

Perkembangan Teknologi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Dakwah Majelis Ulama Indonesia (MUI)

Dinda Luthfiaturrahmah Alhaq¹, Cecep Castrawijaya^{2,1}

e-mail: dindaluthfiaturrahmah@gmail.com¹,
cecepcastrawijaya@uinjkt.ac.id²

Abstrak

Latar belakang penelitian ini berfokus pada perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang memberikan dampak signifikan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga dakwah, khususnya di Majelis Ulama Indonesia (MUI). Dalam era digital, lembaga dakwah dihadapkan pada tantangan untuk menyampaikan pesan-pesan keagamaan secara efektif kepada masyarakat, terutama generasi muda. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh TIK terhadap pengembangan SDM di MUI serta untuk mengeksplorasi pentingnya pembinaan karakter dan spiritual dalam konteks ini. Metode penelitian yang digunakan adalah library research, yang melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen resmi MUI, literatur terkait, dan sumber online yang relevan. Data yang dikumpulkan dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi tema dan informasi penting mengenai penerapan teknologi dalam dakwah dan pengembangan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MUI telah memanfaatkan teknologi digital, seperti media sosial dan aplikasi mobile, untuk memperluas jangkauan dakwah dan meningkatkan efektivitas penyampaian pesan. Namun, keberhasilan dakwah digital sangat bergantung pada SDM yang profesional dan terlatih. Pembinaan karakter dan spiritual juga diidentifikasi sebagai aspek krusial dalam memastikan bahwa para dai tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga integritas dan nilai-nilai keislaman yang kuat. Temuan ini diharapkan dapat

¹, ^{1,2}. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi dakwah yang lebih efektif dalam menghadapi tantangan era digital.

Kata Kunci: TIK, SDM, Lembaga Dakwah

Abstract

The background of this research focuses on the development of information and communication technology (ICT) which has a significant impact on the development of Human Resources (HR) in da'wah institutions, especially in the Indonesian Ulema Council (MUI). In the digital era, da'wah institutions are faced with the challenge of delivering religious messages effectively to the public, especially the younger generation. Therefore, this research aims to analyze the influence of ICT on HR development in MUI and to explore the importance of character and spiritual development in this context. The research method used is library research, which involves collecting and analyzing official MUI documents, related literature, and relevant online sources. The data collected was analyzed in depth to identify important themes and information regarding the application of technology in da'wah and HR development. The results show that MUI has utilized digital technologies, such as social media and mobile applications, to expand the reach of da'wah and increase the effectiveness of message delivery. However, the success of digital da'wah is highly dependent on professional and trained human resources. Character and spiritual development were also identified as crucial aspects in ensuring that preachers not only have technical skills, but also integrity and strong Islamic values. The findings are expected to contribute to the development of digital da'wah programs.

Keyword: TIK; SDM; Proselytizing Institutions

PENDAHULUAN

Lembaga dakwah merupakan entitas organisasi yang memiliki peran strategis dalam menyebarkan ajaran Islam kepada masyarakat luas melalui pendekatan yang terstruktur, sistematis, dan berkesinambungan. Dalam konteks ini, lembaga dakwah berfungsi sebagai penghubung antara nilai-nilai normatif ajaran agama dan realitas kehidupan sosial masyarakat. Perannya menjadi semakin signifikan dalam menghadapi tantangan modernitas yang cenderung menggeser nilai-nilai keagamaan ke pinggiran kehidupan sehari-hari. Lembaga

dakwah seperti *Majelis Ulama Indonesia (MUI)* tidak hanya berperan sebagai penyampai pesan-pesan keagamaan, tetapi juga sebagai agen transformasi sosial yang mengedepankan pendidikan spiritual, penguatan karakter, dan peningkatan kesadaran moral dalam masyarakat. Lebih dari itu, lembaga ini turut andil dalam membangun kohesi sosial dan harmoni antarumat beragama serta berkontribusi dalam penyelesaian problematika sosial yang berkaitan dengan etika dan moralitas. Lembaga dakwah memainkan peranan penting dalam menciptakan lingkungan sosial yang kondusif bagi pertumbuhan spiritual dan kesejahteraan kolektif masyarakat (Mukhyar & Rosyid, 2020).

