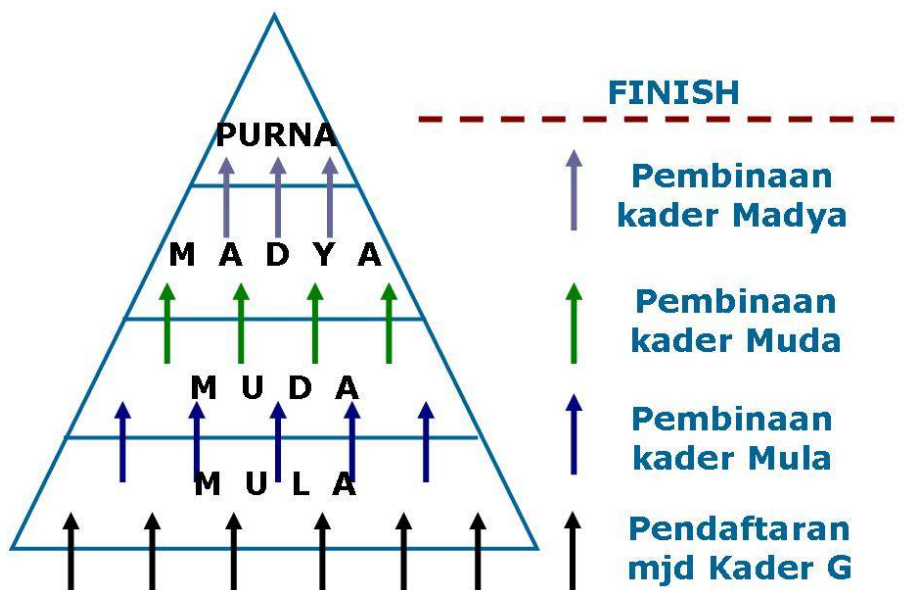
Hal-hal yang harus diperhatikan dalam membuat alur kaderisasi LDK:

1. Memulai dari akhir. Hal pertama yang harus didefinisikan dalam pembuatan alur kaderisasi adalah model/profil aktivis LDK yang ingin dihasilkan oleh proses pengelolaan SDM LDK itu sendiri. Setiap LDK dapat merumuskan profil aktivis LDK-nya secara mandiri sesuai dengan kondisi, kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh LDK masing-masing.
2. Bertahap dalam mencapai tujuan. Setelah dibuat profil output yang diharapkan, maka disusun suatu proses pentahapan yang harus dilalui oleh seorang kader baru LDK yang dimulai sejak ia menginjakkan kaki pertama kali

di LDK sampai status keanggotaannya berakhir (misalkan ketika lulus kuliah). Jumlah tahapan/jenjang yang harus dilalui oleh seorang kader juga harus ditentukan secara mandiri oleh tiap-tiap LDK sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masing-masing. Proses yang dilakukan dalam pentahapan ini antara lain mendefinisikan karakteristik transisi antar setiap tahap yang dilalui kader sampai menghasilkan karakteristik input tahap awal yang dianggap memenuhi syarat. Setelah itu disusun gambaran umum proses yang dibutuhkan pada setiap tahapan, beserta perangkat dan materi yang perlu diberikan.

3. Keterkaitan antar tahapan. Idealnya setiap aktivis LDK mengikuti proses ini secara kontinu, artinya profil output sebuah tahap idealnya menjadi profil input tahap selanjutnya. Namun, bisa saja ada aktivis LDK yang terekrut setelah tahun kesekian kuliah di kampus. Untuk kasus-kasus demikian maka pelibatan aktivis LDK akan disesuaikan dengan kemampuannya saat itu.
4. Implementasi dan penyesuaian. Suatu konsep tentu tidak akan bermanfaat tanpa upaya merealisasikannya. Pengelolaan SDM LDK harus menjabarkan konsep-konsep tersebut ke tataran yang lebih teknis dan melibatkan seluruh komponen LDK agar dapat diimplementasikan.

Berikut ini merupakan contoh penjenjangan kaderisasi Gamais ITB yang direalisasikan dalam tingkatan-tingkatan kader.



Gambar 7.2 Skema piramida kader Gamais ITB

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

B. Pentahapan Besar Kaderisasi

Secara umum, proses kaderisasi dapat dibagi ke dalam dua tahapan besar. Yang pertama adalah proses merekrut orang. Inilah proses dimana seorang da'i berburu bakat. Dia mencari potensi-potensi kebaikan yang tersebar di masyarakat, lalu kemudian dia memasukkannya ke dalam barisan dakwah. Yang kedua, setelah itu, adalah proses membina orang-orang tersebut. Proses membina adalah proses berinteraksi dengan fitrah manusia (tabiat dan semua unsur yang menyertainya) sehingga terjadi rekonstruksi kepribadian pada diri orang yang dibina. Seperti disebutkan sebelumnya, membina kader atau pemimpin itu tidak dapat dilakukan hanya lewat pengajian, ta'lim, dan seminar-seminar umum. Dibutuhkan perangkat-perangkat yang lebih khusus karena yang akan dibangun adalah kepribadian orang yang dibina secara integral. Selain itu, membina kader haruslah melalui alam realitas. Tidak cukup mengajarkan kejujuran, misalnya, hanya dengan ta'lim. Karena tekanan-tekanan alam realitaslah yang paling baik mendidik jiwa seseorang. Inilah sebabnya tadribul amal menjadi sangat penting dan harus dipandang sebagai bagian yang integral dari proses pembinaan.

Sebelum berlanjut, mari kita maknai kembali fase-fase dakwah kita. Kita ulas kembali secara singkat fase-fase tersebut.

1. Fase Tabligh dan Ta'lim
Fase ini adalah fase pengenalan, penyebaran fikrah. Yang menjadi fokus amal adalah mengubah yang tadinya bodoh menjadi tahu (dari jahiliyah kepada ma'rifah).
2. Fase Takwin
Fase ini adalah fase pembentukan, penyeleksian, dan latihan beramal. Yang menjadi fokus adalah mengubah yang tadinya tahu menjadi terstruktur pengetahuannya dan mulai berlatih melakukan amal-amal Islam yang nyata.

POIN PENTING

Secara umum, proses kaderisasi dapat dibagi ke dalam dua tahapan besar. Yang pertama adalah proses merekrut orang. Yang kedua adalah proses membina orang-orang tersebut.

POIN PENTING

Amal-amal kaderisasi:

1. Rekrutmen
2. Pembentukan
3. Penyediaan ladang amal
4. Monitoring
5. Penyiapan subjek kaderisasi

3. Fase Tandzhim

Fase ini adalah fase pengorganisasian, penyusunan pasukan, dan pemobilisasi-an potensi untuk tujuan dakwah.

4. Fase Tanfidz

Fase ini adalah fase pelaksanaan kerja dawah yang khusus.

Terdapat relasi yang kuat antara fase-fase dakwah dengan amal-amal kaderisasi. Dengan memaknai fase-fase dakwah di atas, amal-amal kaderisasi dapat dibuat menjadi alur sebagaimana berikut.

1. Rekrutmen. Proses inilah yang menjadi tahapan pertama dalam dua tahapan besar kaderisasi. Proses ini berkaitan erat dengan fase tabligh dan ta'lim (ta'rif) pada fase dakwah.
2. Pembentukan. Proses ini dan seterusnya merupakan tahapan ke dua dari dua tahapan besar kaderisasi. Proses ini berkaitan dengan fase takwin dalam fase dakwah.
3. Menyediakan ladang amal. Proses ini dan setelahnya memiliki relasi yang kuat dengan fase tandzhim pada fase dakwah.
4. Monitoring.
5. Penyiapan subjek kaderisasi berikutnya.

Untuk lebih memperdalam pembahasan tiap-tiap poin di atas, akan dijelaskan masing-masing poin secara terpisah.

1. Rekrutmen

Sebelum membahas lebih jauh, akan ditegaskan dahulu bahwa dalam bab ini, pengertian kader berbeda dengan pengertian pengurus. Yang dimaksud dengan kader adalah mereka yang mengikuti alur kaderisasi LDK. Yang dimaksud dengan pengurus adalah mereka yang menjalankan kerja-kerja dakwah secara formal dan terkoordinasi dalam struktur LDK sesuai dengan job description yang diberikan. Dalam pembahasan ini, yang dimaksud rekrutmen adalah rekrutmen kader.

Proses rekrutmen adalah proses menarik masuk seseorang ke dalam barisan dakwah untuk kemudian dibina dan menjadi sumber daya penggerak dakwah. Dengan kata lain kita merekrut seseorang menjadi kader LDK untuk kemudian dibina dan akan bersama-sama beramal dakwah melalui LDK.

Ini berarti proses rekrutmen dapat dikatakan sebagai penyeleksian/penyaringan SDM yang siap dibentuk. Ini berarti pula bahwa tidak

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

semua orang berhak dibentuk karena tidak semua orang siap. Dalam proses merekrut ini, perlu dicermati pula siapa yang akan direkrut. Orang tersebut haruslah memenuhi dua syarat, yaitu berpotensi untuk mengubah diri dan mengubah orang lain. Hal ini perlu karena kita melihat pada kemanfaatan untuk dakwah secara umum. Dengan merekrut orang-orang yang memenuhi dua kriteria di atas, dakwah akan mengalami percepatan yang jauh lebih pesat daripada kita merekrut orang yang sulit mengubah orang lain apalagi jika orang tersebut sulit diubah kepribadiannya.

Karena itulah, pada hakikatnya, objek perekrutan itu harus dicari. Tidak bisa hanya dengan menunggu. Kita harus mencari orang-orang yang memiliki bakat pemimpin, orang-orang yang simpati dengan Islam di kampus.

Inilah implementasi hadits Rasulullah SAW : “manusia itu seperti barang tambang, yang terbaik di masa jahiliyah terbaik juga dalam Islam”.

Masih ingatlah kita bagaimana Rasulullah SAW berdoa : “Ya Allah, jadikanlah salah satu dari dua Umar ini sebagai kunci kemenangan Islam” ketika berdoa kepada Allah SWT agar salah satu di antara dua Umar (Umar bin Khatthab ra. dan Abu Jahal) masuk ke dalam barisan kaum Muslimin. Kedua orang ini merupakan tokoh pemimpin di masa jahiliyah. Kemudian Allah SWT mengabulkan doa Rasul-Nya dengan masuknya Umar bin Khatthab ra. Dan terbukti ketika Umar masuk Islam, dakwah Islam mengalami percepatan yang luar biasa.

Metode yang umumnya digunakan oleh LDK untuk merekrut kader adalah dengan membuka pendaftaran calon kader LDK atau mengadakan ta’lim-ta’lim umum atau even-even syi’ar lainnya (program-program yang sifatnya pengenalan nilai-nilai Islam) dan kemudian merekrut orang-orang yang hadir untuk menjadi kader LDK. Ini tidak salah karena proses seperti ini sama dengan menyeleksi unsur-unsur di masyarakat kampus yang mempunyai kecenderungan lebih besar kepada Islam dan unsur-unsur yang simpati dengan Islam.

Dengan kata lain begini, orang yang sejak awal sudah simpati dengan Islam atau yang setelah mengikuti program syi’ar muncul rasa simpatinya terhadap Islam, itulah yang akan kita rekrut. Misalnya setelah seseorang mengikuti seminar ekonomi syariah, dia mulai mengetahui bahwa sistem Islam ternyata merupakan solusi dari masalah-masalah yang ada sekarang. Maka orang-orang seperti ini kita rekrut dan kita bina agar pengetahuannya berkembang menjadi pola pikir dan amalnya produktif untuk dakwah.

Sebagaimana telah dikatakan, hal tersebut di atas tidaklah salah. Namun, sebenarnya tidak cukup. Perlu juga dipikirkan bagaimana para kader ini dapat melihat potensi-potensi di sekitarnya. Misalnya potesi kepemimpinan, pemikiran,

keprofesian dan akademik, atau olah raga. Karena orang-orang yang memiliki puncak-puncak potensi inilah yang nanti akan menjadi tokoh-tokoh di masyarakat kampus.

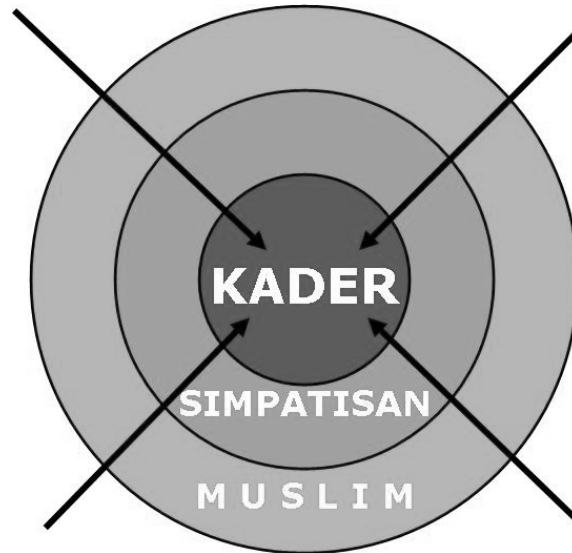
Karena itulah kapasitas internal kader menjadi penting. Daya rekrut LDK bergantung pada daya rekrut setiap kadernya, dan daya rekrut setiap kadernya bergantung pada kapasitas internal dirinya.

Masih ingatlah kita bagaimana proses masuk Islamnya Rukanah. Dia hanya mau masuk Islam jika Rasulullah mengalahkannya bergulat. Dan ternyata Rasulullah lebih kuat. Atau bagaimana masuk Islamnya Umar. Ini mengindikasikan bahwa untuk merekrut orang kuat harus dilakukan oleh orang-orang yang sama kuatnya atau lebih kuat.

Antara Kualitas dan Kuantitas

Pada kenyataannya, fungsi rekrutmen yang dilakukan LDK tidak hanya berorientasi pada pemenuhan basis kader (baca: kualitas), tetapi juga memiliki fungsi pemenuhan barisan pendukung dakwah atau simpatisan dakwah (baca: kuantitas). Dalam proses rekrutmen LDK, ada dua hal yang perlu diperhatikan terkait dengan kedua fungsi di atas, yaitu: (1) Peran LDK sebagai sarana dakwah umum yang harus menggulirkan proyek-proyek dakwah secara profesional, artinya LDK memerlukan kader yang secara kualifikasi siap menanggung beban dakwah, dan (2) Peran LDK sebagai sarana pemenuhan barisan pendukung/simpatikan dakwah. Dapatlah kita gambarkan peta masyarakat muslim seperti di bawah ini.

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK



Keterangan: tanda panah menunjukkan aktivitas rekrutmen.

Untuk melaksanakan peran pertamanya dengan baik, LDK sebagai organisasi dakwah sangat membutuhkan calon-calon kader yang memiliki standar kompetensi tertentu sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya oleh tim formatur LDK setelah suksesi. Mereka diharapkan telah memiliki pengalaman untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, memiliki pemahaman Islam yang baik, mengenali medan, dan telah teruji komitmennya sehingga bisa dikategorikan sebagai SDM siap pakai (kader inti). SDM seperti inilah yang diharapkan menjadi motor penggerak aktivitas dakwah LDK yang berperan mewarnai kampus dengan nilai-nilai Islam. SDM ini pula yang diharapkan dapat menjadi role of model bagi kader atau pengurus yang lain. Kader-kader inti ini sudah tinggi secara jenjang kaderisasi dan biasanya menempati posisi yang strategis dalam struktur LDK (top atau middle manager).

Untuk melaksanakan peran keduanya dengan baik, LDK sebagai organisasi dakwah diharapkan dapat merekrut sebanyak mungkin mahasiswa/i muslim di kampus untuk bergabung bersama mengembangkan dan mengaktualisasi diri dalam bingkai dakwah Islam. Siapa pun, selama dia merupakan mahasiswa di kampus, yang memiliki motivasi untuk memperbaiki, mengembangkan, mengaktualisasi diri serta berdakwah/beramal islami di kampus, adalah calon-calon SDM yang potensial. Standar kompetensi tidak diberlakukan secara ketat untuk calon-calon SDM ini. Justru diharapkan melalui keikutsertaan dalam aktivitas dakwah LDK dan interaksinya dalam lingkungan yang kondusif itulah

maka SDM-SDM ini akan memiliki kesempatan yang sangat luas untuk transformasi diri ke arah yang lebih islami.

Untuk memenuhi kedua fungsi tadi, dapat disiasati melalui penjenjangan kader. Jadi pembinaan dan penyeleksian berdasarkan kompetensi yang ketat tidak diterapkan pada semua tingkatan kaderisasi. Jadi tidak semua kader menjalankan fungsi kader sebenarnya, ada beberapa tingkatan yang sebenarnya merupakan simpatisan. Ini tidak menjadi masalah karena LDK merupakan lembaga aktivitas yang sifatnya umum (wajihah 'amal 'aam).

Namun, jangan sampai kita tejobak pada penyempitan makna simpatisan sekedar yang mendaftarkan diri pada LDK saja. Kita harus mengklasifikasikannya berdasarkan tingkatan interaksi antara seseorang dengan LDK/Islam. Yang termasuk simpatisan adalah mereka yang:

- Mengikuti program-program dakwah yang dilakukan LDK.
- Mendukung Islam dan dakwah. Baik itu dalam hal finansial, tenaga, ataupun pemikiran. Karena itu orang yang kritis dan banyak menyampaikan kritik yang membangun terhadap LDK harus kita pandang sebagai aset dan diposisikan sebagai orang yang peduli.
- Orang-orang yang hanif kepribadiannya.

Untuk memenuhi kebutuhan kader, LDK dapat menjalankan dua mekanisme rekrutmen. Yaitu (1) masif dan (2) personal. Yang dimaksud dengan mekanisme rekrutmen masif adalah rekrutmen terbuka bagi seluruh mahasiswa muslim di kampus. Dapat juga berupa rekrutmen sebagai follow-up kegiatan-kegiatan syi'ar, dll. Sedangkan yang dimaksud rekrutmen personal adalah rekrutmen yang dilakukan secara langsung oleh formatur LDK dan pengelola SDM LDK, atau bahkan oleh kader-kader LDK terhadap individu-individu tertentu yang dianggap memiliki kecenderungan kepada Islam dan memiliki potensi yang besar untuk dakwah. Perekrutan secara personal ini dapat diikuti oleh proses pembinaan saja atau pun sekaligus menempatkannya pada struktur LDK jika dirasa perlu dan standar kepribadian dan kompetensinya telah terpenuhi.

Salah satu parameter berhasilnya kaderisasi adalah terbentuknya kader-kader dengan kapasitas yang ditargetkan secara konkret. Untuk itu, demi terciptanya LDK yang mandiri, profesional, dan regeneratif maka perlahan-lahan setiap LDK diharapkan mampu menghasilkan kader-kader inti secara mandiri melalui alur kaderisasi yang dijalankannya. LDK harus mampu berperan sebagai "kawah candradimuka" yang dapat mentransformasi individu-individu yang pada awalnya belum memiliki kompetensi apa-apa menjadi individu-individu yang memiliki kompetensi keislaman yang tinggi, profesional, intelek, dan siap

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

melakukan amal da'awi. Di situlah letak pentingnya alur kaderisasi berjenjang dalam sebuah LDK. Jadi dapat kita lihat di sini bahwa kaderisasi tahap-tahap awal berorientasi pada kuantitas untuk membangun barisan pendukung dakwah. Namun, dalam proses setelahnya, pentahapan kaderisasi haruslah berorientasi pada kualitas kader-kadernya.