Majelis Ulama Indonesia (MUI) merupakan salah satu lembaga dakwah terkemuka di Indonesia yang memainkan peran krusial dalam pengembangan dan penyebaran ajaran Islam di tanah air. Didirikan pada tahun 1975, MUI tidak hanya berfungsi sebagai lembaga yang mengeluarkan fatwa dan pedoman keagamaan, tetapi juga sebagai wadah untuk menyatukan para ulama dan cendekiawan Muslim dalam upaya membangun pemahaman yang komprehensif tentang Islam di tengah keragaman budaya dan masyarakat Indonesia (Mukhyar, 2021). Dengan berbagai program dakwah, pendidikan, dan sosial, MUI berupaya menjawab tantangan zaman, termasuk isu-isu kontemporer yang relevan dengan kehidupan umat. MUI juga berperan aktif dalam dialog antarumat beragama dan memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan publik yang berlandaskan pada nilai-nilai keagamaan, sehingga memperkuat posisi Islam sebagai agama yang moderat dan berkeadaban.

Melalui berbagai inisiatif dan kegiatan, MUI tidak hanya menjadi sumber rujukan bagi umat Muslim, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mempromosikan kedamaian, toleransi, dan keadilan sosial dalam masyarakat (Syakur, 2019).

Perkembangan teknologi di era digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang informasi dan komunikasi. Evolusi teknologi ini dimulai dengan kemunculan internet, yang kemudian berkembang pesat dengan hadirnya media sosial, aplikasi mobile, dan platform digital lainnya. Kemudahan akses informasi dan komunikasi yang ditawarkan oleh teknologi ini telah memungkinkan masyarakat untuk terhubung dengan cepat dan luas, mengubah cara orang berinteraksi, belajar, dan berbagi pengetahuan. Dalam konteks lembaga dakwah, teknologi informasi dan komunikasi menjadi alat yang sangat berharga untuk menyebarkan ajaran Islam, memperluas jangkauan dakwah, serta membangun komunitas yang lebih terlibat dan interaktif (Nadila, 2024).

Dampak teknologi terhadap dakwah sangat nyata, di mana lembaga seperti MUI memanfaatkan platform digital untuk menyampaikan pesan-pesan keagamaan secara efisien dan inovatif (Suparyanto dan Rosad, 2020). Dengan menggunakan media sosial, situs web, dan aplikasi mobile, MUI dapat menjangkau audiens yang lebih luas, termasuk generasi muda yang lebih akrab dengan teknologi. Selain itu, dakwah online memungkinkan penyampaian materi keagamaan yang lebih variatif dan menarik, seperti video ceramah, artikel, dan diskusi interaktif. Hal ini

tidak hanya meningkatkan pemahaman umat tentang ajaran Islam, tetapi juga memungkinkan respon cepat terhadap isu-isu yang berkembang di masyarakat. Dengan demikian, teknologi tidak hanya menjadi sarana penyampaian informasi, tetapi juga berperan sebagai penggerak untuk memperkuat komunitas dan meningkatkan kualitas dakwah dalam konteks yang lebih modern.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting bagi lembaga dakwah seperti Majelis Ulama Indonesia (MUI) untuk menjalankan fungsinya secara efektif. SDM yang kompeten akan mampu memahami dan menyampaikan ajaran Islam dengan baik, serta beradaptasi dengan perkembangan zaman dan teknologi. Kualitas SDM juga berpengaruh pada kemampuan lembaga dalam merespons tantangan sosial dan budaya yang dihadapi masyarakat. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan peningkatan kapasitas para ulama dan pengurus menjadi hal yang krusial untuk memastikan bahwa lembaga dakwah dapat berkontribusi secara maksimal dalam membangun masyarakat yang berakhlak dan berilmu (Fitriani, 2023).