Teknis : Langkah-langkah Rekrutmen Massif

Dalam melakukan rekrutmen masif, secara teknis dapat mengikuti prosedur-prosedur berikut.

1. Sosialisasi LDK

Tujuan:

- Mengkenalkan LDK kepada seluruh civitas akademika kampus.
- Menarik minat seluruh civitas akademika kampus khususnya mahasiswa/i muslim/ah untuk bergabung dengan LDK.

2. Publikasi rekrutmen

Tujuannya adalah memberikan informasi kepada seluruh civitas akademika kampus bahwa LDK mengadakan rekrutmen untuk seluruh civitas akademika kampus.

3. Penyebaran dan pengembalian formulir rekrutmen dan isian biodata calon kader

Tujuan:

- Mengumpulkan data awal calon kader.
- Mengenali karakteristik calon kader (biodata singkat, pengalaman organisasi, motivasi bergabung dengan LDK, keterampilan khusus yang dimiliki, pilihan aktivitas yang diminati).

4. Pengolahan data calon kader

Tujuan:

- Mendapatkan gambaran umum tentang karakteristik calon kader LDK.
- Mendapatkan database calon kader.

5. Wawancara calon kader (opsional)

Tujuan:

- Mengenali calon-calon pengurus secara baik dan lebih mendalam (pemahaman keislamannya, harapan-harapannya terhadap LDK, motivasinya, pilihan aktivitas yang diminatinya kelak jika bergabung dengan LDK, tingkat komitmennya dengan dakwah, pengalaman organisasinya, gaya kerjanya, tingkat pengetahuannya terhadap

amanah yang akan dijalankannya, konsep diri dan manajemen pribadinya).

- Memasukkan kader ke dalam kelompok-kelompok pembinaan yang sesuai.

6. Publikasi pengurus

Tujuannya adalah menginformasikan kader-kader LDK baru yang akan menjalani alur kaderisasi kepada civitas akademika kampus.

Hal-hal penting yang perlu digali dari calon kader pada saat proses rekrutmen, setidaknya adalah:

1. Data diri calon kader (nama, tempat/tanggal lahir, jenis kelamin, alamat tempat tinggal, nomor kontak, fakultas/jurusan, angkatan, motto hidup, dll.).
2. Riwayat pendidikan.
3. Pengalaman organisasi.
4. Keterampilan khusus yang dimiliki.
5. Pilihan aktivitas yang diminati.
6. Motivasi bergabung dengan LDK.
7. Tujuannya bergabung dengan LDK.
8. Tingkat pemahaman keislamannya secara umum.

Inti dari pengenalan secara mendalam terhadap calon kader adalah mengetahui potensi, tipe kepribadian, pemahaman dan pola pikirnya sehingga kita dapat menentukan cara terbaik dalam membinaanya. Misalnya, ketika akan dikelompokkan ke dalam kelompok-kelompok usrah, maka dengan mengenal calon kader secara mendalam kita dapat menentukan siapa naqib yang tepat untuknya dan mengumpulkannya dengan teman-temannya yang setaraf kadar pemahamannya keislamannya.

Beberapa bagian dalam proses rekrutmen yang terkait dengan sistem kaderisasi LDK (berarti harus dibicarakan di awal kepengurusan jika LDK yang bersangkutan belum memiliki sistem kaderisasi yang baku) antara lain:

1. Waktu pelaksanaan rekrutmen dan frekuensi rekrutmen dalam satu periode kepengurusan.
2. Sasaran dari rekrutmen tersebut (umum, siapapun asal berstatus mahasiswa dan beragama Islam, atau ada kriteria khusus lainnya, seperti berasal dari angkatan tertentu, memiliki standar kompetensi tertentu, dan sebagainya).
3. Mekanisme teknis pelaksanaannya.
4. Pelaksana rekrutmen (apakah hanya pengelola SDM, hanya tim formatur, atau keduanya?)

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

Beberapa tantangan dalam rekrutmen

1. Kesulitan merekrut karena berbagai kendala eksternal, seperti lemahnya minat para mahasiswa kepada hal-hal yang berbau keislaman, atau tekanan akademik yang tinggi sehingga mahasiswa cenderung menjadi study-oriented only, dan kendala-kendala lain. Solusinya adalah:
 - Mengembangkan metode dan sarana dakwah sehingga lebih menarik dan komunikatif.
 - Meningkatkan dakwah fardiyah.
 - Membangun fungsi ketokohan para kader dalam masyarakat kampus sehingga dapat menjadi magnet dan teladan bagi orang-orang di sekitarnya.
 - Mengembangkan amal-amal pelayanan yang bisa menggiring dan memikat objek dakwah.
2. Adanya tarik-menarik SDM dengan ranah dakwah yang lain (misal : ranah siyasi), terutama untuk SDM yang telah terbina sejak awal. Solusinya adalah:
 - Membangun kembali pemahaman akan syumuliyatud-da'wah.
 - Menyusun perencanaan startegis dakwah secara integral dan menyeimbangkan langkah-langkah operasionalnya.
 - Menetapkan target-target kerja dakwah secara tepat dan terukur sesuai daya dukung yang dimiliki.
 - Harus ada yang mengomunikasikan, mengoordinasikan, dan mengevaluasi secara keseluruhan proses pelaksanaan amal dakwah dari setiap lini/ranah.

2. Pembentukan

Pembentukan/pembinaan adalah aktivitas yang bertujuan untuk membangun kepribadian orang yang dibentuk sehingga memenuhi standar yang ditetapkan. Seperti sudah disebutkan sebelumnya, proses membentuk kader ini menuntut perangkat-perangkat yang lebih khusus dibandingkan dengan perangkat-perangkat untuk membina massa ammah. Yang menjadi orientasi tidak lagi kuantitas, melainkan kualitas.

Karena itu perhatian terhadap pencapaian karakter (muwashofat) seorang kader harus dilakukan secara intens.

Perangkat-perangkat Pembinaan LDK



Pada bagian ini, tidak akan dibahas perangkat-perangkat pembinaan yang ada secara detail, karena sudah banyak referensi yang khusus menjelaskan perangkat-perangkat ini secara panjang lebar. Beberapa perangkat pembinaan yang dapat digunakan untuk membina kader-kader LDK pada umumnya adalah:

1. Usrah/mentoring

➤ Definisi

Usrah secara bahasa berarti baju perisai yang melindungi, istri atau keluarga, jamaah yang diikat oleh kepentingan yang sama, kelompok. Maka definisi usrah adalah sarana pembinaan yang menghimpun semua makna di atas. Dia berfungsi sebagai pelindung karena di sana terdapat komunitas yang saling mengingatkan, berfungsi sebagai keluarga karena di sanalah ditanamkan dan dipraktikkannya nilai-nilai ukhuwah islamiyah, dengan dilandasi tujuan dan kepentingan yang sama, yaitu membina diri, dalam format dinamika kelompok dengan jumlah anggota maksimal 12 orang.

Usrah ini merupakan perangkat yang paling utama, karena di sinilah nilai-nilai pembinaan dapat disampaikan secara lengkap dan praktis. Selain itu, dengan metode ini, pembinaan dapat dilakukan secara intensif.

Dalam istilah lain usrah dapat dinamakan mentoring, halaqah, asistensi, smart circle, dsb.

➤ Sasaran

- a. Sarana pembinaan dasar-dasar aqidah, akhlaq, ibadah, dan tsaqafah.
- b. Menanamkan nilai-nilai ukhuwah dan membiasakan beramal jama'i.
- c. Sarana aktualisasi diri dalam merealisasikan nilai Islam.

➤ Unsur usrah

Unsur minimal dalam pelaksanaan usrah adalah adanya seorang naqib/mentor dan para peserta. Naqib adalah seseorang yang berfungsi sebagai penanggung jawab usrah dan memiliki peran membina para peserta.

2. Seminar, dialog, dan pelatihan

➤ Definisi

Seminar adalah sarana pembinaan berupa pertemuan dengan lebih dari satu pembicara pakar untuk membahas permasalahan tertentu.

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

Dialog adalah sarana pembinaan berupa pertemuan dengan satu atau lebih tokoh untuk mengkaji dan mendiskusikan permasalahan tertentu. Pelatihan adalah sarana pembinaan berupa penajaman atau pembekalan akan keahlian/skill tertentu.

- Sasaran
 - a. Memperluas wawasan.
 - b. Meningkatkan keterampilan-keterampilan tertentu.
 - c. Meningkatkan kemampuan berpikir kritis, logis, dan sistematis.

3. Rihlah

- Definisi

Rihlah adalah sarana pembinaan yang dilaksanakan secara kolektif dan lebih tercurah pada aspek fisik.

Dalam pelaksanaannya, peserta diberi keleluasaan untuk bergerak dengan iklim yang bebas dengan ruang gerak yang luas untuk menerapkan nilai-nilai islami di kehidupan nyata.

Kedudukan rihlah di antara sarana pembinaan yang lain sangatlah penting untuk menciptakan suasana ukhuwah islamiyah dan kedisiplinan secara fisik.
- Sasaran
 - a. mempraktekkan nilai-nilai Islam, seperti mempererat ukhuwah sesama peserta yang lain, dll.
 - b. Mendalami pengenalan terhadap peserta yang lain.
 - c. Menanamkan suatu nilai penting dalam Islam seperti komitmen, disiplin, bersungguh-sungguh, kecintaan, dan itsar.
 - d. Mendapatkan kebugaran, menghilangkan kejenuhan, dan memperbaharui semangat.
 - e. Melatih untuk bekerja sama, disiplin, dan kesiapan meanggung beban.

4. Mabit

- Definisi

Mabit adalah sarana pembinaan ruhiyah dengan menginap bersama dan menghidupkan malam dengan ibadah.
- Sasaran
 - a. Menguatkan hubungan kepada Allah SWT dan kecintaan kepada Rasulullah SAW baik secara fikri, ruhi, maupun amali.
 - b. Terteladaninya pola hidup Rasulullah SAW dan salafush shalih.

c. Mengeratkan ukhuwah dan nuansa islami.

5. Daurah

- Daurah adalah sarana intensif untuk membekali peserta dengan metode dan pengalaman penting untuk mengembangkan keahlian, menambah pengetahuan yang sifatnya khusus dan mendalam yang sulit disampaikan melalui usrah atau ta'lim-ta'lim umum.
- Sasaran
 - a. Meningkatkan pengetahuan untuk memenuhi muwashofat atau membekali kader dalam berdakwah di medan dakwah masing-masing.
 - b. Mengarahkan pada meningkatnya produktivitas amal peserta dalam dakwah dan pembinaan.
 - c. Menambah efektivitas dan efisiensi pencapaian muwashofat.

6. Ta'lim

- Definisi
Ta'lim merupakan sarana pembinaan berupa proses transfer ilmu dari ustadz/pembicara kepada peserta. Ta'lim merupakan sarana pembinaan yang sifatnya lebih umum.
- Sasaran
 - a. Meningkatnya kesenangan peserta dalam mempelajari Islam.
 - b. Tersampainya materi-materi umum tentang Islam.
 - c. Meningkatnya interaksi dan silaturahmi antar peserta.

7. Camping/Mukhayyam

- Definisi
Mukhayyam adalah sarana pembinaan jasadiyah melalui latihan fisik dan simulasi ketaatan untuk membekali peserta dengan nilai-nilai jundiyah.
- Sasaran
 - a. Membiasakan peserta hidup di alam terbuka dengan sarana dan prasarana sederhana.
 - b. Menumbuhkan ketaatan kepada pemimpin.
 - c. Meningkatkan kedisiplinan.
 - d. Membiasakan peserta hidup dalam suasana islami yang komprehensif dan universal.

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

- e. Membiasakan peserta untuk memperhatikan tarbiyah jasadiyah, kesehatan, serta menjaga lingkungan.

Infrastruktur Pendukung

Yang dimaksud dengan infrastruktur pendukung adalah beberapa lembaga infrastruktur yang tidak berhubungan langsung dengan proses kaderisasi LDK, baik itu berada dalam struktur LDK ataupun di luar LDK, bahkan di luar kampus sekalipun, yang keberadaannya dapat membantu proses pembinaan.

1. Ma'had
Keberadaan ma'had/lembaga pendidikan Islam sangat diperlukan, terutama untuk pendalaman terhadap materi-materi umum keislaman. Hal ini karena materi-materi umum yang disampaikan lewat usrah atau ta'lim biasanya bersifat global dan lebih ditujukan untuk memicu pesertanya untuk mempelajarinya lebih lanjut.
2. Lembaga Tahsin dan Tahfidz Al-Qur'an
Pada hakikatnya, mendakwahkan Islam berarti mendakwahkan nilai-nilai dalam Al-Qur'an. Tidak mungkin seorang kader dakwah dapat menyampaikan Al-Qur'an kepada masyarakat kampus dengan baik, jika interaksinya dengan Al-Qur'an pun lemah. Inilah letak pentingnya lembaga ini dalam upaya menjaga kedekatan kader dakwah dengan sumber ajaran yang didakwahnya, mulai dari membacanya dengan tahsin, memahaminya, mentadabburinya, menghafalkannya, hingga mengamalkannya.
3. Masjid kampus
Masjid dapat berfungsi sebagai tempat pembinaan keislaman yang sifatnya umum. Selain itu, masjid kampus juga dapat menjadi sarana pembinaan kader dalam hal tadrib amal menjadi ta'mir masjid.
4. Majalah kampus, radio kampus dan komunitas maya
Media-media ini dapat berfungsi sebagai sarana pembinaan keislaman yang sifatnya umum dan juga sebagai sarana penyebaran fikrah.
5. Training Center, lembaga kursus/pelatihan
Lembaga pelatihan sangat diperlukan untuk melaksanakan fungsi pembinaan yang sifatnya tadrib, yaitu materi yang memerlukan pelatihan motorik dan keterampilan lainnya.
6. Lembaga/pusat kajian

Ada beberapa materi yang memerlukan kajian kontemporer, sehingga dapat membentuk kemampuan berpikir lebih luas. Untuk itu, diperlukan infrastruktur berupa lembaga/pusat kajian yang mengkaji masalah-masalah kontemporer. Lembaga ini dapat dijadikan sebagai think tank untuk memunculkan pemikiran-pemikiran yang bersifat operasional dan untuk memecahkan masalah-masalah sosial yang sedang terjadi.

7. Perpustakaan
Perpustakaan sangat penting keberadaannya dalam lembaga pendidikan. Fungsinya sebagai sumber informasi baik buku-buku keislaman maupun umum.
8. Unit-unit olah raga, pecinta alam, dan kependuan
Salah satu aspek dalam pembinaan adalah jasad/fisik. Agar pembinaan ini terfasilitasi dengan baik dan terarah, dapat dimanfaatkan unit-unit olah raga, pecinta alam, dan kependuan sebagai sarana pembinaan fisik.

Evaluasi dan Seleksi

Yang dimaksud dengan evaluasi dan seleksi di sini adalah mengevaluasi pencapaian muwashofat kaderisasi serta menyeleksi kenaikan jenjang kader peserta kaderisasi.

Untuk mengetahui tingkat kapabilitas seseorang, diperlukan proses evaluasi dan penyeleksian yang serius, jujur, objektif, jauh dari terlalu memudahkan dan terlalu menyulitkan serta memiliki tingkat akurasi yang tinggi.

Proses evaluasi dan seleksi ini merupakan bagian dari pembinaan, baik bagi objek kaderisasi maupun bagi subjek kaderisasi. Karenanya, proses ini hendaklah dilaksanakan secara jama'i melalui mekanisme syuro agar tinggi tingkat akurasi.

Landasan syar'i

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat." (QS. An-Nisaa : 58)

"Jika suatu urusan diserahkan pada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya." (HR Bukhari)

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

Umar bin Kahthhab ra. setiap kali ingin mengangkat seseorang untuk menempati jabatan tertentu, terlebih dahulu menanyakan kepada Hudzhaifah ra. pemegang rahasia Rasulullah SAW. Jika Hudzhaifah merasa keberatan dengan orang itu, maka Umar tidak jadi mengangkatnya. Jika Hudzhaifah tidak keberatan, maka Umar mengangkatnya.

Umar bin Khatthhab ra. berkata kepada seorang laki-laki yang mengaku mengenal seorang laki-laki lainnya, "Pernahkah engkau pergi bersamanya? Pernahkah engkau bermuamalah uang dengannya?" Orang itu menjawab, "Belum". Umar berkata, "berarti engkau belum mengenalnya".

Ada seorang ulama hadits yang melakukan perjalanan sangat jauh untuk menemui seseorang yang diduga kuat mengetahui suatu hadits. Ketika mendekati rumah orang yang dituju, dilihatnya orang itu memanggil binatangnya dengan isyarat akan memberi makan, tapi ternyata ia tidak memberi makan. Akhirnya ulama itu meninggalkan orang yang telah lama dicarinya dengan alasan, kalau ia berani berbohong kepada binatang, maka tidak mustahil ia berani berbohong atas Nabi Muhammad SAW.

Tujuan

1. Terevaluasinya hasil pencapaian muwashofat kader hingga batas waktu yang memungkinkan ia naik ke jenjang kaderisasi berikutnya.
2. Terwujudnya ketetapan kenaikan jenjang kaderisasi peserta kaderisasi.

Metode

Beberapa metode yang dapat digunakan dalam proses mengevaluasi dan menyeleksi peserta kaderisasi adalah:

1. Dilakukan oleh naqib usrah secara subjektif terhadap capaian muwashofat dan kepribadian peserta.
2. Dilakukan dengan membentuk tim khusus untuk mengevaluasi dan menyeleksi.
3. Dilakukan oleh peserta itu sendiri melalui evaluasi mandiri.

3. Penyediaan Ladang Beramal (Tadribul Amal)

Penyediaan ladang beramal melalui LDK bagi para kadernya merupakan bagian yang integral dari proses pembinaan itu sendiri. Melalui proses inilah

idealitas-idealitas yang dibangun lewat usrah, daurah, ta'lim dipertemukan pada realitasnya di kehidupan nyata.

Pada saat inilah LDK mulai memberikan ruang-ruang beramal bagi para kadernya, yang juga berarti para kader mulai disusun barisannya, distrukturisasi bangunannya, ditempatkan pada posisi-posisi tertentu dalam struktur LDK. Mulai sekarang kita akan menggunakan istilah pengurus yang artinya adalah SDM yang menjalankan kerja-kerja dakwah secara formal dan terkoordinasi dalam struktur LDK sesuai dengan job description yang diberikan.

LDK pada umumnya merekrut pengurus dari kader-kadernya sendiri. Namun, ada pula LDK yang memperbolehkan merekrut pengurus dari selain kadernya. Di samping itu, ada pula LDK yang tidak membedakan antara kader dan pengurus. Hal ini tidak menjadi masalah karena implementasi di lapangan memungkinkan banyak penyesuaian.

LDK pada umumnya menyediakan ladang beramal di dalam strukturnya sendiri. Namun, tidak menutup kemungkinan ladang amal tersebut berada di luar struktur LDK. Misalnya di Badan Eksekutif/Legislatif Mahasiswa, unit-unit kegiatan mahasiswa, dll. Untuk menjalankan misi dakwah di sana, terutama jika memang LDK tersebut merupakan pengelola dakwah kampus secara keseluruhan, dengan berbagai lini/ranah dakwah yang ada.