Namun, MUI menghadapi berbagai tantangan dalam pengembangan SDM, termasuk keterbatasan sumber daya, kurangnya program pelatihan yang terstruktur, dan pergeseran minat generasi muda terhadap kegiatan dakwah tradisional. Selain itu, adanya disparitas dalam akses pendidikan dan pelatihan di berbagai daerah juga menjadi kendala dalam menciptakan SDM yang merata dan berkualitas (Mukhyar & Rosyid, 2020). Tantangan ini memerlukan strategi yang inovatif dan

kolaboratif, seperti kerjasama dengan institusi pendidikan dan pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan akses pelatihan. Dengan mengatasi tantangan ini, MUI dapat membentuk SDM yang tidak hanya mahir dalam ilmu agama, tetapi juga mampu menjawab kebutuhan masyarakat dan berkontribusi dalam pembangunan sosial yang lebih luas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perkembangan teknologi dalam lembaga dakwah, khususnya pada Majelis Ulama Indonesia (MUI), serta mengidentifikasi dampaknya terhadap efektivitas dakwah di era digital. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di MUI, dengan menekankan pentingnya pembinaan karakter dan spiritual dalam menciptakan ulama dan pengurus yang berkualitas, yang mampu menjawab tantangan masyarakat modern dan meningkatkan peran lembaga dakwah dalam pembangunan sosial.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan library research (penelitian literatur) untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan mengenai perkembangan teknologi dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga dakwah, khususnya di Majelis Ulama Indonesia (MUI) (Sugiyono, 2019). Sumber data utama meliputi dokumen resmi MUI, seperti laporan tahunan dan fatwa, serta literatur terkait seperti buku, artikel, dan jurnal yang membahas isu teknologi, dakwah, dan pengembangan SDM. Proses

pengumpulan data dilakukan dengan mengidentifikasi dan mengumpulkan sumber-sumber literatur yang relevan, kemudian menganalisis konten dari dokumen dan literatur tersebut untuk mengidentifikasi tema dan informasi penting (Sugiyono, 2007). Data yang diperoleh akan dikategorisasikan berdasarkan aspek-aspek yang relevan, termasuk teknologi yang digunakan, program pengembangan SDM, dan dampak yang dihasilkan. Analisis data dilakukan secara kualitatif untuk menarik kesimpulan mengenai peran teknologi dalam pengembangan SDM di lembaga dakwah. Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika antara teknologi dan pengembangan SDM dalam konteks lembaga dakwah di Indonesia.

PEMBAHASAN

Perkembangan Teknologi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Perkembangan teknologi telah membawa dampak signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di berbagai sektor, termasuk bisnis, pendidikan, dan pemerintahan. Di era digital saat ini, teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah menjadi instrumen penting yang memfasilitasi inovasi dalam manajemen SDM. Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memperbaiki kualitas keterampilan dan kompetensi individu (Fajriyani et al., 2023).

Penggunaan teknologi juga mempermudah proses rekrutmen dan seleksi SDM. Sistem manajemen sumber daya manusia (HRM) yang terintegrasi memungkinkan organisasi untuk mengelola data kandidat secara lebih efisien. Dengan menggunakan analitik data, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan keterampilan baru dan menilai kinerja karyawan secara real-time (Nikmah et al., 2023). Ini tidak hanya mempercepat proses perekrutan tetapi juga meningkatkan akurasi dalam memilih kandidat yang sesuai dengan budaya organisasi.

Selain itu, teknologi memberikan akses ke data dan informasi yang berharga bagi manajer SDM untuk membuat keputusan strategis. Dengan adanya sistem informasi manajemen SDM, perusahaan dapat melacak kinerja karyawan dan mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut. Hal ini memungkinkan organisasi untuk merancang program pelatihan yang lebih tepat sasaran, sehingga meningkatkan efektivitas pengembangan SDM (Laura et al., 2024).

Perkembangan teknologi telah memberikan kontribusi besar terhadap pengembangan sumber daya manusia. Dengan memanfaatkan teknologi secara optimal, organisasi dapat meningkatkan kualitas SDM mereka serta memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan untuk menghadapi tantangan di era digital. Pengembangan SDM berbasis teknologi bukan hanya sekadar kebutuhan tetapi juga merupakan strategi penting untuk mencapai keberhasilan organisasi di masa depan (Sinaga, 2022).

Lebih lanjut lagi, penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi teknologi dalam pengembangan SDM sangat bergantung pada dukungan manajemen puncak dan komitmen seluruh anggota organisasi. dukungan dari pimpinan sangat penting dalam menciptakan budaya inovasi serta memfasilitasi adopsi teknologi baru di tempat kerja. Manajemen perlu memberikan arahan yang jelas mengenai tujuan penggunaan teknologi serta menyediakan sumber daya yang memadai untuk mendukung proses transisi ini (Arifin, 2024).

Perkembangan Teknologi dalam Lembaga Dakwah

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam praktik dakwah. Pemanfaatan platform digital, media sosial, dan aplikasi mobile menjadi strategi utama dalam mendekatkan ajaran Islam kepada masyarakat yang lebih luas (Rahmawati Universitas Muhammadiyah Hamka et al., n.d.).

Media sosial telah menjadi alat penting dalam penyebaran pesan-pesan dakwah. Platform seperti Facebook, Instagram, dan YouTube memungkinkan para dai untuk menjangkau audiens yang lebih luas dengan cepat dan efisien. Menurut penelitian, penggunaan media sosial sebagai sarana komunikasi tidak hanya memperluas jangkauan tetapi juga meningkatkan interaksi antara dai dan masyarakat. Hal ini menciptakan ruang dialog yang lebih terbuka dan partisipatif (Ummah, 2023). Dengan memanfaatkan media sosial, lembaga dakwah dapat

menyebarkan ceramah, kajian, dan konten keagamaan lainnya secara langsung kepada pengikut mereka.

Teknologi digital menawarkan banyak keuntungan bagi lembaga dakwah. Aksesibilitas informasi keagamaan melalui aplikasi mobile dan situs web memungkinkan umat Islam untuk belajar tentang ajaran Islam kapan saja dan di mana saja (Kahfi, 2024). Dengan demikian, teknologi digital tidak hanya mempercepat proses penyampaian informasi tetapi juga meningkatkan kualitas pemahaman agama di kalangan masyarakat.

Inovasi dalam dakwah di era digital juga mencakup penggunaan teknologi baru seperti IoT (Internet of Things) dan aplikasi berbasis smartphone untuk menyebarkan materi dakwah. Penggunaan aplikasi mobile untuk akses materi dakwah memungkinkan masyarakat untuk mendapatkan informasi dengan mudah tanpa batasan waktu dan tempat. Selain itu, lembaga dakwah juga dapat memanfaatkan platform crowdfunding untuk menghimpun dana bagi program-program sosial yang berkaitan dengan dakwah. (Nadia & Amanda, 2024)

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Dakwah

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lembaga dakwah memiliki peran yang sangat signifikan dalam mendukung tujuan dakwah itu sendiri. SDM yang berkualitas tidak hanya diperlukan untuk menyampaikan pesan agama, tetapi juga untuk manage dan mengelola organisasi dakwah secara efektif. Dalam konteks ini, pengembangan SDM dalam lembaga dakwah harus memperhatikan berbagai aspek, termasuk

pengembangan spiritual, kepemimpinan, serta keterampilan teknis dan manajerial (Annisa et al., 2024).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga dakwah merupakan aspek krusial yang berkontribusi terhadap efektivitas dan keberlanjutan misi dakwah. Dalam konteks ini, lembaga dakwah harus mampu mengelola dan mengembangkan SDM secara sistematis untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan pengaruhnya di masyarakat. Proses pengembangan SDM mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja, yang semuanya bertujuan untuk menciptakan individu-individu yang kompeten dan profesional dalam menjalankan tugas dakwah (Ega Putri Duana Manalu, 2024).

Dalam pengembangan SDM, penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Manajemen sumber daya manusia yang baik harus mampu memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan atas kinerja mereka serta menciptakan kesempatan bagi mereka untuk berkembang melalui rotasi jabatan dan promosi. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan tetapi juga mendorong inovasi dalam program-program dakwah yang dijalankan (Zaini, 2016). Dengan demikian, lembaga dakwah dapat memastikan bahwa para da'i tidak hanya memiliki pengetahuan yang cukup tetapi juga keterampilan manajerial yang diperlukan untuk mengelola kegiatan dakwah secara efektif.