Dalam kaitannya dengan penyusunan SDM ke dalam struktur, maka diperlukan manajemen yang baik sehingga segala sumber daya dapat dioptimalkan dan menghasilkan amal yang produktif.

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pengorganisasian SDM:

1. Penempatan
2. Orientasi
3. Pemberdayaan
4. Pengembangan

1. Penempatan

Proses penempatan mirip dengan proses rekrutmen dalam hal memfirasati seseorang. Dalam hal ini, kita memfirasati seseorang kira-kira dia tepatnya ditempatkan di mana. Dalam melakukan penempatan, ada dua poin penting yang harus diperhatikan. Pertama adalah pelaksanaan kaidah "right man in right place", artinya seseorang harus ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai minat, kecenderungan, bakat, kapabilitasnya.

Yang kedua adalah LDK harus dapat menyediakan ladang amal sesuai dengan jumlah dan kapasitas internal kader-kadernya. Jumlah SDM yang ditempatkan

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

pada suatu posisi (misal suatu departemen/divisi) tidak boleh melebihi kapasitas/kuota departemen/divisi tersebut. Dengan kata lain, jumlah orang yang “dipekerjakan” untuk suatu tugas tidak boleh terlalu banyak karena nanti akan membuat beberapa orang “menganggur” tidak kebagian “pekerjaan”. Ini akan berakibat buruk bagi tim secara keseluruhan karena “sisa kelebihan” tersebut akan menjadi beban bagi tim. Namun, dapat juga dibalik, jika jumlah kader banyak, perluas ladang amalnya.

Sebelum membahas lebih jauh tentang hal ini, akan disepakati dulu beberapa istilah terkait dengan penjenjangan kepengurusan (jenjang karir) berikut ini.

- Top management/manager
Yang dimaksud dengan top-manager di sini adalah pengurus inti/formatur dan BPH (ketua, sekretaris, bendahara, ketua-ketua departemen). Merekalah yang berperan dalam penentuan kebijakan-kebijakan strategis LDK.
- Middle management/manager
Yang dimaksud middle-manager adalah para staf yang memimpin eksekusi program-program dakwah di lapangan.
- Low management/manager
Yang dimaksud dengan low-manager adalah mereka yang mengeksekusi program-program dakwah pada tataran teknis. Yang termasuk pada tataran ini adalah maganger, tim kerja, dan yang lainnya yang sejenis dengan itu.

Mekanisme Penempatan Pengurus pada Level Top-Management

Tim formatur atau pengurus inti biasanya ditetapkan oleh mejelis syuro LDK pada saat suksesi dengan pertimbangan-pertimbangan yang banyak dan kompleks. Jumlah formatur ini sedikit dan merupakan tim yang dimanahi langsung oleh majelis syuro untuk menjalankan kepengurusan LDK. Penunjukan tim formatur ini sangat bergantung kepada mekanisme syuro masing-masing LDK. Namun, secara umum hal-hal yang penting diperhatikan dalam penunjukan tim formatur adalah:

- Kondisi akademik (apakah sudah lulus tingkat pertama, sedang menjalani sanksi, atau sedang memiliki kasus akademik, dll.).
- Track record dalam kepengurusan sebelumnya.
- Tingkatan kaderisasinya di LDK.
- Tingkat kesehatan program pembinaan keislamannya.
- Standar ma'nawiyahnya, akhlaknya, ibadahnya, fisiknya yang tercermin dalam muwashofat kaderisasi.

➤ Lain-lain.

Untuk melakukan penempatan pengurus di BPH, perlu diperhatikan dua hal. Yang pertama adalah kualifikasi kapasitas seseorang berdasarkan jenjang kaderisasi LDK. Misalnya, kualifikasi untuk menjadi koordinator suatu departemen adalah minimal sudah menyelesaikan proses kaderisasi hingga jenjang kesekian. Yang kedua adalah kualifikasi kompetensi seseorang untuk menjalankan amanahnya pada posisi tertentu. Ini dapat dilakukan melalui penelusuran potensi, penelusuran track record dalam kepengurusan, rekomendasi koordinator departemen kepengurusan sebelumnya, dsb.

Penempatan pada level ini dapat dilakukan secara tertutup atau terbuka. Secara tertutup maksudnya tim formatur melakukan "hunting" SDM yang menurut mereka cocok dan layak menempati posisi tertentu secara personal. Penempatan secara terbuka maksudnya adalah membuka pendaftaran terbuka kepada kader yang nantinya para pendaftar ini akan diseleksi oleh tim formatur.

Mekanisme Penempatan Pengurus pada Level Middle-Management

- a. Menghitung kapasitas/kuota setiap departemen/divisi
Pertama-tama haruslah dihitung berapa jumlah SDM optimal yang diperlukan untuk menjalankan fungsi sebuah departemen/divisi. Hal ini memerlukan pemahaman yang cukup dalam tentang fungsi dan job description dari suatu divisi/departemen. Karena itu sebaiknya pengelola SDM banyak melibatkan tataran middle-manager yang nantinya akan menjadi mas'ul/koordinator departemen/divisi.
- b. Menentukan requirement calon pengurus. Untuk level ini, penentuan requirement biasanya tidak ketat. Pada umumnya, yang menjadi syarat untuk level ini hanyalah tingkatan/jenjang kaderisasi.
- c. Penggalan motivasi, minat, kemampuan, dan potensi pengurus
Sebelum melakukan penempatan pengurus, biro PSDM harus terlebih dahulu mengenali motivasi, minat, kemampuan, dan potensi yang dimiliki oleh pengurus.
Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.
Minat adalah perasaan yang menyatakan bahwa sebuah aktivitas berharga atau berarti bagi seorang individu.
Kemampuan adalah daya yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu.

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

Potensi adalah nilai dan karakter positif yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tertentu.

Adanya sinergi dari komponen-komponen di atas (motivasi yang tinggi yang tidak semata bersumber pada kepentingan pribadi namun bersumber pada kesadaran penghambaan diri kepada Allah SWT, minat yang sesuai dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukan dan kemampuan yang cukup dan terus-menerus diperbaiki) akan menghasilkan SDM yang tangguh dan siap menghadapi segala macam tantangan yang akan dihadapi di medan dakwah. Satu hal yang perlu dipahami oleh pengelola SDM, keempat komponen di atas bukanlah merupakan sebuah entitas yang statis namun senantiasa berubah dari waktu ke waktu sehingga harus terus menerus dijaga dan ditingkatkan kualitasnya. Dari ketiga komponen tersebut, motivasi merupakan komponen yang memegang peranan terpenting.

Namun, ada satu hal lagi yang penting untuk diperhatikan, bahkan biasanya menjadi faktor yang paling menentukan keberhasilan suatu divisi/departemen, yaitu kecocokan antara calon staf dengan mas'ulnya secara subjektif, atau tingkat kenyamanan mas'ul bekerja dengan calon stafnya begitu juga sebaliknya. Karena itulah –yang paling baik untuk menentukan apakah seseorang akan ditempatkan di suatu departemen/divisi atau tidak– adalah mas'ul/koordinator dari departemen/divisi yang bersangkutan.

Penggalan motivasi, minat, kemampuan, dan potensi pengurus dapat dilakukan melalui:

- Wawancara terhadap calon pengurus.
- Pengisian biodata pengurus yang disertakan bersama formulir pendaftaran.
- Pengisian kuesioner-kuesioner penggalan minat, kemampuan, dan potensi yang dapat dikembangkan sendiri oleh pengelola SDM LDK.

d. Pengolahan dan penyimpanan data

Seluruh data hasil wawancara, biodata, maupun kuesioner-kuesioner dikumpulkan, diklasifikasi, dan disimpan dengan baik sebagai arsip baik dalam bentuk softcopy maupun hardcopy.

e. Melakukan penempatan pengurus

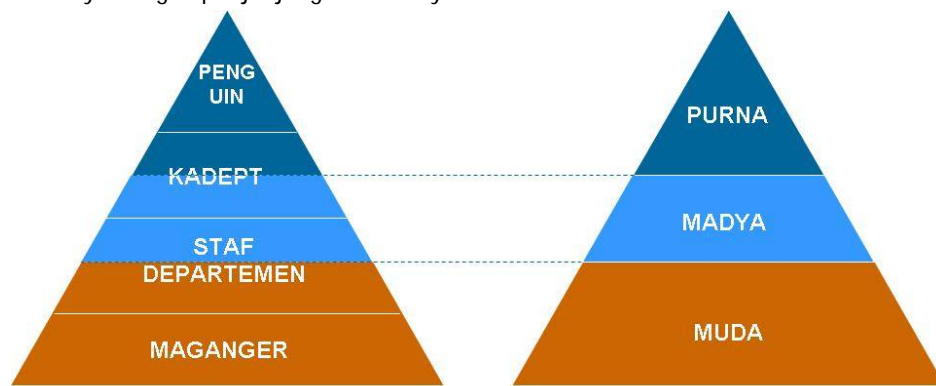
Dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi (kriteria standar calon pengurus untuk biro/departemen tertentu) dan kebutuhan individu (motivasi, minat, kemampuan, dan potensi).

Mengingat penempatan pengurus merupakan salah satu aktivitas yang sangat vital, sebaiknya aktivitas tersebut tidak hanya dilakukan oleh biro PSDM saja, namun juga melibatkan pihak BPH dan koordinator biro/departemen yang lain sebagai pihak yang paling mengetahui kebutuhan organisasi.

Mekanisme Penempatan Pengurus pada Level Low-Management

Mekanisme penempatan pada tataran ini tidak jauh berbeda dengan mekanisme penempatan pada tataran middle-management. Hanya saja persyaratan-persyaratannya dibuat longgar. Ada satu hal yang penting diperhatikan terkait penentuan kuota departemen/divisi, yaitu penentuan nilai kuota tersebut selain mempertimbangkan besarnya pekerjaan departemen/divisi tersebut, juga mempertimbangkan jumlah middle-manager yang sehat (aktif dan menjalankan amanahnya dengan baik). Hal ini penting karena yang “meng-handle” tataran low-management adalah para middle-manager. Semakin banyak middle-manager yang sehat secara aktivitas, semakin besar kuota bagi low-manager.

Berikut ini merupakan contoh penjenjangan pengurus Gamais ITB dan relasinya dengan penjenjangan kadernya.



Gambar 7.3 Penjenjangan pengurus dan kader

Keterangan: Penguin = Pengurus Inti

2. Orientasi

Orientasi adalah proses sosialisasi pengurus baru dengan LDK. Orientasi dapat pula dimaknai sebagai proses pembekalan bagi pengurus baru, baik dari segi pemahaman, wawasan, maupun ruhi, dalam menjalankan tugas dakwahnya di LDK. Tujuan dari orientasi pada umumnya adalah:

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

1. Meningkatkan motivasi (khususnya yang bersifat ma'nawi) dan kebanggaan pengurus serta memberikan kesan pertama yang baik tentang LDK kepada pengurus baru.
2. Memberikan pemahaman kepada pengurus baru tentang visi, misi, nilai, target, norma, core competence, dan budaya kerja LDK. Dengan kata lain, pengurus baru harus dapat melihat dengan jelas arah gerak LDK ini mau ke mana dan bagaimana cara untuk sampai ke sana.
3. Memahami pengurus baru dengan tandzhim/struktur organisasi dan tugas serta fungsi setiap lini yang dimiliki oleh LDK secara umum maupun mengenalkan pengurus dengan biro/departemen tertentu yang akan menjadi tempatnya beramal secara khusus. Termasuk pula mengenalkan dengan orang-orang yang menempati posisi-posisi di struktur, baik yang berada pada tataran top-management, middle-management, maupun low-management.
4. Mengenalkan dan memahami para pengurus baru tentang kondisi medan dakwahnya (ma'rifatul maydan). Ini penting sehingga aktivis LDK dapat memetakan kekuatan-kekuatan yang ada di kampus, simpul-simpul massa di kampus, tantangan dan hambatan yang akan ditemui, dan sebagainya. Sehingga diharapkan nantinya LDK dapat bergerak dengan langkah-langkah yang strategis.
5. Memahami pengurus baru akan fiqhud da'wah, sehingga nantinya mereka dapat berinteraksi dengan objek dakwah secara bijak serta terhindar dari fenomena istiknaf (menjauhi masyarakat/eksklusif).
6. Merekatkan kembali ukhuwah dan menumbuhkan sense of in-group (team building).

Sasaran dari proses orientasi adalah seluruh pengurus LDK. Orientasi dapat dilakukan dalam dua tahap. Tahap pertama adalah orientasi umum dan tahap kedua adalah orientasi khusus. Orientasi umum biasanya dilakukan dalam satu waktu, diikuti oleh seluruh pengurus dengan tujuan sebagaimana yang telah disebutkan di atas dan biasanya dilakukan oleh BPH, pengelola SDM, dan semua koordinator departemen/divisi LDK. Orientasi khusus adalah orientasi khusus yang dilakukan per biro/departemen/divisi, dengan waktu yang relatif fleksibel, dengan diikuti oleh anggota departemen/biro/divisi yang bersangkutan. Orientasi khusus memiliki tujuan yang lebih spesifik, terbatas pada ruang lingkup divisinya. Pelaksana orientasi khusus ini biasanya adalah masing-masing koordinator departemen/divisi.

Materi-materi yang dapat disampaikan pada saat orientasi umum adalah sebagai berikut.

- Motivasi ma'nawi.
- Urgensi dakwah kampus.
- Sejarah singkat LDK dan peranan-peranannya.
- Visi misi jangka panjang dan pendek.
- Target umum LDK dalam satu periode kepengurusan.
- Nilai-nilai, norma, dan budaya kerja LDK.
- Struktur organisasi dan deskripsi singkat masing-masing lini dalam organisasi beserta orang-orang yang menempati posisi tersebut.
- Kondisi realitas kampus.
- Fasilitas-fasilitas yang dimiliki organisasi, dll.

Sebaiknya materi-materi di atas disampaikan dalam format acara yang menarik, ringkas, dinamis dan berisi. Bentuk-bentuk acara tersebut dapat berupa slide show, pemutaran film, diskusi, dialog tokoh, happening art, games, simulasi, out bond, penugasan dan dinamika kelompok, dsb.

Materi-materi yang dapat disampaikan pada saat orientasi khusus adalah sebagai berikut:

- Motivasi ma'nawi.
- Peran dan fungsi biro/departemen/divisi berdasarkan visi dan misi LDK.
- Arahan target pencapaian biro/departemen pada periode kepengurusan ini.

Risalah Manajemen Dakwah Kampus

Peran Pemimpin

Untuk menjalankan proses pemberdayaan SDM dengan baik, dibutuhkan kemampuan kepemimpinan yang baik dari pemimpin/mas'ul baik pada tataran top-management maupun middle-management. Secara umum, yang dimaksud kepemimpinan adalah kemampuan untuk:

1. Menentukan visi dan tujuan-tujuan umum dan menginternalisasikannya ke dalam diri setiap personil stafnya.
2. Membentuk kesatuan tim dan rasa kepercayaan antara sesama anggotanya.
3. Mengorganisasikan dan mengoordinasikan tugas-tugas.
4. Memonitor kinerja tim.
5. Memotivasi, menyelesaikan konflik, dll.

Kaidah Umum

Di sini akan dijelaskan dua buah kaidah umum pengelolaan LDK. Yang pertama, suasana kekeluargaan, bukan suasana kerja. Karena itulah nilai-nilai ukhuwah harus kental dan terasa. Satu dengan lainnya harus saling kenal, saling memahami, saling memperhatikan, saling membantu, bukan malah cuek dan tidak peduli. Mekanisme ukhuwah harus dikedepankan. Menanyakan permasalahan saudaranya, berusaha membantu, dan menjaga prasangka baik adalah sikap yang harus dikedepankan. Namun, harus dipahami bahwa ini bukan berarti mengabaikan nilai-nilai profesionalitas dalam dakwah.

Kedua, LDK adalah madrasah bukan perusahaan. Karena itu aktivitas-aktivitas di LDK harus dimaknai sebagai proses pembelajaran. Dan karena merupakan pembelajaran, maka salah itu wajar. Baik pemimpin maupun staf semuanya sama, saling belajar satu sama lain. Budaya seperti inilah yang membuat LDK menjadi organisasi pembelajar yang semakin efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya.



KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

- Perumusan visi misi biro/departemen/divisi secara bersama-sama.
- Perumusan ground rules, budaya kerja biro/departemen/divisi.
- Pewarisan semangat dan pengalaman.
- Pengenalan individual secara lebih mendalam dan pernyataan visi misi pribadi.

3. Pemberdayaan

Yang dimaksud pemberdayaan adalah mengerahkan potensi sumber daya yang ada untuk kepentingan dakwah. Kemampuan LDK untuk dapat memberdayakan seluruh SDM di dalamnya merupakan syarat keberhasilannya. Walaupun SDM yang dimiliki LDK sangat banyak, jika tidak mampu memberdayakan seluruh SDMnya secara optimal, maka tidak akan mempunyai pengaruh sama sekali bahkan langkahnya pun akan sangat terbatas.

Sebaliknya, ada LDK yang SDMnya hanya puluhan bahkan belasan, namun benar-benar dapat memberdayakan seluruh SDMnya secara optimal, maka LDK tersebut akan memiliki pengaruh dan vitalitas yang besar di dalam masyarakat kampus.

Ada beberapa poin yang sangat menentukan keberhasilan LDK dalam memberdayakan kader-kadernya. Berikut ini adalah poin-poin yang terkait dengan proses-proses kaderisasi yang dibahas sebelumnya.

1. Proses pembentukan/pembinaan dan pembekalan yang matang. Karena keikutsertaan seseorang di LDK haruslah dilandasi pemahaman dan kesadaran yang utuh. Jika tidak, maka ia hanya akan menjadi “zombie-zombie” yang tidak tahu alasan dan arah aktivitasnya.
2. Memahami semua anggotanya dengan benar, mengetahui potensi yang dimiliki, kecenderungan mereka, sisi positif dan negatifnya, dll. Dengan mengetahui semua ini, akan sangat membantu untuk menentukan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu dan menempatkan pada posisi yang tepat, sehingga membuahkan hasil yang memuaskan.

Berikut ini adalah poin-poin yang terkait dengan proses pemberdayaan secara khusus dan tidak terlalu terkait dengan proses-proses kaderisasi yang dibahas sebelumnya.

1. Mengerahkan seluruh anggota, dan bukan sebagian saja, atau hanya orang-orang yang berprestasi saja. Pemanfaatan semua personil, meskipun dalam masalah yang paling sederhana, bagaimanapun akan melipatgandakan hasil. Selain itu, akan menghindarkan LDK dari fitnah yang ditimbulkan oleh para

“pengganggu” atau orang-orang yang tidak memiliki tugas dan peran dalam dakwah.

2. Penugasan kader/pengurus LDK harus dilakukan secara kolektif dan bukan individual. Hal ini dikarenakan jika tugas dakwah diserahkan pada seseorang secara individu dan bukan kolektif, maka akan rawan terjadi kesalahan dan penyimpangan karena akan sangat terpengaruh pada persepsi dan pemahamannya sendiri. Selain itu, akan memungkinkan timbulnya rasa ghurur dan berbangga diri. Karena ia merasa bahwa posisinya tidak bisa digantikan oleh siapa pun, bahkan mungkin juga akan merasa bahwa dakwah sangat membutuhkannya bukan dia yang membutuhkan dakwah. Jadi penugasan secara kolektif berfungsi juga menjaga orang-orang yang ditugaskan dalam sebuah komunitas yang dapat saling mengingatkan.

4. Pengembangan

Pengembangan pengurus bertujuan meningkatkan kinerja individu dalam organisasi melalui peningkatan keterampilan. Keterampilan dalam hal ini maknanya luas, dapat berupa softskill seperti kepemimpinan, manajerial, teamwork, dll. dan dapat pula berupa hardskill, misalnya kemampuan administrasi dan pengolahan data untuk sekretaris, kemampuan desain grafis untuk staf media dan publikasi, dll.

Metode pengembangan pengurus yang umum digunakan adalah dengan pelatihan/training. Satu hal yang perlu dipahami, khususnya oleh pengelola SDM LDK, tidak semua permasalahan yang berkenaan dengan buruknya kinerja pengurus dapat diselesaikan dengan pelatihan. Apabila pengelola SDM melihat adanya penurunan kinerja pengurus, maka hal pertama yang harus dilakukan adalah melakukan diagnosa terhadap penyebab penurunan tersebut. Hal-hal yang dapat menjadi sebab menurunnya kinerja pengurus antara lain:

- a. Hilangnya motivasi pengurus karena harapan atau tujuan pribadinya di awal ternyata tidak terpenuhi setelah bergabung dengan LDK sehingga menyebabkan terjadinya dis-orientasi.
- b. Visi, misi, target, budaya kerja organisasi tidak terinternalisasi dengan baik.
- c. Pengurus ditempatkan tanpa mempertimbangkan minat dan kemampuannya.
- d. Tidak ada prosedur kerja yang baku sehingga kerja menjadi tidak terarah.
- e. Kepemimpinan yang tidak efektif.
- f. Suasana kerja yang miskin masukan ruhiyah dan kering nuansa ukhuwah (terlalu berorientasi kerja).

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

- g. Tidak ada pengakuan terhadap keberadaan individu pengurus maupun terhadap hasil kerjanya.
- h. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan pengurus dalam melaksanakan tugasnya.

Teknis : Tahap-tahap membuat pelatihan

- a. Menentukan kebutuhan pelatihan

Caranya:

- Bertanya kepada pengurus tentang kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
- Bertanya kepada koordinator biro/departemen tentang kesulitan yang dihadapi pengurus (ada/tidaknya kesenjangan antara actual performance dengan ideal performance).
- Memberikan evaluasi langsung kepada pengurus (baik lisan maupun tulisan) untuk mengetahui actual performance-nya.
- Bertanya kepada orang di luar organisasi.
- Analisa terhadap penilaian kinerja pengurus.
- Merujuk kepada parameter karakteristik yang harus dimiliki pengurus berdasarkan alur kaderisasi.

- b. Menentukan tujuan pelatihan

Meliputi:

- Hasil umum apa saja yang ingin dicapai dari pelatihan yang dilakukan.
Contoh: peningkatan kreativitas pengurus LDK.
- Perilaku apa yang ingin ditingkatkan dari pengurus.
Contoh: Meningkatnya ide-ide kreatif yang dikemukakan pengurus dalam rapat-rapat.
- Pengetahuan apa yang diperlukan untuk dapat menghasilkan perilaku tersebut.
Contoh: Pengetahuan tentang kreativitas, bagaimana cara meningkatkan kreativitas, hal-hal yang menghambat kreativitas, latihan-latihan yang dapat menghambat kreativitas, dsb.

- c. Menentukan isi materi pelatihan

Contoh:

Pelatihan keterampilan komunikasi dan organisasi. Materinya:

- Definisi komunikasi
- Jenis-jenis komunikasi dan masing-masing kegunaannya

- Komunikasi dalam organisasi
 - Tips dan trik komunikasi efektif
 - Hambatan-hambatan dalam komunikasi
 - dll.
- d. Menentukan metode pelatihan yang tepat
- e. Menentukan jadwal pelatihan yang tepat
- f. Menentukan fasilitas (tempat pelaksanaan)
- Indoor/outdoor
 - Kenyamanan
 - Meja-kursi
 - Kebersihan
 - Pencahayaan
 - Sirkulasi udara
 - dsb.
- g. Menentukan instruktur yang tepat. Beberapa karakter umum yang harus dimiliki:
- Memiliki pengetahuan dan pengalaman yang luas tentang materi yang akan disampaikan
 - Mempunyai keinginan yang kuat untuk berbagi pengalaman
 - Memiliki kemampuan komunikasi dan menguasai audience yang baik
 - Berorientasi pada peserta (memahami kebutuhan peserta)
- h. Memilih dan mempersiapkan alat bantu, contohnya: LCD projector, flipchart, OHP, papan tulis, hand out, dsb.
- i. Melaksanakan pelatihan
- Buatlah petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis pelatihan
 - Tentukan berapa panitia yang dibutuhkan dan deskripsi kerja mereka
 - Pengaturan waktu
 - Konsumsi
 - Biaya
 - dsb.
- j. Mengevaluasi pelatihan
- Mintalah peserta pelatihan untuk melakukan evaluasi terhadap:
- Pelatih
 - Materi
 - Fasilitas (alat bantu dan tempat pelaksanaan pelatihan)
 - Jalannya acara pelatihan

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

Pengelola SDM LDK tidak diharuskan untuk mengadakan sendiri setiap pelatihan yang dibutuhkan pengurus. Mengingat pada saat ini begitu banyak lembaga-lembaga pelatihan profesional yang dapat diajak bekerja sama. Apabila kondisi memungkinkan (cukup tersedia dana untuk menyewa pelatih profesional) dan pengurus sangat membutuhkan pelatihan tersebut, serta pihak pengelola SDM tidak memiliki kapabilitas untuk melaksanakan pelatihan tersebut, maka pengelola SDM LDK dapat bekerja sama dengan lembaga pelatihan atau pelatih profesional.

Apabila pengelola SDM bekerjasama dengan lembaga pelatihan atau pelatih secara individual, maka beberapa hal yang perlu dilakukan hanyalah menentukan kebutuhan, menentukan tujuan pelatihan, dan kemudian mendiskusikannya dengan lembaga pelatihan atau pelatih yang dianggap kompeten untuk mengisi pelatihan tersebut.

4. Monitoring

Monitoring dalam sebuah organisasi termasuk di dalamnya LDK, merupakan suatu elemen yang penting untuk menjamin seluruh sistem berjalan sesuai rencana sehingga dapat mencapai tujuan-tujuannya.

Setidaknya ada tiga hal yang harus dimonitor/dipantau terkait dengan manajemen SDM. Pertama, distribusi amanah pengurus. Kedua, kinerja pengurus. Dan ketiga, ma'nawiyah pengurus.

1. Monitoring distribusi amanah pengurus

Tujuan dari monitoring distribusi amanah pengurus adalah untuk menjamin tugas-tugas dakwah diberikan secara merata kepada seluruh pengurus sesuai kapasitasnya masing-masing. Jangan sampai ada sekelompok orang yang tugas-tugas menumpuk padanya, sementara di sisi lain ada juga orang-orang yang tidak mendapat tugas.

Distribusi amanah yang tidak merata akan membuat seorang kader cepat futur dan merasa kesepian, merasa ditinggalkan oleh teman-temannya dalam menjalankan amanah dakwah. Di sisi lain, orang yang tidak mendapat amanah atau terlalu ringan akan berkurang sense in-group-nya, karena merasa tidak memiliki peran yang signifikan di dalam timnya. Hal ini akan membawa dampak negatif bagi LDK secara keseluruhan.

Yang paling efektif dalam menjalankan proses ini adalah superordinat langsung dari pengurus (koordinator kepada staf, BPH kepada koordinator).

2. Monitoring kinerja pengurus

Monitoring kinerja pengurus dalam sebuah organisasi memiliki beberapa tujuan penting, antara lain:

1. Memantau grafik kinerja pengurus secara berkala.
2. Memberikan feedback kepada pengurus tentang kinerjanya berdasarkan hasil penilaian tersebut sehingga diharapkan dapat terjadi peningkatan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan training dan pengembangan.
4. Meningkatkan motivasi pengurus.
5. Dasar dalam memberikan reward kepada pengurus yang berprestasi.

Monitor terhadap kinerja individu biasanya dilakukan terhadap tiga hal:

1. Hasil kerja akhir
Co: Bagi staf media, misalnya, evaluasi kinerjanya dilakukan seberapa baik buletin yang dihasilkan, bagaimana keberjalanannya, frekuensinya, distribusi dan pemasarannya, dll.
2. Proses
Co: Ketua biro/departemen bidang X memimpin rapat secara efektif, melakukan perencanaan dengan baik sebelum bekerja, memenuhi komitmen terhadap waktu, komunikasi dalam tim berjalan lancar, dsb.
3. Trait individu
Co: Dapat dipercaya, kooperatif, disiplin, dsb.

Siapa yang dapat memonitor kinerja individu?

1. Superordinat langsung dari pengurus (koordinator kepada staf, BPH kepada koordinator).
2. Rekan kerja (sesama staf, sesama koordinator, sesama BPH).
3. Diri sendiri.
4. Subordinat langsung (staf kepada koordinator, koordinator kepada BPH, staf kepada BPH).

Metode evaluasi tertulis yang dapat dilakukan oleh pengelola SDM LDK dalam memonitor kinerja pengurus antara lain:

1. Esai tertulis. Merupakan metode paling sederhana dimana evaluator diminta untuk menuliskan secara deskriptif kekuatan, kelemahan kinerja yang lalu, beserta potensi dan saran perbaikan ke depannya.

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

2. Graphic Rating Scale. Berupa daftar sekumpulan faktor kinerja seperti kualitas/kuantitas kerja, pengetahuan terhadap tugas, kerja sama, loyalitas, kehadiran, kejujuran, inisiatif, kepemimpinan, dll. yang dijadikan kriteria dalam menilai. Penilaian berupa skala dari sangat baik hingga sangat buruk merupakan alat evaluasi yang paling sering digunakan, karena meskipun tidak dapat memberikan penilaian yang mendalam, namun mudah dibuat dan dilakukan serta memungkinkan dilakukannya analisis kuantitatif dan perbandingan. Cara sederhana membuat graphic rating scale:
 - Tentukan dimensi pelaku yang ingin diukur.
Contoh: semangat berprestasi.
 - Tentukan definisi operasional dari dimensi.
Contoh: semangat berprestasi adalah derajat kepedulian seseorang terhadap pekerjaannya sehingga ia terdorong untuk bekerja/berusaha lebih baik atau di atas standar.
 - Tentukan indikator perilaku yang dapat diamati.
Contoh: Semangat berprestasi adalah membuat perencanaan dengan target yang memiliki kemungkinan berhasil:gagal=50:50, melaksanakan tindakan-tindakan di luar waktu tugas untuk meraih tujuan, mencoba sesuatu yang baru, dsb.
 - Tentukan skala penilaian.
Contoh: Skala 1 – 5.
 - Membuat metode pelaporan umum untuk organisasi dan laporan khusus untuk individu.
Contoh: menggunakan statistik deskriptif.
3. Melakukan evaluasi secara kuantitatif, mendetil, dan per rentang waktu yang singkat. Semua parameter dibuat sedemikian sehingga dapat dikuantifikasi. Penilaian dilakukan dengan cara:
 - menentukan tindakan apa saja yang harus dilakukan staf,
 - menentukan kuota minimal tindakan,
 - menentukan target keberhasilan,
 - menghitung jumlah tindakan yang dilakukan, dan
 - menghitung jumlah tindakan yang produktif.

Contoh:

Beberapa orang staf LDK ditugaskan untuk merekrut mahasiswa baru secara fardhiyah untuk menjadi kader LDK. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah menentukan tindakan apa saja yang harus dilakukan oleh staf.

Misalkan hanya satu, yaitu menjelaskan profil singkat LDK secara personal

dan kemudian mengajaknya bergabung. Ini disebut direct selling dan kita singkat DS.

Setelah itu, kita harus menentukan kuota minimal tindakan per hari. Misalnya setiap satu orang staf harus melakukan DS kepada 10 orang mahasiswa baru per hari. Selanjutnya, kita targetkan dari 10 DS yang dilakukan, minimal terekrut 1 orang kader baru.

Setelah menentukan batasan dan target, kita evaluasi keberjalanannya. Misalnya ada kader yang dari rata-rata 10 DS yang dilakukan per hari, berhasil merekrut 5 orang. Ini berarti prestasinya di atas rata-rata. Orang seperti ini harus dibuatkan standard operating procedure (SOP)-nya agar staf yang lain dapat belajar darinya. Dengan begitu, rata-rata keberhasilan seluruh tim akan meningkat.

Jika ada staf yang memenuhi kuota tindakan tetapi rendah dari sisi produktivitas (misalnya dari rata-rata 10 DS yang dia lakukan tidak berhasil merekrut satu orangpun), maka orang ini harus diberi pelatihan secara khusus (misalnya training komunikasi efektif, dsb.). Jika ada staf yang rata-rata jumlah tindakannya tidak mencapai kuota minimal, maka harus ditelusuri lebih lanjut apa penyebabnya dan diselesaikan permasalahannya.

Evaluasi dilakukan dalam jangka waktu yang singkat, misal per hari, dengan menggunakan tabel yang dapat dilihat semua anggota tim. Tujuannya agar mekanisme kontrol itu datang dari setiap anggota tim, tidak hanya pimpinannya saja. Berikut ini merupakan salah satu contoh tabel.

No	Nama	Tindakan	Kuota		Hari – 1		Keterangan
			T	H	T	H	
1	Ahmad	DS	10	1	10	5	Super
2	Yusuf	DS	10	1	10	1	Good
3	Ridwan	DS	10	1	10	0	Low-productivity
4	Ucup	DS	10	1	5	0	Poor

Mekanisme reward and punishment sangat baik diterapkan sesuai keperluan untuk memotivasi staf menjalankan tugasnya dengan baik.

3. Monitoring ma'nawiyah pengurus

Buruknya kualitas ma'nawiyah pengurus dapat menurunkan kinerja dakwah LDK dan menjauhkannya dari keberkahan Allah SWT. Yang dimaksud di sini adalah lemahnya keterlibatan jiwa dan pemaknaan aktivitas sebagai aktivitas yang

KADERISASI DAN MANAJEMEN SDM LDK

memiliki visi dakwah. Suasana kerja yang miskin ruhiyah dan kering nuansa ukhuwah dapat menjadi penyebab hal di atas.

Untuk menjaga ma'nawiyah pengurus dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- Membudayakan saling menasehati dan mengingatkan.
"Dan tetaplah memberi peringatan, karena sesungguhnya peringatan itu bermanfaat bagi orang-orang yang beriman." (QS. Adz-Dzaariyat : 55)

"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." (QS. Al-'Ashr : 2 - 3)
- Mengontrol amalan ibadah harian pengurus. Yang perlu dipahami di sini adalah, bahwa ibadah merupakan sarana penghambaan kita kepada Allah SWT. Jadi tidak cukup kita hanya berpikir kuantitas, tanpa memperhatikan kualitas pemaknaan ibadah-ibadah kita.
- Mengentalkan nuansa ukhuwah yang dilandasi oleh keimanan kepada Allah SWT. Dapat pula dilakukan kegiatan-kegiatan rekreasi secara rutin.
- Menerapkan sunnah-sunnah Rasulullah SAW dalam beraktivitas.

5. Penyiapan subjek kaderisasi berikutnya

Yang dimaksud di sini adalah penyiapan kualitas kader agar mampu melakukan proses kaderisasi ke depannya. Ini dapat dilakukan dengan baik jika alur kaderisasi suatu LDK sehat. Inilah yang terpenting, karena orang yang tidak dikader tidak mungkin menjadi pengkader.

Sebagai sarana penyiapan dan pematapan subjek kaderisasi, dapat dilakukan melalui Training for Trainer (TFT), daurah mentor/murobbi, talaqqi materi-materi tarbiyah/pembinaan, dan sebagainya.

Dalam konteks LDK, penyiapan subjek kaderisasi ini harus diperhatikan lebih intens karena seperti sudah disebutkan di awal, karakteristik massa kampus adalah massa yang mengalir. Setiap tahunnya ada yang masuk dan ada yang lulus. Jadi bisa dikatakan, rentang waktu amal kita di kampus itu sangat singkat.

REFERENSI

- Abdul Aziz, Jum'ah Amin. 2005. Fiqih Dakwah. Era Intermedia : Solo
- Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia Gamais ITB. 2005. Buku Syarat Kecakapan Umum (SKU) Kader Gamais ITB
- Departemen Kaderisasi DPP PKS. 2004. Manajemen Tarbiyah Anggota Pemula
- Mahmud, Ali Abdul Halim. 2005. Perangkat-Perangkat Tarbiyah Ikhwanul Muslimin. Era Intermedia : Solo
- Matta, Anis. 2006. Artikel "Jalan Dakwah" di buku Menuju Cahaya. Fitrah Rabbani : Jakarta
- Saputra, Rendy. 2006. Slide presentasi "Kaidah Dasar Kaderisasi LDK"
- Saputra, Rendy. 2006. Slide presentasi "Departemen Harmonis"
- Shiddiq, Mahfudz. 2005. Risalah Tarbiyah Thulabiyah. Pustaka Tarbiatuna : Jakarta
- Sandhiyuda, Arya. 2006. Renovasi Dakwah Kampus. KAF : Jakarta
- Tim SPMN FSLDK Nasional. 2004. Risalah Manajemen Dakwah Kampus. Studia Pustaka : Depok
- Waringin, Tung Desem. Seminar "Marketing Revolution"
- Yakan, Fathi. 2006. Isti'ab. Robbani Press : Jakarta

BAB IV

SISTEM DAN MEKANISME ORGANISASI

Abstraksi

Pemahaman yang benar akan landasan sebuah amal dapat membantu mewujudkan amal yang benar, penerapan yang tepat dapat memelihara pemiliknya dari ketergelinciran. Umar bin Abdul Aziz berkata: "barang siapa yang beramal tanpa didasari ilmu, maka unsur merusaknya lebih banyak daripada maslahatnya". Allah Subhanahu Ta'ala telah menurunkan Al-Qur'an sebagai pedoman manusia dalam melakukan segala hal, termasuk berdakwah. Muhammad Rasulullah telah diturunkan ke bumi agar menjadi 'prototype' muslim ideal dan diteladani oleh umatnya, termasuk para aktivis dakwah. As-Sunnah telah disusun rapi agar umat Islam bisa memahami Islam dengan benar. Allah Subhanahu Ta'ala telah menurunkan 2 kitab yang menjadi pedoman hakiki bagi manusia. Dalam segala hal tentunya pedoman menjadi sebuah kebutuhan yang mutlak. Dalam sebuah organisasi yang mapan dan visioner, kebutuhan akan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga menjadi sebuah hal yang mutlak agar organisasi tersebut memiliki pedoman operasional yang bisa memberikan gambaran bagaimana menjalankan organisasi tersebut. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga juga membantu anggota untuk membangun 'tashawur' yang shahih terhadap keberadaannya di LDK. Selain anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, sebuah organisasi dirasa perlu memiliki sebuah Garis Besar Haluan Dakwah (GBHD) yang disusun sebagai suatu arahan dan strategi yang teratur, sistematis dan berkesinambungan untuk mencapai tujuan lembaga. GBHD merupakan pe-ngejewantahan dari visi dan sekaligus menjadi landasan gerak lembaga yang dituangkan dalam batasan periode tertentu.