Di era digital seperti sekarang ini, teknologi menjadi alat yang sangat penting untuk memperluas jangkauan dakwah. Lembaga dakwah

perlu memperhatikan pengembangan SDM yang terampil dalam menggunakan teknologi, mulai dari pembuatan konten dakwah, pengelolaan website, media sosial, hingga penggunaan aplikasi untuk pendidikan Islam jarak jauh. Teknologi tidak hanya memungkinkan penyebaran pesan dakwah lebih luas, tetapi juga memberikan kesempatan untuk menjangkau audiens yang lebih muda, yang lebih akrab dengan dunia digital (Nikmah et al., 2023).

Teknologi juga memainkan peran penting dalam pengembangan SDM di lembaga dakwah. Pemanfaatan teknologi informasi dapat membantu dalam proses pelatihan dan pembelajaran. Misalnya, penggunaan platform e-learning memungkinkan para da'i untuk mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja, sehingga memudahkan mereka dalam meningkatkan kompetensi tanpa terhalang oleh waktu dan tempat (Furqan MD & Castrawijaya, 2024).

Salah satu tantangan utama dalam pengembangan SDM di lembaga dakwah adalah bagaimana memastikan program dakwah dijalankan dengan efektif dan memberikan dampak yang besar terhadap masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan program dakwah harus didukung oleh SDM yang terampil dalam merencanakan, mengelola, dan mengevaluasi program tersebut. Program pelatihan berbasis kompetensi menjadi penting dalam memastikan bahwa setiap anggota lembaga dakwah mampu merancang dan melaksanakan program dakwah dengan baik. Program ini mencakup pelatihan dalam perencanaan program,

pengelolaan anggaran, serta evaluasi dan pengukuran dampak dari program yang dijalankan (Anwari et al., 2023).

Pengembangan SDM dalam lembaga dakwah tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan individu tetapi juga pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan mengelola SDM secara efektif, lembaga dakwah dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan tujuan utama dari lembaga dakwah itu sendiri, yaitu menyebarkan ajaran Islam dengan cara yang relevan dan efektif di tengah masyarakat modern (Annisa et al., 2024).

Pentingnya Pembinaan Karakter dan Spiritual dalam Lembaga Dakwah

Pentingnya pembinaan karakter dan spiritual dalam lembaga dakwah tidak dapat dipandang sebelah mata, terutama dalam konteks pengembangan individu dan masyarakat. Pembinaan karakter berfungsi untuk membentuk kepribadian yang baik dan akhlak mulia, yang merupakan landasan bagi setiap individu dalam menjalani kehidupan sehari-hari (Yusri et al., 2023). Dalam konteks lembaga dakwah, pembinaan ini menjadi sangat relevan karena lembaga tersebut berperan sebagai agen perubahan yang tidak hanya menyebarkan ajaran agama tetapi juga menanamkan nilai-nilai moral dan etika kepada masyarakat.

Pembinaan karakter yang dilakukan oleh lembaga dakwah sering kali melibatkan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran spiritual dan moral individu. Pembinaan spiritual dan moral pemuda Islam sangat penting untuk memperkuat identitas keagamaan

mereka. Generasi muda merupakan aset berharga bagi umat, sehingga upaya untuk membentuk karakter yang baik melalui pendidikan agama dan kegiatan sosial menjadi suatu keharusan. Kegiatan seperti pengajian, pelatihan kepemimpinan, dan diskusi tentang nilai-nilai Islam dapat membantu membentuk karakter yang kuat dan bertanggung jawab (Alawiyah et al., 2024).