Taujih Rabbani

“Katakanlah: ‘Jika kamu mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu.’ Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”
(QS. Ali-Imran : 31)

“Sesungguhnya Allah telah Membeli dari orang-orang mu'min diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. Janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Qur'an. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar.”
(QS. At-Taubah : 111)

“Kami Kisahkan kepadamu cerita ini dengan benar. Sesungguhnya mereka adalah pemuda-pemuda yang beriman kepada Tuhan mereka, dan Kami Tambah pula untuk mereka petunjuk. Dan Kami Meneguhkan hati mereka di waktu mereka berdiri, lalu mereka pun berkata, ‘Tuhan kami adalah Tuhan seluruh langit dan bumi; kami sekali-kali tidak menyeru Tuhan selain Dia, sesungguhnya kami kalau demikian telah mengucapkan perkataan yang amat jauh dari kebenaran’.”
(QS. Al-Kahfi : 13-14)

“Katakanlah: ‘Inilah jalan ku, aku dan orang-orang yang mengikutiku mengajak kepada Allah dengan hujjah yang nyata, Maha Suci Allah, dan aku tiada termasuk orang-orang yang musyrik’.”
(QS. Yusuf : 108)

Mind Map



SISTEM DAN MEKANISME ORGANISASI

Analisis Kebutuhan Lembaga Dakwah Kampus

	Pra-Mula	Mula	Madya	Mandiri
Fokus Agenda	Membangun sebuah komunitas informal serta barisan kader inti. Pada tahapan ini diharapkan dakwah kultural dan personal terjadi dan pencarian SDM, serta pelegalan sebuah lembaga dakwah di tingkat universitas dapat terbangun.	Menyusun dan menata sebuah lembaga dakwah yang sudah formal dan legal. Penataan SDM internal. Melakukan rekrutmen kader secara massal dengan orientasi kualitas. Melakukan syi'ar yang lebih luas dan tertata dengan baik.	Memiliki basis massa simpatisan di seluruh fakultas. Dengan SDM yang ada mencoba melakukan ekspansi dakwah sehingga basis simpatisan bisa terbentuk di seluruh fakultas. Pada tahapan (ii) diharapkan fungsi utama LDK (dakwiy dan khidamy) dapat berjalan dengan baik.	Memiliki basis massa simpatisan di seluruh program studi/jurusan. Melakukan pola dakwah yang masif serta sinergis. Dengan adanya basis massa di semua program studi/jurusan, LDK sudah mempunyai kekuatan tersendiri dalam membangun sebuah paradigma Islam yang lebih komprehensif.
Struktur	Struktur berbentuk informal, dan sudah ada koordinasi di antara para personal aktivis dakwah agar dakwah bisa terstruktur	Dengan legalnya sebuah LDK, pada tahapan ini struktur LDK secara sederhana bisa terbentuk.	Struktur LDK sudah harus lebih mencakup semua aspek dakwah (dakwiy, siyasi, faniy). Sebuah LDK sudah mulai berkembang dan bisa mengakomodir semua lini dakwah yang bisa dijalankan.	Pengokohan struktur hingga stabil. Adanya sebuah lembaga dakwah fakultas/program studi/jurusan yang berada di bawah koordinasi LDK. Adanya

	dengan baik.			perpanjangan tangan ini menunjukkan struktur dakwah di sebuah kampus sudah terkoordinir dan terdistribusi dengan baik.
Pedoman Operasional Dakwah	Menggunakan Pedoman Dakwah Asasiyah (Al-Qur'an dan As-Sunnah).	Sudah menyusun pedoman dakwah operasional, yakni AD/ART.	Memiliki GBHD (Garis Besar Haluan Dakwah) selama satu periodisasi.	Adanya rancangan strategis Jangka Panjang Dakwah Kampus.

I. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan peran dan mencapai tujuannya, sebuah organisasi membutuhkan perencanaan dan konsep yang matang dalam bentuk sistem, mekanisme, dan perangkat yang jelas. Demikian pula bagi sebuah Lembaga Dakwah Kampus (LDK). Kejelasan hal-hal mendasar tersebut bagi seluruh anggota LDK berperan dalam mengontrol pergerakan LDK dan mencegah kemungkinan penyimpangan dari tujuan awal yang ditetapkan.

Untuk menjalankan semua yang dijelaskan di atas, ada perangkat-perangkat ataupun mekanisme organisasi yang umum dibutuhkan, seperti Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga, Garis-garis Besar Haluan Kerja/Organisasi, juklak dan juknis Rapat Kerja, serta beberapa perangkat lain sesuai kebutuhan masing-masing LDK.

SISTEM DAN MEKANISME ORGANISASI

Layaknya seorang yang mengendarai mobil, ia dapat mencapai tujuannya jika telah mengetahui bagaimana cara mengendarai mobil tersebut dan telah mempelajari peta wilayah tujuan. Bagi LDK diperlukan kejelasan mengenai status LDK, orang-orang yang akan mejalaninya, mekanisme organisasi yang akan digunakan, serta wilayah garapan dan sasaran yang diinginkan.

Ernest Dale dalam Stoner James menguraikan proses pengorganisasian sebagai suatu proses multilangkah dan terpadu, yaitu sebagai berikut.

1. Merinci seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu pertama-tama harus ditetapkan tugas organisasi secara keseluruhan.
2. Mengelompokkan aktivitas-aktivitas yang sama secara logis menjadi departemen-departemen dan menyusun skema kerjasama antar departemen.
3. Menetapkan mekanisme (aturan main) untuk mengoordinasikan pekerjaan dalam suatu hubungan yang harmonis.
4. Membantu efektivitas organisasi dan mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas tersebut, dan meninjau ulang relevansi aturan-aturan yang ada.

I. PERANGKAT ORGANISASI

A. Anggaran Dasar

Anggaran Dasar merupakan salah satu elemen mutlak sebuah lembaga.

Anggaran dasar (AD) harus selalu dijadikan rujukan dan bersifat mengikat kepada semua anggota

lembaga/organisasi tersebut. Kerapihan Anggaran Dasar dapat mencerminkan kualitas organisasi.

Dalam Anggaran Dasar LDK, tercakup semua hal mendasar yang berkaitan dengan keorganisasian, seperti: karakteristik LDK (nama, posisi dan status), waktu pendirian, keanggotaan, keuangan, struktur organisasi, hirarki rapat atau musyawarah, dan lainnya. Poin-poin di bawah ini adalah hal mendasar yang ada dalam sebuah LDK dan diharapkan dapat membantu penyusunan Anggaran Dasar LDK.

Pendahuluan

Bagian ini menjelaskan tentang identitas dan karakteristik sebuah organisasi.

Dalam bagian ini ada beberapa hal yang perlu dituliskan, antara lain:

1. Nama organisasi

Sebuah organisasi haruslah mempunyai sebuah nama. Nama sebuah organisasi merupakan simbol dan identitas utama sebuah organisasi.

2. Tempat kedudukan

- Menjelaskan di mana sebuah organisasi tersebut berada. (misal: di ITB atau di Surabaya).
3. Waktu pendirian
Berisikan tanggal dan tempat sebuah organisasi pertama kali dideklarasikan.
 4. Status
Status sebuah organisasi dijelaskan. Untuk LDK biasanya berupa Unit Kegiatan Mahasiswa, atau Divisi kerohanian di bawah BEM, dan sebagainya.
 5. Lambang
Sebuah organisasi mempunyai lambang yang mencerminkan nilai-nilai dan visi yang dibawa oleh organisasi tersebut. Penjelasan tentang maksud yang terkandung dalam lambang itu sendiri dijelaskan dalam Anggaran Rumah Tangga.

Azas, Sifat, Orientasi dan Tujuan Organisasi

Bagian ini memberikan gambaran tentang arahan dan tujuan sebuah organisasi. Bagian ini diharapkan dapat menjelaskan bagaimana sebuah organisasi bergerak serta landasan atau pedoman apa yang menjadi pegangan organisasi tersebut.

1. Azas
Azas sebuah organisasi adalah sebuah nilai utama yang dianut dalam menjalankan roda organisasi. Contoh: azas Islam
2. Sifat
Sebuah organisasi mempunyai sebuah karakteristik dalam bergerak dan dirangkum dalam bagian sifat organisasi. Contoh: persaudaraan, profesional, dan inklusif.
3. Orientasi
Menjelaskan orientasi atau arahan sebuah organisasi. Memberikan penjelasan akan fungsi utama sebuah organisasi.
4. Tujuan
Organisasi yang baik haruslah mempunyai tujuan yang jelas. Bagian ini berisikan tujuan sebuah organisasi didirikan.

Usaha

Sebuah tujuan organisasi bisa terwujud dengan usaha yang terukur, realistis dan mempunyai batasan waktu. Tujuan sebuah organisasi dapat terealisasi dengan usaha yang optimal dan bertahap. Bagian ini menjelaskan tentang usaha yang akan dilakukan sebuah organisasi agar mencapai tujuan yang telah disepakati.

Organisasi

SISTEM DAN MEKANISME ORGANISASI

Organisasi membutuhkan sebuah penataan dalam tubuh internal organisasi tersebut agar jelas pembagian wilayah kerjanya. Bagian ini memberikan penjelasan tentang struktur internal sebuah organisasi.

Objek

Objek yang menjadi sasaran sebuah organisasi. Lembaga Dakwah Kampus mempunyai objek dakwah; mahasiswa, dosen dan karyawan.

Kekuasaan Tertinggi Organisasi

Setiap kelompok membutuhkan pemimpin agar proses pelaksanaan kegiatan kelompok tersebut dapat berjalan dengan baik. LDK juga membutuhkan sebuah pemimpin tertinggi yang biasanya dipimpin oleh sebuah Majelis Pertimbangan Organisasi (MPO), Majelis Syuro (MS), Majelis Musyawarah (MM), atau Majelis Amanat Anggota (MAA).

Struktur Organisasi

Pada Lembaga Dakwah Kampus terdiri dari Majelis Pertimbangan Organisasi, Dewan Syariat, Ketua LDK, Kepala Departemen/Bidang, Sekretaris Umum, Bendahara, Badan Semi-Otonom, Ketua Lembaga Dakwah Fakultas, dan Ketua Lembaga Dakwah Program Studi (LDPS).

Kepengurusan

Menjelaskan mengenai struktur organisasi yang ada di dalam lembaga dakwah tersebut dan wilayah yang menjadi cakupan objek sebuah organisasi.

Keanggotaan

Bagian ini memberikan gambaran tentang keanggotaan serta syarat dan jenis yang ada dalam sebuah organisasi. Penjelasan akan keanggotaan ini menjadi penting dikarenakan sebuah organisasi haruslah mempunyai subjek yang jelas dan syarat-syarat yang jelas untuk mencapai tujuan bersama.

Di sini dijelaskan siapa saja yang berhak atau diakui sebagai anggota sebuah lembaga serta pra-syarat yang dibutuhkan untuk menjadi anggota sebuah organisasi.

Contoh: keanggotaan GAMAIS ITB terbuka bagi setiap mahasiswa muslim Strata-1 Institut Teknologi Bandung yang terdaftar pada Biro Administrasi Akademik Institut Teknologi Bandung.

Kategori Keanggotaan



Kategori keanggotaan yang dimaksud adalah hirarki sebuah keanggotaan atau jenis keanggotaan yang ada dalam sebuah organisasi. Lembaga Dakwah Kampus pada umumnya mempunyai 3 jenis keanggotaan, yakni:

1. Anggota Biasa
2. Kader
3. Anggota Kehormatan

Penjelasan lebih lanjut mengenai jenis keanggotaan ini terdapat dalam Anggaran Rumah Tangga.

Hak dan Kewajiban Anggota

Hak dan Kewajiban anggota diatur dalam Anggaran Rumah Tangga.

Musyawaharah dan Rapat

Sebuah organisasi tentunya membutuhkan sebuah rapat atau musyawarah dalam menjalankan agenda organisasinya. Dalam bagian ini dijelaskan jenis-jenis rapat/musyawaharah dan hirarki keputusan yang terkait keputusan tertinggi sebuah organisasi.

Jenis rapat yang ada dalam sebuah organisasi, biasanya seperti Mukhtamar Umum, Mukhtamar Luar Biasa, Rapat Kerja Pengurus Inti, Rapat Kerja Pengurus Harian dan Rapat Kerja Kepanitiaan di berbagai tingkat kepengurusan.

Hirarki Permusyawaratan

Maksudnya adalah tingkatan rapat atau musyawarah di sebuah organisasi, biasanya hirarki permusyawaratan tersebut berdasarkan hirarki struktur di organisasi tersebut.

Hirarki Ketetapan

Tingkatan ketetapan atau keputusan sebuah organisasi. Hirarki ini bertujuan organisasi memiliki kejelasan, dimanakah/siapakah yang memiliki kebijakan ketetapan tertinggi dalam sebuah organisasi?

Keuangan

Pendanaan pada LDK merupakan sebuah komponen penting dalam menjalankan roda dakwah. Pada bagian ini menjelaskan tentang anggaran pendanaan, sumber keuangan lembaga dan pengelolaan dana kepengurusan.

Anggaran

Terkait tentang kewajiban menyusun anggaran belanja, mekanisme perubahan anggaran belanja dan mekanisme pelaporan pengeluaran organisasi.

Sumber Keuangan

SISTEM DAN MEKANISME ORGANISASI

Asal dana yang masuk ke dalam kas organisasi. Seperti usaha mandiri, doansi, infaq, iuran pengurus dan sebagainya.

Dana Kepengurusan

Mekanisme umum pengelolaan dana sebuah organisasi.

Anggaran Rumah Tangga

Hal hal yang tidak diatur di Anggaran Dasar akan diatur dalam Anggaran Rumah Tangga yang merupakan perincian pelaksanaan Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga dan peraturan pelaksanaan lainnya tidak boleh bertentangan dengan Al-Qur'an dan As-Sunah serta Anggaran Dasar.

Perubahan Anggaran Dasar

Perubahan Anggaran Dasar (AD) hanya dapat dilakukan oleh pimpinan tertinggi sebuah organisasi melalui mekanisme Mukhtamar Luar Biasa.

Pembubaran

Pembubaran organisasi ini hanya dapat dilakukan oleh pimpinan tertinggi sebuah organisasi melalui mekanisme Mukhtamar Luar Biasa.

Aturan tambahan

Aturan tambahan hal hal yang belum diatur, ditetapkan atau dirinci dalam Anggaran Dasar ini. Aturan tambahan tersebut akan diatur dalam:

1. Anggaran Rumah Tangga.
2. Peraturan atau ketentuan tersendiri yang dikeluarkan oleh Pimpinan tertinggi sebuah organisasi sepanjang tidak bertentangan dengan Al Qur'an, As Sunah, dan Anggaran Dasar ini.

Penutup

Penutup Anggaran Dasar ini berlaku sejak tanggal disahkan.

B. Anggaran Rumah Tangga

Anggaran Rumah Tangga dalam prakteknya merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dari Anggaran Dasar. Anggaran Rumah Tangga memberikan penjelasan lebih mendetil tentang Anggaran Dasar itu sendiri. Terutama hal-hal yang tidak disebutkan dalam Anggaran Dasar, seperti syarat sebuah anggota, hak dan kewajiban anggota, makna sebuah lambang, penjelasan kerja setiap posisi dalam struktur dan sebagainya.

Anggaran Rumah Tangga ini diharapkan dapat lebih memberikan penjelasan turunan tentang Anggaran Dasar, sehingga setiap anggota dalam

organisasi tersebut bisa memahami betul dan menginternalisasikan pedoman dakwah operasional ini dengan bijak.

Organisasi

Perihal Organisasi

Menjelaskan dimana sebuah organisasi itu bernaung dan peran utama organisasi tersebut.

Lambang

Menjelaskan tentang makna yang terkandung dalam lambang sebuah organisasi agar anggota dapat memaknai nilai yang terkandung dalam lambang tersebut.

Struktur organisasi

Menjelaskan dengan rinci tentang struktur organisasi yang ada. Penjelasan mengenai struktur organisasi ini disusun berdasar hirarki struktur tertinggi hingga terendah dengan berisikan poin-poin tertentu, antara lain:

1. Tugas yang diemban sebuah posisi dalam organisasi.
2. Wilayah Kerja sebuah posisi dalam organisasi.
3. Kedudukan posisi tersebut dalam struktur organisasi.
4. Wewenang yang diberikan terhadap posisi tersebut.
5. Hak dan kewajiban.
6. Pertanggung jawaban amanah terhadap struktur di atasnya.
7. Syarat-syarat yang dibutuhkan dari sebuah amanah.
8. Lama kepengurusan dalam satu periode.
9. Syarat dan mekanisme mengundurkan diri dan diberhentikan dari sebuah jabatan.

Keanggotaan

Pada bagian ini menjelaskan tentang keanggotaan dalam sebuah organisasi. Penjelasan ini bertujuan agar setiap anggota memahami betul kedudukan, status dan peran yang bisa dimainkan olehnya dalam organisasi tersebut. Penjelasan rinci mengenai keanggotaan dijelaskan berdasar jenis keanggotaan yang telah disepakati dengan berisikan poin-poin tertentu, antara lain:

1. Definisi jenis keanggotaan.
2. Syarat menjadi anggota tersebut.
3. Hak dan kewajiban anggota.
4. Alasan dan mekanisme pencabutan status keanggotaan (berakhirnya status keanggotaan).
5. Jenis pelanggaran dan sanksi yang diberikan.

Pembinaan Anggota Atau Kader

SISTEM DAN MEKANISME ORGANISASI

Menjelaskan jenis dan perangkat pembinaan yang diberikan kepada anggota maupun kader. Penjelasan ini memberikan kemudahan kepada tim kaderisasi dalam menentukan arahan pembinaan yang sesuai dengan karakteristik anggota dalam sebuah lembaga.

Musyawarah dan Rapat

Pada bagian ini dijelaskan dengan rinci tentang kedudukan sebuah rapat dan musyawarah, syarat sebuah rapat dan musyawarah dapat berlangsung, adab rapat dan musyawarah, pimpinan tertinggi dalam sebuah rapat dan musyawarah, anggota atau peserta yang berhak atau wajib datang dalam sebuah rapat dan musyawarah, serta peraturan lain terkait rapat dan musyawarah yang sekiranya perlu dirincikan.

Pertemuan dan Kerjasama

Penjelasan mengenai bentuk-bentuk pertemuan serta tujuan sebuah pertemuan., serta ruang lingkup dan jenis kerjasama yang akan dijalankan oleh sebuah organisasi.

Ketentuan Penutup

Perubahan Anggaran Rumah Tangga

Contoh penjelasan lambang GAMAIS.

1. Lima garis putih menunjukkan lima rukun Islam.
2. Warna dasar hijau menunjukkan bahwa dakwah GAMAIS ITB adalah dakwah yang sejuk dan moderat.
3. Bentuk ketupat menunjukkan empat dimensi pembinaan GAMAIS ITB: Ruhiyah, Fikriyah, Jasadiyah, Khulukiyah.
4. Tulisan kapital GAMAIS ITB berwarna putih menunjukkan posisi GAMAIS ITB yang teguh dan mencerahkan umat.

TAFAKUR

“Dan apakah orang-orang yang kafir tidak mengetahui bahwasanya langit dan bumi itu keduanya dahulu adalah suatu yang padu, kemudian Kami pisahkan antara keduanya. Dan dari air Kami jadikan segala sesuatu yang hidup. Maka mengapakah mereka tiada juga beriman?” (QS. Al-Anbiya: 30)

INTERMEZO

Simbol bagi sebuah LDK adalah sebuah nilai yang akan dibawa. Jadi ketika pembuatan logo. Buatlah sebuah logo yang bisa memberikan keterwakilan akan visi yang dibawa lembaga dakwah tsb.

Perubahan Anggaran Rumah Tangga (ART) hanya dapat dilakukan oleh pimpinan tertinggi sebuah organisasi melalui mekanisme Mukhtamar Luar Biasa.

Penetapan

Anggaran Rumah Tangga (ART) ini berlaku sejak tanggal disahkan.

C. Garis–Garis Besar Haluan Dakwah (GBHD) LDK

Lembaga Dakwah Kampus sebagai salah satu pengemban amanah dakwah memerlukan suatu arahan dan strategi yang teratur, sistematis dan berkesinambungan sehingga tujuan dakwah suatu LDK dapat tercapai. Di sinilah peranan penting Garis Besar Haluan Dakwah (GBHD) yang merupakan pedoman untuk menjadi landasan gerak dakwah suatu LDK.

Jadi GBHD ini merupakan arahan gerak lembaga untuk mencapai tujuannya. Garis Besar Haluan Dakwah ini memberikan batasan arah dan gerak lembaga sekaligus sebagai acuan menentukan suatu program kerja untuk periode tertentu. Bab-bab yang dapat dimasukkan ke dalam GBHD ini di antaranya adalah sebagai berikut.

Pendahuluan

- Pengantar
Latar belakang sebuah GBHD dan tujuan serta harapan akan GBHD terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.
- Pengertian GBHD
Garis-Garis Besar Haluan Dakwah merupakan sebuah landasan, pedoman, arahan, serta batasan kerja sebuah periode yang disahkan oleh pimpinan tertinggi sebuah organisasi.
- Fungsi GBHD
Garis-Garis Besar Haluan dakwah suatu LDK berfungsi memberikan arahan gerak bagi organisasi agar agenda yang dijalankan sesuai dengan koridor yang ada dan tidak menyimpang dari tujuan organisasi tersebut didirikan.
- Landasan GBHD
Garis-Garis Besar Haluan Dakwah suatu LDK yang merupakan pedoman dalam menjalankan misi dakwah di kampus sudah selayaknya disusun berlandaskan Al-Qur'an dan As-sunnah.
- Ruang Lingkup
Pada ruang lingkup ini dijelaskan sistematika susunan bab-bab yang ada dalam GBHD tersebut.

SISTEM DAN MEKANISME ORGANISASI

Pola Dasar Dakwah LDK

Pola dasar dakwah ini menjelaskan dakwah secara keseluruhan. Untuk memahami secara lebih mendalam mengenai poin ini, maka dapat merujuk kepada Bab I yaitu Bab Pendahuluan.

- **Pengantar**
Menjelaskan latar belakang dakwah pada umat, serta tujuan yang diharapkan dari adanya dakwah. Pemahaman akan latar belakang ini diharapkan bisa menjadi kekuatan tersendiri bagi setiap anggota dalam menjalankan tanggung jawabnya di LDK.
- **Definisi Dakwah**
Mendefinisikan dakwah yang dipahami oleh setiap LDK. Definisi akan dakwah itu sendiri akan berdampak pada pendekatan dakwah dan tujuan yang akan dicapai.
Contoh:
Dakwah adalah kegiatan menyeru manusia ke jalan Allah serta mengingkari thaghut dan beriman kepada Allah serta meninggalkan jalan kegelapan dan kejahiliyahan menuju cahaya kebenaran Islam.
- **Tujuan Dakwah**
Menetapkan tujuan dari dakwah yang akan dilakukan oleh LDK tersebut. Pada dasarnya tujuan dakwah itu sama, akan tetapi sebuah LDK biasanya juga mempunyai tujuan turunan/spesifik akan tujuan sebuah dakwah yang disesuaikan dengan kondisi kampus yang ada.
Contoh:
Tujuan dakwah Islam adalah tegaknya kalimat Allah di muka bumi sehingga tidak ada lagi fitnah dan dien seluruhnya hanyalah untuk Allah.
- **Metode Dakwah**
Metode dakwah yang digunakan tentunya berdasarkan pendekatan dakwah yang dilakukan pula oleh Nabi Muhammad Rasulullah, dalam surat An Nahl ayat 125 telah dipaparkan oleh Allah Subhanahu Ta'ala tentang metode dakwah yakni dengan penyampaian dakwah dengan hikmah, pengajaran yang baik, serta dengan kekuatan argumen, tidak dengan paksaan dan kekerasan, berpangkal pada aksiomatika Islam yang agung yang diambil dari kitab Allah dan perjalanan hidup rasul-Nya yang mulia.
- **Karakteristik Dakwah**
Sebuah organisasi haruslah mempunyai karakter. Organisasi dakwah seharusnya memiliki karakter dakwah secara lengkap. Pada bagian ini dipaparkan karakter dakwah yang diharapkan oleh LDK dalam menjalankan

amanah dakwah ini. Karakter dakwah ini diharapkan juga tercermin dan terinternalisasi terhadap para anggota LDK.

- Tahapan Dakwah

Yaitu proses-proses atau tahap-tahap yang ditempuh dari awal hingga akhir dalam menyampaikan suatu kalimat Allah kepada objek dakwah. Menjelaskan pula tahapan dalam waktu satu tahun yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan satu periode kepengurusan.

Pola Umum Dakwah LDK

- Pengantar

Adanya lembaga dakwah pada sebuah kampus tentunya bukan tanpa alasan. Tentunya dengan latar belakang dan peran yang diharapkan dari para pendiri LDK di suatu kampus.

- Prinsip-Prinsip Dasar

Sebuah LDK sejatinya mempunyai nilai atau prinsip dasar yang melandasi seluruh arah gerak sebuah LDK dan tertanam dengan baik dalam setiap langkah anggotanya. Prinsip dalam sebuah organisasi tersebut diharapkan dapat menjaga organisasi tersebut dari kehilangan orientasi dan tersamarnya idealisme yang ada.

- Dakwah Kampus

Untuk sub poin dakwah kampus ini ada beberapa hal yang perlu dipahami bersama oleh semua pengurus LDK, yakni:

- Definisi dakwah kampus.
- Tujuan dakwah kampus.
- Sasaran dakwah kampus.
- Objek dakwah kampus.
- Ruang lingkup kegiatan dakwah kampus.

- Tujuan LDK

Visi besar sebuah LDK bisa dituliskan pada bagian tujuan LDK. Adanya tujuan yang jelas dalam dakwah membuat kreativitas dan inovasi yang terjadi di dalam tubuh LDK menunjang dan menuju ke arah tujuan yang sama, sehingga inovasi dan kreativitas yang ada menjadi produktif dan tepat guna.

- Strategi Implementasi

Di sini dijelaskan tentang strategi yang akan digunakan oleh setiap LDK dalam mencapai tujuannya.

Kerangka Umum Program Satu Tahun

Kerangka umum program satu tahun dapat direkomendasikan sebagai poin yang akan menjelaskan tentang sasaran-sasaran yang akan dicapai oleh masa kepengurusan LDK beserta sektor-sektor yang harus dikembangkan berdasarkan analisis situasi dan kondisi LDK pada saat itu. Kerangka umum ini dapat juga

SISTEM DAN MEKANISME ORGANISASI

berfungsi sebagai acuan pengurus untuk menyusun program dan sebagai referensi untuk mengevaluasi.

- Pengantar
Bagian pengantar ini memaparkan visi sebuah organisasi dan harapan akan kondisi ideal sebuah LDK
- Analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat)
Analisis SWOT merupakan analisis yang mencakup empat hal pokok yaitu Kekuatan yang dimiliki oleh LDK tersebut, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman yang dapat dialami LDK tersebut. Dengan mengetahui kondisi LDK dari empat poin penting tersebut maka LDK dapat menentukan langkah-langkah berikutnya yang feasible untuk dilaksanakan sesuai dengan kondisi riil LDK pada saat itu.
- Sasaran Akhir, yaitu kondisi LDK dan objek dakwah yang diharapkan pada akhir masa berlakunya GBHD tersebut.
- Sektor-Sektor yang harus dikembangkan
Sektor yang harus dikembangkan oleh suatu LDK sangat tergantung pada kondisi LDK dan analisis SWOT yang telah dilakukan, juga dapat merujuk kepada kondisi LDK tahun sebelumnya, ataupun tergantung pada medan dakwah yang dihadapi, namun dalam bab ini akan direkomendasikan beberapa sektor yang umum atau biasa ada pada suatu LDK, yaitu sebagai berikut.
 1. Sektor Internal dan Kepengurusan.
 2. Sektor Kaderisasi dan Manajemen Sumber Daya Anggota.
 3. Sektor Syi'ar dan Pelayanan Kampus.
 4. Sektor Keuangan.
 5. Sektor Eksternal kampus dan Jaringan.
 6. Sektor Kemuslimahan.
 7. Akademik dan Profesi.

III. PENJABARAN SEKTOR-SEKTOR YANG DIKEMBANGKAN

A. Sektor Internal dan Kepengurusan

Sektor ini merupakan kerangka yang menyusun gerak sebuah lembaga dakwah. Kepengurusan yang sehat akan berimplikasi langsung terhadap suksesnya agenda-agenda dakwah. Sektor ini dapat dipartisi menjadi beberapa bidang, antara lain:

Kesekretariatan



Sekre sebuah lembaga juga bisa berfungsi sebagai base camp atau rumah kedua bagi anggotanya. Sekre pun bisa memberikan gambaran bagaimana kinerja sebuah lembaga. Manajemen yang baik terhadap sekre menjadi sebuah tuntutan karena pada dasarnya sekre juga dijadikan tempat transit anggota. Sekre yang baik adalah sekre yang bisa memberikan rasa nyaman dan aman.

Administrasi

Pendataan terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan sebuah lembaga seperti surat masuk dan keluar, pendataan anggota, pendataan kebijakan-kebijakan, pendataan proposal kegiatan dan laporan pertanggungjawabannya yang sangat berguna dalam menjaga keberlansungannya agar dapat sustainable. Terkadang kebutuhan akan sebuah data administrasi –baru terasa ketika di akhir kepengurusan, dan yang terpenting adalah bagaimana agar pendataan yang baik ini bisa dijadikan pembelajaran yang baik untuk kepengurusan selanjutnya, karena bagaimanapun seseorang akan selalu belajar dari sejarah. Terutama sejarah yang tertulis.

Data dan informasi

Arah gerak dakwah saat ini terkadang harus menyesuaikan dengan objek dakwah. Permasalahan dari kurangnya inovasi dakwah dalam sebuah wilayah seringkali disebabkan karena metode evaluasi yang tidak akurat. Penggunaan asumsi dalam menentukan sebuah keputusan sudah tidak relevan. Sebuah lembaga dakwah harus bergerak dengan data dan fakta yang bisa dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu data dan informasi yang valid dibutuhkan dalam rangka menyusun maupun mengeksekusi sebuah agenda dakwah, agar dakwah yang dilakukan menjadi efektif, efisien dan handal.

SISTEM DAN MEKANISME ORGANISASI

Ada beberapa tahapan dalam kaderisasi yang akan dibahas lebih lanjut pada bab kaderisasi, yakni:

1. Tahap Ta'rif
2. Tahap Takwin
3. Tahap Tandzhim
4. Tahap Tanfdiz

Keempat tahapan ini adalah sebuah siklus yang selalu di ulang dan dengan evaluasi berkala akan membentuk sebuah pola yang terbaik untuk sebuah lembaga dakwah. Inti dari kaderisasi pada dasarnya memberi dan memberikan kepercayaan. Karena sesungguhnya proses kaderisasi terjadi ketika kader sedang melakukan latihan beramal di lapangan secara langsung.

INTERMEZO

Kaidah Dasar Kaderisasi

1. Rekrutmen (berburu bakat).
2. Pembentukan (cetak jundi).
3. Penyediaan ladang Beramal (manajemen SDM → amanah).
4. Sistem Kontrol Kader.
5. Penyediaan Pelaku Kaderisasi. Re-cycle- (1-4), siklus kembali ke no.1

Keluargaan

Nuansa keluargaan yang menyelimuti rasa ukhuwah dalam sebuah lembaga dakwah adalah hal yang selalu dinanti. Rasa saling memahami dan terbuka adalah kunci dari pembentukan nuansa keluarga. Mengerjakan sesuatu dengan hati akan lebih optimal ketimbang menjalaninya dengan rasa selain itu. Membangun jiwa-jiwa empatif antara sesama anggota bisa dilakukan dengan berbagai metode sesuai dengan kebiasaan masing-masing LDK dengan sebuah harapan agar setiap anggota menjiwai segala sesuatu yang dijalankannya.

B. Sektor Kaderisasi dan Manajemen Sumber Daya Anggota

Lembaga dakwah juga berfungsi sebagai lembaga pengkaderan. Aktivitas yang dilakukan oleh lembaga dakwah memiliki orientasi terhadap kaderisasi. Dengan paradigma kaderisasi ini diharapkan segala sesuatu yang dilakukan di sebuah lembaga dakwah menunjang proses kaderisasi bagi para kader. Kaderisasi yang bersifat intens dan kontinu bisa dikatakan sebagai kunci keberhasilan proses kaderisasi itu sendiri. Mentoring dengan jumlah anggota 8-10 orang setiap kelompoknya sering dijumpai dan menjadi tulang punggung kaderisasi.

Pendekatan-pendekatan yang manusiawi terhadap para kader juga dinilai sebagai salah satu cara yang sesuai untuk menerapkan kaderisasi tersebut, dengan cara menyesuaikan materi atau content kaderisasi sesuai dengan kapasitas kader. Di sini peran penjenjangan kaderisasi dibutuhkan agar kaderisasi yang diberikan bisa tepat sasaran

C. Sektor Syi'ar dan Pelayanan Kampus

Latar belakang sektor ini adalah untuk mewujudkan syi'ar yang optimal dan tepat sasaran dan pelayanan pada umat yang membutuhkan.

Misi syi'ar dan pelayanan kampus antara lain:

Sinergi : Adanya sinergisasi antara semua agenda dakwah.

Tepat Guna : Adanya market research untuk mengetahui "customers behavior" yakni kebutuhan mahasiswa → spesifik program syi'ar.

Kesinambungan : Gerak syi'ar yang beralur dan kontinu diadakan.

Berkarakter : Pembentukan karakter dengan gerakan secara kultural.

Syi'ar Islam dalam kegiatan LDK adalah salah satu agenda utama lembaga dakwah. Menyampaikan risalah Islam ke khalayak kampus secara luas – tidak boleh ditinggalkan. Dalam syi'ar Islam di kampus, konsep syi'ar pelayanan bisa menjadi sebuah metode yang efektif untuk mendapatkan simpati dari objek dakwah. Pelayanan yang diberikan bisa beragam dan disesuaikan dengan kebutuhan objek dakwah itu sendiri. Selanjutnya branding atau pencitraan terhadap simbol-simbol atau identitas lembaga dakwah yang mewakili Islam itu sendiri haruslah dikemas sedemikian hingga citra positif dan bersahabat dapat tersampaikan dengan baik. Proses pencitraan ini membutuhkan pengenalan medan yang handal serta tim marketing yang bisa berkomunikasi dengan baik melalui media. Akan tetapi, bagaimanapun kekuatan keteladanan dari para kader dakwah adalah media syi'ar yang efektif dan teruji kehandalannya.

D. Sektor Keuangan

Dakwah butuh jihad, dan jihad butuh dana. Saat ini tidak bisa dipungkiri bahwa ketergantungan lembaga dakwah pada dana menjadi sangat erat. Beberapa lembaga dakwah tidak optimal kinerja dakwahnya dikarenakan pendanaan yang kurang.

LDK adalah organisasi sosial nonprofit, yaitu suatu organisasi mahasiswa yang semua kegiatannya tidak bertujuan untuk mencari laba. Oleh karena itulah setiap LDK, harus memiliki sistem keuangan yang tidak hanya baik tetapi juga sistem yang kreatif agar uang yang hanya sedikit itu bisa efisien dan efektif membiayai agenda dakwah LDK.

Selain itu, manajemen keuangan diperlukan oleh sebuah LDK mengatur lalu lintas dana yang terjadi, pendistribusiannya pada masing-masing aktivitas, serta pertanggungjawabannya pada masyarakat, khususnya lingkungan civitas akademika, sebab dana yang berputar adalah dana dakwah yang harus dipertanggungjawabkan secara moril pada Allah SWT dan secara profesional pada masyarakat intelektual kampus.

Dengan sebuah manajemen keuangan yang rapih serta didukung oleh sistem penggalangan dana yang handal diharapkan setiap lembaga dakwah bisa mapan dari segi keuangan dan dapat menjalankan agenda dakwah dengan optimal. Kuatnya jaringan di sebuah lembaga juga berpengaruh kepada aliran

SISTEM DAN MEKANISME ORGANISASI

dana yang ada. Perlu disadari bersama bahwa saat ini jaringan yang kuat lebih dibutuhkan ketimbang individu yang kuat.

E. Sektor Eksternal kampus dan Jaringan

Jaringan saat ini memegang peranan yang signifikan dalam agenda-agenda dakwah. Kekuatan jaringan saat ini bisa memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada sebuah lembaga dakwah, dan tentunya dengan semakin banyak jaringan yang dimiliki sebuah lembaga dakwah, berbagai kemudahan bisa disemai olehnya.

Jaringan-jaringan yang dibutuhkan oleh sebuah lembaga dakwah antara lain:

Alumni

Basis jaringan yang perlu diperkuat dalam tahap awal sebuah Lembaga dakwah adalah alumni dari lembaga itu sendiri. Alumni memiliki sebuah keterikatan moril dengan almamaternya dan biasanya bisa memberikan banyak hal terhadap kemajuan lembaga dakwah.

FS-LDK

Jaringan ke lembaga dakwah lainnya, yang saat ini ternaung dalam FS-LDK. Kekuatan jaringan ini bisa digunakan sebagai studi banding, bertukar informasi serta jaringan yang dimiliki. Jaringan antara lembaga dakwah sejenis ini juga bisa membuka wacana yang lebih luas terhadap arahan kerja yang bisa dijalankan oleh lembaga dakwah lainnya.

Media

Saat ini kekuatan media mendominasi opini yang ada di publik. Kerjasama dengan pihak media seperti media cetak dan elektronik dapat memberikan branding tersendiri bagi sebuah lembaga dakwah. Berbagai kerjasama yang bisa dilakukan dengan media antara lain dengan kerjasama promosi kegiatan atau training jurnalistik.