Selain itu, pembinaan karakter di lembaga dakwah juga berfokus pada pengembangan sikap sosial dan kepedulian terhadap lingkungan sekitar. Kegiatan sosial seperti bakti sosial, penggalangan dana untuk kaum dhuafa, dan partisipasi dalam program-program kemasyarakatan menjadi bagian dari upaya untuk menumbuhkan rasa empati dan solidaritas di kalangan anggota. Keterlibatan dalam kegiatan sosial dapat memperkuat ikatan antaranggota serta meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab sosial sebagai bagian dari komunitas (Fadilah, 2022).

Melibatkan generasi muda dalam lembaga dakwah menjadi sangat penting untuk memastikan keberlanjutan dakwah. Generasi muda memiliki potensi besar untuk menyebarkan ajaran Islam dengan cara yang lebih kreatif dan inovatif, terutama di era digital. Oleh karena itu, pengembangan SDM di lembaga dakwah perlu fokus pada peningkatan keterampilan dakwah di kalangan generasi muda. Program pelatihan untuk generasi muda tidak hanya fokus pada penyampaian materi dakwah, tetapi juga pada penguatan karakter, peningkatan keterampilan komunikasi, serta penggunaan teknologi untuk menyebarkan pesan dakwah secara lebih luas. Pendekatan ini dapat menciptakan kader

dakwah yang siap melanjutkan tugas dakwah di masa (Muh Farhan Ali & Muh. Nur Rochim Maksum, 2024).

Pembinaan spiritual juga memainkan peran penting dalam membentuk karakter individu. Menurut analisis nilai spiritual dalam pembentukan karakter, nilai-nilai seperti kasih sayang, toleransi, dan keberanian membantu individu mengembangkan empati terhadap orang lain serta mengatasi rintangan dalam hidup. Nilai-nilai spiritual ini tidak hanya membentuk karakter yang peduli tetapi juga menciptakan individu yang mampu menghadapi tantangan dengan integritas (Putri et al., 2024).

Pengembangan SDM lembaga dakwah harus berkelanjutan, baik untuk pengelola lembaga dakwah maupun para da'i. Pelatihan tidak hanya dilakukan pada awal bergabung, tetapi juga secara berkala untuk memperbaharui pengetahuan dan keterampilan, serta untuk memperbaiki kekurangan yang ada. Pelatihan berkelanjutan ini mencakup penguatan dalam hal keilmuan agama, keterampilan interpersonal, dan peningkatan kualitas manajerial dalam pengelolaan lembaga dakwah. Pentingnya program pelatihan berkelanjutan ini tercermin dalam upaya untuk menyesuaikan pengelola dakwah dengan perkembangan zaman dan teknologi, serta untuk memastikan bahwa lembaga dakwah tetap relevan dan dapat terus memberikan kontribusi positif bagi masyarakat (Furqan MD & Castrawijaya, 2024).

Perkembangan Teknologi Pada Lembaga Dakwah MUI

Majelis Ulama Indonesia (MUI) telah mengadopsi perkembangan teknologi informasi sebagai bagian dari strategi dakwah di era digital.

Implementasi aplikasi Dakwah MUI menjadi salah satu inovasi penting yang memanfaatkan teknologi digital untuk menjawab tantangan dakwah di kalangan generasi milenial dan masyarakat luas yang semakin akrab dengan gadget dan internet. Aplikasi ini menyediakan berbagai fitur seperti peta dakwah, panduan dakwah, fatwa, jadwal salat, Al-Qur'an digital, serta informasi zakat dan halal yang memudahkan masyarakat mengakses layanan keagamaan secara praktis dan cepat (Wirianisa & Zen, 2024)

MUI menyadari bahwa perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah pola belajar dan menerima dakwah, terutama di kalangan generasi milenial yang lebih memilih media digital seperti YouTube, TikTok, dan Instagram daripada majelis taklim konvensional. Oleh karena itu, MUI mendorong dakwah yang tidak hanya bersifat lisan tetapi juga berbasis digital agar pesan dakwah dapat tersampaikan secara efektif dan luas (redaksi@miror.mui.or.id, 2022)