Perusahaan

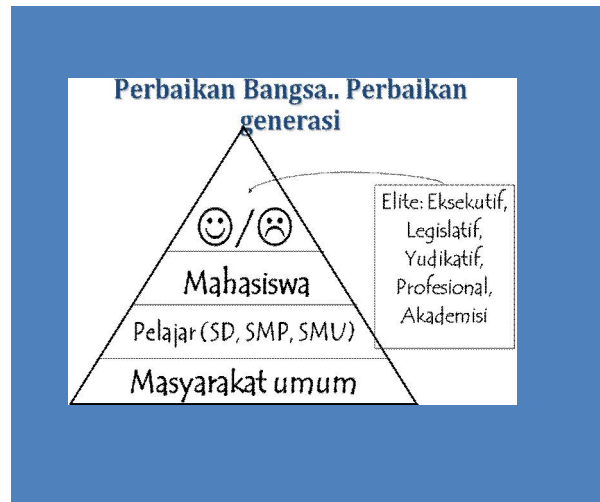
Kerjasama dengan pihak perusahaan dapat berguna dalam penguatan dalam hal penggalangan dana. Adanya sebuah kerjasama yang rutin dari lembaga dakwah dengan pihak perusahaan dapat membentuk sebuah keterikatan yang positif dan bisa menunjang penggalangan dana yang dilakukan.

Tokoh atau instansi

Pendekatan ke tokoh bisa dijadikan sebuah wahana untuk diskusi serta kaderisasi kader atau berbagi pengalaman dengan beliau. Kerjasama dengan instansi yang berhubungan dengan lembaga dakwah bisa memperkuat basis lembaga dakwah tersebut di kancah lokal maupun nasional.

F. Sektor Kemuslimahan

Muslimah mempunyai titik tekan tersendiri dalam dakwah. Pendekatan dakwah ke muslimah memiliki sebuah ciri khas yang tak bisa begitu saja dilepaskan. Sektor kemuslimahan memegang sebuah peranan untuk mengoordinir seluruh agenda yang berhubungan dengan muslimah, meliputi seluruh sektor yang ada (kaderisasi, syi'ar, internal, dan jaringan). Dengan adanya sebuah sektor yang khusus menaungi bidang kemuslimahan ini diharapkan peran serta dan kontribusi muslimah dalam optimasi dakwah dapat optimal dan tentunya juga dalam rangka maksimalisasi persentuhan dakwah dengan muslimah.



G. Sektor Akademik dan Profesi

Ada sebuah peran mahasiswa yang kadang terlupakan dalam benak kader dakwah di kampus. Ada sebuah peran dakwah yang hanya bisa dilakukan oleh mahasiswa yang terkadang dilupakan dalam menyusun agenda-agenda dakwah di kampus. Mahasiswa pada hakikatnya kuliah dengan tujuan mendapatkan ilmu. Akan tetapi, mahasiswa sering melalaikan fungsi akademiknya di kampus.

Peran serta sektor akademik ini adalah menstimulus mahasiswa agar bisa optimal di bangku kuliah sehingga setelah lulus dapat berkontribusi lebih untuk kemajuan negara. Saat ini teknologi dan ilmu pengetahuan memegang peranan penting dalam kemajuan sebuah bangsa, dan mahasiswa punya peranan dalam mewujudkan fungsi tersebut.

Keprofesian bertujuan untuk mengasah kemampuan mahasiswa dalam hal bidang keilmuan yang diambil di bangku kuliah. Pendekatan ilmiah ini diharapkan

SISTEM DAN MEKANISME ORGANISASI

dapat mengasah kemampuan mahasiswa dengan mengaplikasikan ilmu yang dimiliki untuk kemajuan dakwah.

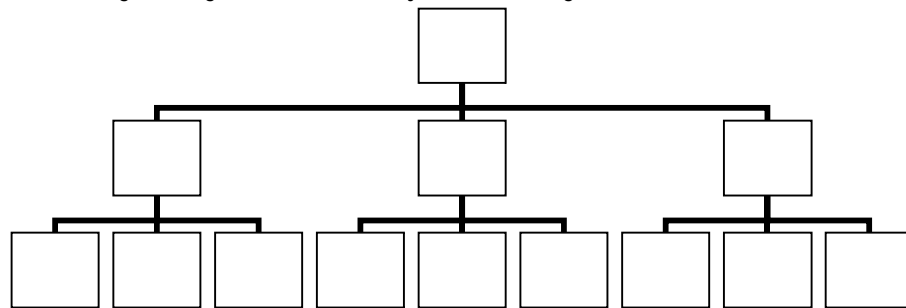
IV. STRUKTUR KEPENGURUSAN

Berdasarkan pola komunikasi, struktur suatu LDK mempunyai dua tipe.

A. Tipe Piramida

Pada tipe ini pola komunikasi dilakukan ke bawah dan terdiri atas satu lapis.

Organisasi yang terbentuk berdasarkan tingkatan pengawasan dari atas ke bawah. Tipe ini merupakan tipe yang paling sederhana. Melukiskan organisasi bentuk line yaitu memperlihatkan peran dan wewenang orang-orang dalam suatu kelompok untuk mengambil keputusan terakhir dalam soal-soal yang berhubungan dengan maksud dan tujuan utama organisasi.



Kelebihan:

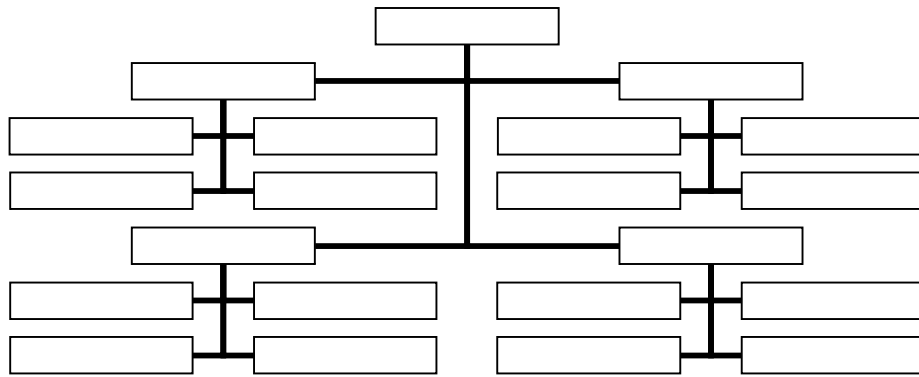
Komunikasi efektif karena informasi mudah tersampaikan.

Kelemahan:

- Tugas banyak menumpuk karena dibebankan pada satu pihak.
- Kontrol terhadap anggota relatif kurang.
- Operasional suatu organisasi tidak efektif.

B. Tipe Vertikal

Pola komunikasi dengan tipe vertikal dilakukan lebih dari satu lapis. Pada dasarnya tipe ini menyerupai tipe yang pertama, dalam hal lalu lintas kekuasaan tetap dijalankan dari atas ke bawah. Bentuk ini, baik sekali digunakan terutama untuk melukiskan organisasi yang mempunyai dua macam kesatuan, yaitu kesatuan penasihat atau pembantu, sedangkan baris yang kiri untuk melukiskan kesatuan pokok.



Kelebihan:

- a. Pengontrolan anggota lebih mudah dilakukan karena struktur terbagi menjadi sub-sub bidang.
- b. Pembagian amanah lebih spesifik sehingga tidak terjadi penumpukan tugas.
- c. Setiap SDM dapat diberdayakan.

Kelemahan:

Penyampaian informasi tidak efektif.

REFERENSI

- Spmn,Tim,2004. Risalah Manajemen Dakwah Kampus, Studia Pustaka:Depok
- GAMAIS ITB, 2007. AD / ART periode 2007-2008, Bandung
- GAMAIS ITB, 2007.Blue Print Transisi GAMAIS ITB, Bandung,
- ROHIS UNDIP,2007.Komitmen Bersama, Semarang
- SALAM UI,2006. MMS SALAM 08, Depok,
- Sandhiyuda, Arya, 2006.Renovasi Dakwah Kampus, KAF Publishing:Jakarta
- Wibowo, B.S,dkk,2003. SHOOT TRUSTCO, PT Syamil Cipta Media:Bandung

SISTEM DAN MEKANISME ORGANISASI

BAB V

SISTEM DAN MEKANISME KESEKRETARIATAN

Abstraksi

Kesekretariatan merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam menyokong kehidupan suatu Lembaga Dakwah Kampus (LDK). Bagaimana sistem pengelolaan administrasi, sistem manajemen pengarsipan data dan informasi, sampai bagaimana kerapian sekretariat sebagai "rumah" bagi pengurus menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi nafas kehidupan sebuah LDK. Apalagi dengan semakin banyak "catatan sejarah" dan kemajuan yang dicapai serta seiring dengan semakin bertambahnya usia LDK, kerapian dan kelengkapan administrasi pun menjadi semakin penting.

Di dalam bab ini akan dijabarkan segala hal yang berkaitan dengan sekretariatan. Elemen yang dibutuhkan, fungsi utamanya, bagaimana manajemen administrasi dan pengarsipan, sampai kepada contoh-contoh dan lampiran yang mudah-mudahan bisa menjadi rujukan dalam menyusun sistem dan mekanisme sekretariatan yang baik di dalam tubuh LDK.

"Wahai orang-orang yang beriman! Apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis

SISTEM DAN MEKANISME KESEKRETARIATAN

enggannya menuliskannya sebagaimana Allah telah Mengajarkannya, maka hendaklah dia menuliskan. Dan hendaklah orang yang berutang itu mendiktekan, dan hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhannya, dan janganlah dia mengurangi sedikit pun daripadanya. Jika yang berutang itu orang yang kurang akalnya atau lemah (keadaannya), atau tidak mampu mendiktekan sendiri, maka hendaklah walinya mendiktekannya dengan benar. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi laki-laki di antara kamu. Jika tidak ada (saksi) dua orang laki-laki, maka boleh seorang laki-laki dan dua orang perempuan di antara orang-orang yang kamu sukai dari para saksi (yang ada), agar jika yang seorang lupa maka yang seorang lagi mengingatkannya. Dan janganlah saksi-saksi itu menolak apabila dipanggil. Dan janganlah kamu bosan menuliskannya, untuk batas waktunya baik (utang itu) kecil maupun besar. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah, lebih dapat menguatkan kesaksian, dan lebih mendekatkan kamu kepada ketidakraguan, kecuali jika hal itu merupakan perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu jika kamu tidak menuliskannya. Dan ambillah saksi apabila kamu berjual beli, dan janganlah penulis dipersulit dan begitu juga saksi. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sungguh, hal itu suatu kefasikan pada kamu. Dan bertakwalah kepada Allah, Allah memberikan pengajaran kepadamu, dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.”

(Q.S. Al-Baqarah : 282)

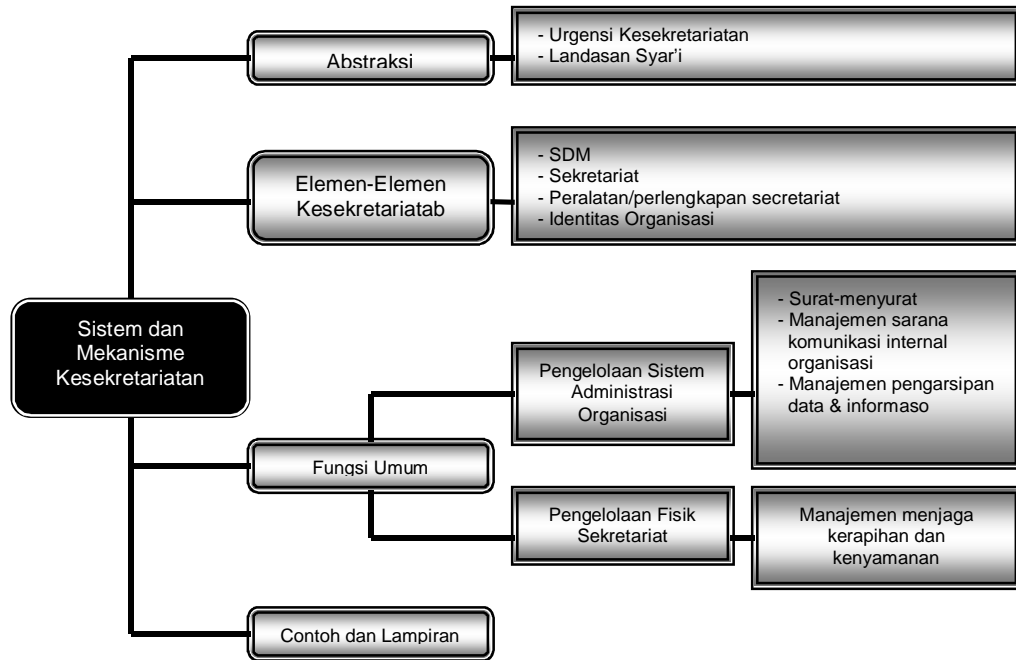
Bahkan ayat terpanjang dari Al-Qur'an di atas pun mengajarkan kepada kita tentang "rapi administrasi". Dan sudah seharusnya bagi kita orang-orang yang beriman meyakini bahwa tidaklah Allah memerintahkan sesuatu melainkan ada manfaat atau hikmah di dalamnya. Maka sudah sepantasnyalah bagi kita untuk rapi administrasi dalam segala hal, apalagi dalam mengelola sebuah organisasi keislaman yang kita namakan Lembaga Dakwah Kampus ini.

Taujih Robbani

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (QS. Ash-Shaff : 4)



Mind Map



I. Elemen Kesekretariatan

Ada empat elemen pokok yang harus ada di dalam menjalankan sistem kesekretariatan ini, yaitu :

A. Sumber Daya Manusia/Pengurus

Sebuah sistem tidak mungkin bisa dijalankan tanpa ada manusia yang menjalankannya, termasuk kesekretariatan ini. Sebuah LDK, sebaiknya memiliki divisi atau biro tersendiri yang SDMnya khusus mengelola sistem kesekretariatan. Biro ini biasanya bersifat internal karena bertugas mendukung kinerja intern organisasi.

B. Sekretariat

Sebuah LDK pun harus memiliki tempat tersendiri sebagai basecamp, yang berfungsi sebagai pusat administrasi serta tempat silaturahmi, bekerja, dan berkoordinasi antar pengurus. Untuk LDK yang sudah resmi dan memiliki sekretariat formal, tentu saja sekretariat ini juga memiliki peran tambahan yang

SISTEM DAN MEKANISME KESEKRETARIATAN

menyokong eksistensi kelembagaan. Namun bagi LDK yang belum resmi ataupun sudah resmi namun belum memiliki sekretariat formal, hal ini tidaklah menjadi masalah. Karena yang menjadi poin penting bukanlah formal atau tidak formalnya sekretariat, tapi bagaimana agar fungsi “basecamp” dari sebuah sekretariat bisa berjalan. Maka tidaklah masalah ketika sebuah kontrakan, sebuah mihrab mesjid, atau bahkan kosan seorang pengurus yang menjadi sekretariat sebuah LDK. Karena ingat, yang menjadi poin penting adalah berjalannya fungsi sebuah sekretariat.

C. Peralatan dan Perlengkapan Kesekretariatan

Bagaikan mahasiswa yang pasti memiliki pulpen sebagai peralatan standarnya, maka begitu pun dengan kesekretariatan yang pasti memiliki peralatan dan perlengkapan standar minimum untuk bisa menjalankan fungsinya.

Peralatan dan perlengkapan standar minimum yang pada umumnya diperlukan antara lain:

1. Lemari untuk menyimpan barang-barang/inventaris dan juga arsip-arsip data dan informasi organisasi.
2. Perangkat komputer.
3. Peralatan kantor/alat tulis (spidol, staepler, mistar, dll.).
4. Sarana komunikasi pengurus, antara lain papan tulis/papan pengumuman/papan komunikasi (pakom) serta buku komunikasi antar pengurus (bukom).
5. Alat-alat kebersihan (sapu, tempat sampah, lap, dll.).

D. Identitas Organisasi

Mau tidak mau, suka tidak suka, sebuah LDK adalah wajah perwakilan Islam di mata kampus. Dan tentu saja sudah menjadi kewajiban bagi sebuah LDK untuk meninggikan nama Islam, yang pada hakikatnya memang sudah tinggi dan mulia lewat produk-produk yang dihasilkan. Ketika produk-produk ini dilempar ke pasar, maka identitas organisasi inilah yang akan menjalankan fungsinya untuk menjawab pertanyaan siapa yang membuat produk ini. Ketika produk ini baik, maka dengan peran identitas organisasi, nama LDK akan ikut baik dan terangkat, dan akhirnya secara otomatis juga mengangkat nama Islam. Dan identitas organisasi juga akan menjadi salah satu elemen penyokong eksistensi organisasi.

Identitas organisasi merupakan tanda pengenal dasar atau ciri khusus dari suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Biasanya, identitas organisasi direalisasikan dan divisualisasikan dengan sebuah logo/lambang LDK.



Logo/Lambang Organisasi

Logo merupakan sarana visual dan identitas yang mudah dikenal. Oleh karena itu, logo organisasi harus dibuat sejak awal dan sebaiknya tidak berubah-ubah (memiliki standar). Standardisasi pembuatan logo terkait dengan:

- a. Bentuk logo, misalnya bulat, kotak, persegi panjang, elips, dll.
- b. Ukuran standar logo, biasanya untuk kop surat.
- c. Bentuk tulisan pada logo.
- d. Warna logo.
- e. Makna logo.

Logo sebaiknya memiliki makna yang sesuai dengan visi dan tujuan organisasi. Bentuk logo pun sebaiknya tidak terlalu rumit sehingga mudah diketahui maknanya.

Sekarang, tugas kesekretariatan adalah bagaimana menggunakan identitas organisasi ke dalam perangkat-perangkat organisasi yang ada, seperti:

1. Papan nama
Digunakan untuk menunjukkan letak sekretariat LDK, terdiri dari nama organisasi, logo/lambang, nomor kontak (telp/hp), alamat email. Pasang atau letakkan papan nama ini di tempat yang mudah terlihat, misal di depan sekretariat.
2. Perlengkapan surat-menyurat
 - a. Kop surat
 - 1) Kop surat menggunakan logo LDK standar, umumnya pada bagian kiri atau kanan atas kertas
 - 2) Kop surat umumnya mencantumkan alamat sekretariat selengkap mungkin di bawah nama LDK atau di bagian bawah kertas, termasuk mencantumkan nama kota, kode pos, nomor kontak (telp/hp), dan alamat email.
 - 3) Penggunaan kertas (jenis, ukuran, berat) harus sama/standar setiap kali LDK mencetak kop surat baru, sebaiknya HVS 80 gram, semakin banyak jumlah yang dicetak, maka harga cetak bisa semakin murah.
 - 4) Tipe huruf sebaiknya konsisten.
 - b. Memorandum
Yaitu suatu bentuk komunikasi tertulis intern organisasi (antar divisi/biro). Merupakan surat sederhana yang sifatnya formal, ukuran biasanya adalah $\frac{1}{2}$ kwarto.
 - c. Amplop surat

SISTEM DAN MEKANISME KESEKRETARIATAN

Amplop surat umumnya juga mencantumkan logo, nama, dan alamat LDK. Sebaiknya didesain senada dengan kop surat, dan ukuran standar amplop kabinet.

d. Stempel/Cap

Stempel atau cap merupakan bukti validitas/legalitas/keabsahan dari surat yang dikeluarkan LDK. Stempel harus disimpan/tidak boleh dibawa keluar karena menyangkut nama suatu organisasi. Stempel juga boleh dibuat oleh kepanitiaan-kepanitiaan besar dalam LDK. Pencantumannya dapat dilihat pada penjelasan fungsi administrasi.

4. Kartu nama

Kartu nama digunakan terutama untuk pengurus yang sering berhubungan dengan pihak luar/eksternal LDK. Biasanya kartu nama ini dimiliki oleh BPH, Humas, dll. Selain memudahkan komunikasi, juga berfungsi sebagai identitas pribadi pengurus yang bersangkutan.

Ataupun pada perangkat-perangkat non permanen atau insidental seperti pada acara-acara syi'ar, seperti:

1. Bendera

Umumnya digunakan untuk kegiatan-kegiatan syi'ar LDK.

2. Pin

3. Plakat

4. Stiker, dll.

II. Fungsi Umum Kesekretariatan

Secara umum, ada dua fungsi kesekretariatan, yaitu:

A. Pengelolaan sistem administrasi organisasi

Turunan dari fungsi ini adalah:

- a. pengelolaan surat masuk dan pembuatan surat keluar baik internal maupun eksternal organisasi,
- b. pengelolaan sarana komunikasi internal pengurus organisasi, seperti papan informasi/pengumuman, papan komunikasi, dan buku komunikasi,
- c. manajemen pengarsipan data dan informasi.

B. Pengelolaan fisik sekretariat

Bagaimana sekretariat sebagai basecamp bagi pengurus yang mencakup fungsi koordinasi dan silaturahmi bisa berfungsi sebagaimana mestinya.

Bagaimana kerapian dan kenyamanan sekretariat menjadi salah satu faktor yang



mempengaruhi berjalannya fungsi sekretariat, dan fungsi sekretariat yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

- C. Sekretariat pun berfungsi sebagai pusat administrasi, sehingga kinerja fungsi yang pertama (Pengelolaan sistem administrasi organisasi) pun dipengaruhi oleh bagaimana fungsi pengelolaan sekretariat ini berjalan.

Di dalam struktur sebuah LDK, pada umumnya fungsi yang pertama dijalankan oleh seorang sekretaris, sedangkan fungsi yang kedua dijalankan oleh divisi/biro rumah tangga.

Kini dijelaskan lebih mendetil lagi tentang kedua fungsi tersebut.

A. Pengelolaan Sistem Administrasi Organisasi

1. Pengelolaan Surat

1. Surat Masuk

a. Standardisasi Surat Masuk

1) Penerimaan surat

Surat yang diterima langsung disortir berdasarkan kepada siapa surat itu ditujukan, untuk selanjutnya dapat diproses oleh pihak yang bersangkutan setelah dilakukan pencatatan awal yang akan dijelaskan pada bagian pencatatan/pendokumentasian surat berikut ini.

2) Pencatatan/pendokumentasian surat

Surat yang diterima dicatat dalam buku registrasi surat masuk, terkait dengan hal-hal:

- a) nomor urut,
- b) tanggal masuk,
- c) tanggal dan nomor surat,
- d) nama dan alamat pengirim,
- e) tujuan/pihak yang dituju,
- f) perihal,
- g) lempiran,
- h) keterangan tambahan.

SISTEM DAN MEKANISME KESEKRETARIATAN

Contoh pendokumentasian/pencatatan surat masuk

No	Tgl Masuk	Pengirim & Alamat	Tgl & No Surat	Perihal	Tujuan	Lampiran	Ket.
1	5 Juni 2007	FSI FEUI, Depok	1 Juni 2007	Undangan	Dept.	Susunan	
			002/Kaderisasi/F SI	Seminar	Syiar	Acara	
			FEUI/e/ VI/07				

Untuk pencatatan awal yang meliputi data a sampai e dilakukan sebelum proses penyortiran surat. Sedangkan untuk data yang lainnya (f sampai h) dilakukan setelah pihak yang bersangkutan mengembalikan berkas suratnya kepada pihak kesekretariatan yang akan dijelaskan pada bagian penyimpanan surat berikut ini.

3) Penyimpanan surat

Setelah pihak yang bersangkutan selesai membaca, berkas surat kemudian dikembalikan kepada pihak kesekretariatan untuk selanjutnya disimpan oleh:

- a. Kesekretariatan (surat asli, untuk keperluan pengarsipan).
- b. Pihak yang bersangkutan, bila perlu (fotokopi).

2. Surat Keluar

a. Standardisasi surat keluar

1) pembuatan surat

Surat yang ditujukan untuk pihak eksternal dan surat balasan (atas surat masuk) dibuat oleh bagian kesekretariatan atas permohonan dari pihak yang berkepentingan. Untuk LDK yang arus keluar-masuk suratnya sudah cukup banyak, pembuatan surat sebaiknya dilakukan oleh pihak yang berkepentingan agar kesekretariatan tidak terbebani oleh pembuatan surat yang banyak. Namun kesekretariatan tetap menjadi terminal keluar-masuknya surat untuk pemberian nomor dan pengarsipan surat. Atau pihak yang berkepentingan terlebih dahulu membuat konten utama surat

(perihal, tujuan, lampiran) sebelum diajukan kepada pihak kesekretariatan, sehingga pihak kesekretariatan hanya tinggal menambahkan pengirim, tanggal, dan nomor surat untuk kemudian dibuat menjadi kesatuan surat yang utuh.

2) Pencatatan surat

Surat yang dibuat lalu dicatat dalam buku registrasi surat keluar, terkait dengan:

- a) nomor urut,
- b) tanggal keluar,
- c) dari (pengirim),
- d) nama dan alamat yang dituju,
- e) tanggal dan nomor surat,
- f) perihal/ditujukan untuk urusan,
- g) lampiran,
- h) keterangan tambahan.

3) Penomoran surat

Penomoran surat dibuat secara standar/baku oleh bagian kesekretariatan.

Contoh penomoran surat :

Nomor : 001/DDD/LDK/n/BB/TT

001 = nomor urut surat

DDD = divisi/biro yang berkepentingan membuat surat

LDK = nama LDK

n = pada bagian ini diisi oleh kode huruf i atau e, yang berarti :

i = intern organisasi

e = ekstern organisasi

BB = bulan, ditulis dengan angka romawi

TT = tahun, ditulis dengan angka arab

Contoh standardisasi penomoran surat LDK Gamais ITB:

Nomor = 001/V.1/Gamais ITB/e/VI/07

- 001 menunjukkan nomor urut surat
- V.1 adalah kode untuk Depkon (Departemen Ekonomi). Ini berarti divisi/biro yang berkepentingan membuat surat ini adalah Depkon.

SISTEM DAN MEKANISME KESEKRETARIATAN

- Gamais ITB adalah nama LDK yang mengeluarkan surat ini.
- e, berarti surat ini ditujukan untuk pihak diluar (ekstern) LDK.
- VI, berarti surat ini dibuat pada bulan ke-6, yaitu bulan Juni.
- 07, berarti surat ini dibuat pada tahun 2007

Penomoran untuk kepanitiaan

Penomoran untuk surat kepanitiaan diserahkan kepada kegiatan masing-masing dengan tetap dilaporkan ke kesekretariatan. Namun tetap dengan standar minimum informasi nomor surat, berupa:

Nomor urut surat>Nama Kepanitiaan/LDK/n/bulan/tahun

Contoh : 003/LIME/Gamais ITB/e/V/07.

4) Penyimpanan surat

Surat yang telah dibuat kemudian digandakan untuk diarsipkan dan dicatat dalam buku registrasi surat keluar.

b. Contoh pendokumentasian/pencatatan surat keluar

No.	Tgl keluar	Dari	Tujuan	Tgl dan No. Surat	Perihal	Lampiran	Ket.
1	26 Juni 2007	Depkon	Percetakan Fitrah Rabbani	23 Juni 2007 001/V.1/Gamais ITB/e/VI/07	Permohonan kerjasama	1 buah proposal	

Pihak yang menandatangani/menyetujui

Surat yang telah dibuat lalu ditandatangani oleh pihak yang bersangkutan, yaitu:

1. Surat Keputusan, ditandatangani oleh Ketua/Sekretaris Umum.

Jakarta, 10 Mei 2003

<p>Ttd <u>xxxxxxx</u> Ketua LDK</p>	<p>Ttd <u>yyyyyyy</u> Sekretaris Umum</p>
---	---

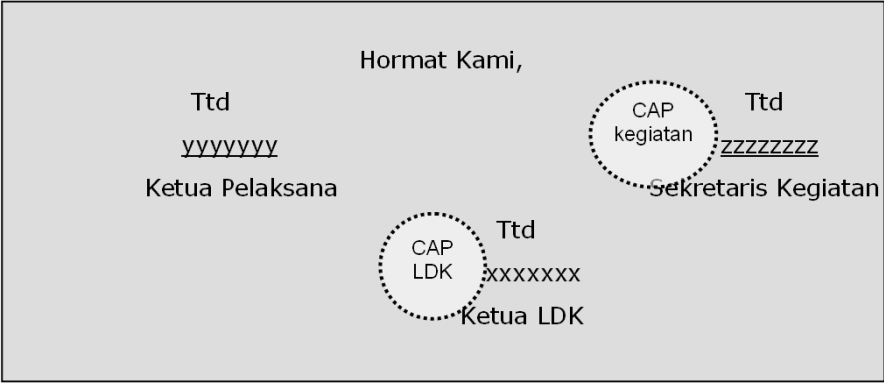
2. Surat kepada pihak luar yang bersifat administratif/umum/tidak mengikat (misalnya surat permohonan, surat izin) ditandatangani oleh Ketua/Sekretaris Umum dan ketua divisi atau ketua pelaksana kegiatan yang bersangkutan.

Hormat Kami,

<p>Ttd <u>xxxxxxx</u> Ketua LDK</p>	<p>Ttd <u>yyyyyyy</u> Ketua divisi/pelaksana</p>
---	--

3. Surat kepada pihak luar yang bersifat mengikat dalam suatu hubungan kerjasama, ditandatangani oleh Ketua/Sekretaris Umum, ketua pelaksana, dan sekretaris kegiatan yang bersangkutan.

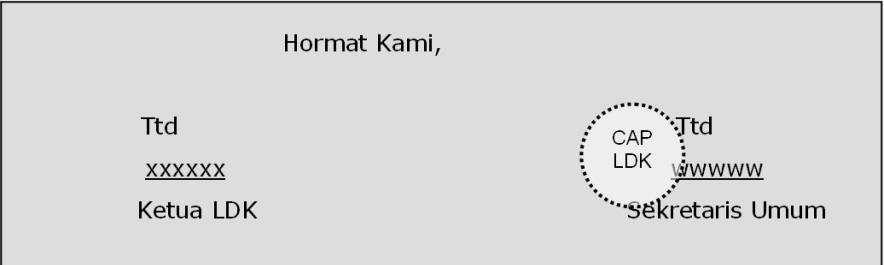
SISTEM DAN MEKANISME KESEKRETARIATAN



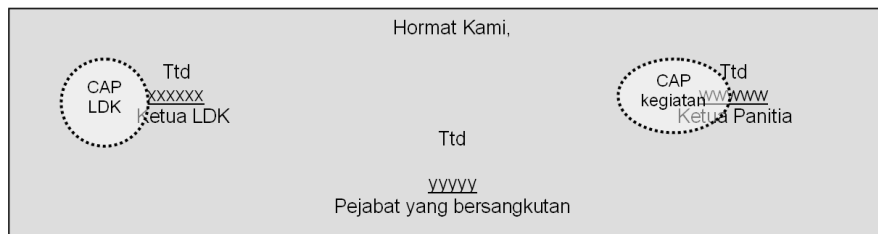
- 4. Surat kepada pihak intern atau memorandum, ditandatangani oleh ketua/sekretaris divisi yang bersangkutan.



- 5. Ucapan terima kasih atas sumbangan/partisipasi/sponsor/bantuan lain ditandatangani oleh ketua/Sekretaris Umum.



- 6. Surat Izin Kegiatan kepada pejabat/birokrat kampus yang bersangkutan.



2. Sarana Komunikasi Internal Organisasi

Sarana komunikasi internal organisasi yang biasanya dikelola oleh kesekretariatan adalah papan pengumuman/informasi, buku komunikasi (bukom), dan papan komunikasi (pakom).

a. Papan Pengumuman/Informasi

Papan ini berisi pengumuman/informasi yang bersifat general untuk seluruh pengurus, seperti timeline kegiatan organisasi, taushiyah, pengingat agenda organisasi yang sudah dekat, dll. Sebaiknya papan pengumuman/informasi ini diletakkan di tempat yang central dan mudah dilihat oleh pengurus di dalam sekretariat.

b. Buku Komunikasi (Bukom)

Fungsi buku komunikasi ini lebih kepada sarana komunikasi dan sharing bebas antar pengurus. Setiap pengurus bisa menyampaikan secara pribadi apa yang ingin disampaikan kepada seluruh pengurus yang lain secara umum, seperti ide-ide yang terpikirkan, permasalahan organisasi, saran dan kritik, taushiyah, dll. Dengan ini, diharapkan komunikasi antar pengurus bisa berjalan dengan baik.

Untuk pengelolaannya, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, antara lain:

- Tempat penyimpanan

Usahakan bukom memiliki tempat penyimpanan yang tetap di dalam sekretariat, jangan disimpan di sembarang tempat sehingga ketika mencari mudah ditemukan.

- Sistem pergiliran bukom

Ada dua opsional yang bisa diterapkan dalam sistem pergiliran bukom, yaitu sistem pergiliran wajib dan sistem pergiliran bebas. Pada sistem pergiliran wajib setiap pengurus memiliki jatah wajib memegang bukom ini, sedangkan pada sistem pergiliran bebas setiap pengurus bebas bergiliran untuk memegang bukom ini.

Hal yang penting dari dua sistem pergiliran ini adalah sistem kontrol terhadap bukom. Untuk sistem pergiliran wajib, sistem pencatatan

SISTEM DAN MEKANISME KESEKRETARIATAN

pergiliran harus jelas dari tanggal sekian sampai tanggal sekian bukom ada di tangan siapa. Dan sistem pencatatan ini harus tersosialisasi dan terpublikasi secara baik kepada seluruh pengurus sehingga seluruh pengurus mengetahui kapan jadwalnya mengambil dan mengembalikan bukom. Untuk sistem pergiliran bebas, harus ada lembar kendali yang baik, yang mencatat minimal nama peminjam, divisi/ biro, tanggal peminjaman, tanggal pengembalian.

- Aturan bukom

Jangan lupa dibuat aturan dasar dalam menggunakan bukom, seperti adab-adab menulis bukom, batas maksimum peminjaman, dan aturan-aturan lain yang bisa disesuaikan.

c. Papan Komunikasi (Pakom)

Pakom adalah tempat dimana komunikasi antar divisi/ biro berjalan. Papan ini di split atau dibagi-bagi sesuai divisi/ biro yang ada. Memorandum yang berisi pesan yang ingin disampaikan ditempel pada pakom ini di bagian divisi/ biro yang dituju untuk kemudian bisa dibaca dan ditindaklanjuti oleh divisi/ biro yang bersangkutan.

Untuk lebih efisiennya, pakom bisa diintegrasikan dengan kotak surat masuk sehingga surat masuk yang telah disortir bisa langsung disimpan di pakom sesuai dengan divisi/ biro yang bersangkutan.

3. Manajemen Pengarsipan Data dan Informasi

Sistem pengarsipan/penyimpanan data dan informasi harus dilakukan secara berkesinambungan selama LDK masih terus berjalan. Kemajuan dan hasil-hasil yang telah dicapai oleh LDK dapat dilihat dari dokumen-dokumen yang disimpan dengan rapi dan baik. Sebaliknya, pengarsipan yang kacau dapat menghambat kemajuan LDK yang bersangkutan.

a. Dokumen yang diarsipkan

Dokumen yang disimpan antara lain:

1. Arsip pendirian LDK (AD/ART, bentuk dan struktur LDK, job desk, dll.)
2. Sistem dan mekanisme standar LDK.
3. Program kerja dan laporan pertanggungjawaban per periode kepengurusan.
4. Proposal dan laporan pertanggungjawaban per kegiatan/kepanitiaan.
5. Database pengurus/SDM.
6. Database pihak eksternal (lembaga, LDK, donatur, dll.).
7. Administrasi sehari-hari (surat keluar/masuk, pengelolaan papan informasi/mading, catatan harian, dll.).

- b. Bentuk pengarsipan
 - 1. Dalam bentuk dokumen tertulis (hardcopy), minimal 2, satu buah untuk dipinjam atau dipelajari, sedangkan satu lagi untuk arsip sejati.
 - 2. Dalam bentuk softcopy (disket, CD, dll.), backup CD (lebih tahan lama) & portable harddisk (harddisk yang dapat dibawa-bawa → kecil).
- c. Akses dan keamanan atas arsip

Karena pengarsipan terkait erat dengan penyimpanan, maka:

 - a. Dokumen yang bersifat penting, rahasia, dan strategis disimpan pada fasilitas yang tertutup/terkunci yang hanya dapat diakses oleh bagian kesekretariatan dan pihak-pihak yang bersangkutan lainnya. Bila ada komputer, files harus menggunakan password atau sarana keamanan lainnya.
 - b. Dokumen yang bersifat umum dan dibutuhkan sehari-hari, misalnya database pihak eksternal, dapat ditempatkan pada fasilitas terbuka/tak terkunci (accessible) dengan tetap dikontrol oleh bagian kesekretariatan agar tidak hilang dan tidak diubah, contoh: file-file yang dibuat dengan fasilitas Microsoft Excell → sebaiknya digunakan fasilitas protection.
 - c. Setiap dokumen (terutama dokumen penting), baik dalam bentuk hardcopy ataupun softcopy, sebaiknya ada cadangannya/back up, sehingga bila hilang atau rusak, ada penggantinya.
- d. Kontrol terhadap pengarsipan

Setiap akses terhadap dokumen organisasi sebaiknya diketahui oleh bagian kesekretariatan atau pengurus yang piket jaga setiap hari. Kelengkapan dokumen sebaiknya dicek secara periodik oleh bagian kesekretariatan, misalnya sebulan sekali. Termasuk di antaranya menindak pengurus yang menyalahi aturan kesekretariatan.
- e. Standardisasi folder (penyimpanan arsip)

Agar mudah diakses, arsip harus dikategorikan menurut jenisnya (misalnya surat keluar, surat masuk, dll.). Kode-kode pengarsipan dapat disesuaikan menurut jenis dokumen yang diarsipkan. Penempatan/penyimpanan arsip kemudian disusun sesuai dengan urutan kode yang telah dibuat atau bisa juga dokumen disimpan sesuai dengan klasifikasi divisi yang berkepentingan. Misalnya Database Program Adik Asuh disimpan dalam folder Departemen Peduli. Untuk itu, setiap divisi/departemen/biro harus mempunyai folder/laci/tempat penyimpanan sendiri-sendiri.

SISTEM DAN MEKANISME KESEKRETARIATAN

B. Pengelolaan Fisik Sekretariat

Hal yang pada umumnya dilakukan untuk pengelolaan fisik sekretariat antara lain:

1. Membuat jadwal piket bersih-bersih, membereskan sekretariat untuk setiap pengurus per hari (reguler). Dan juga sebaiknya ada satu waktu untuk membersihkan sekretariat secara total yang dilakukan secara berjama'ah, misal BPH + pengurus (insidental).
2. Pembuatan aturan dalam penggunaan sekretariat dan barang-barang yang ada di dalamnya.

REFERENSI

AD/ART Gamais

Blue Print Transisi

Tim SPMN FSLDK Nasional. 2004. Risalah Manajemen Dakwah Kampus. Studia
Pustaka : Depok

Depdiknas. 2001. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.