Selain itu, MUI telah meluncurkan aplikasi "Dakwah MUI" yang berisi fitur-fitur seperti waktu salat, Al-Qur'an digital, fatwa, peta dakwah, informasi restoran halal, dan panduan zakat. Aplikasi ini memudahkan masyarakat mengakses informasi keagamaan dan mempermudah dai dalam menyebarkan dakwah sesuai kebutuhan daerah yang didakwahi. Ini merupakan terobosan penting dalam menjawab tantangan dakwah di era milenial yang erat dengan teknologi gadget dan internet. Selain menyebarkan dakwah, MUI juga memantau dan mengawal narasi digital agar sesuai dengan pedoman dakwah yang

benar. Hal ini penting untuk menghindari penyebaran informasi yang keliru atau sesat di media sosial dan platform digital lainnya (Wirianisa & Zen, 2024)

Teknologi kecerdasan buatan dan media sosial juga mulai digunakan untuk memperluas akses dakwah lintas bahasa dan budaya, sehingga pesan dakwah dapat menjangkau audiens yang lebih heterogen dan global. Hal ini menuntut kesiapan sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan dan mengelola teknologi tersebut secara profesional. Selain itu, dakwah digital harus dikelola secara hati-hati agar pesan yang disampaikan tetap kredibel dan sesuai dengan prinsip Islam, mengingat risiko penyebaran informasi yang tidak valid di media sosial (Zahra & Pratiwi, 2024)

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Dakwah MUI

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberhasilan dakwah berbasis teknologi. MUI perlu meningkatkan kompetensi para dai dan staf dakwah dalam penggunaan teknologi digital melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Hal ini penting agar mereka mampu mengelola konten dakwah digital secara efektif, memahami karakteristik audiens digital, serta menjaga kredibilitas dan relevansi pesan dakwah. Selain aspek teknis, pengembangan SDM juga harus mengintegrasikan pemahaman keagamaan yang mendalam dan kemampuan berpikir kritis agar dakwah yang disampaikan tetap sesuai dengan nilai-nilai Islam Wasathiyah (tengah-tengah) dan tidak

terjebak pada penyebaran informasi yang keliru atau ekstrem (Syarifuddin et al., 2022)

Pengembangan SDM di lembaga dakwah MUI sangat penting untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan anggota dalam menggunakan teknologi dakwah. SDM yang handal dan terampil di bidang teknologi akan mampu mengelola dakwah secara efektif dan efisien, serta menghadapi tantangan zaman yang terus berubah (Annisa et al., 2024) karena itu MUI perlu mengadakan pelatihan dan workshop yang memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kompetensi para dai dan staf dakwah. Pengembangan kompetensi ini juga mencakup kemampuan mengelola konten dakwah digital dan memahami media sosial sebagai sarana dakwah. MUI juga menekankan pentingnya metode dakwah yang sistematis dan terstruktur agar pesan dakwah dapat tersampaikan dengan baik. Pengembangan SDM yang memiliki cara berpikir sistematis dan kemampuan komunikasi yang baik menjadi kunci keberhasilan dakwah di era digital (Annisa et al., 2024)

Manajemen dakwah yang sistematis dan terstruktur menjadi landasan dalam pengembangan SDM, di mana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dakwah dilakukan secara profesional. Dengan demikian, lembaga dakwah MUI dapat memastikan bahwa setiap kegiatan dakwah tidak hanya menjangkau audiens secara luas, tetapi juga memberikan dampak positif yang berkelanjutan. Sinergi antara ulama, akademisi, pemerintah, dan masyarakat sangat diperlukan untuk menciptakan ekosistem dakwah digital yang sehat dan bertanggung jawab, sehingga

dakwah digital dapat menjadi sarana efektif dalam memperkuat nilai-nilai keislaman di era modern (Zahra & Pratiwi, 2024)

PENUTUP

KESIMPULAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memberikan dampak besar dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di berbagai sektor, termasuk dalam lembaga dakwah. Teknologi telah menjadi alat penting untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM, mempercepat proses rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Di sisi lain, lembaga dakwah, termasuk Majelis Ulama Indonesia (MUI), telah memanfaatkan teknologi digital seperti media sosial, aplikasi mobile, dan platform e-learning untuk menyampaikan pesan dakwah secara lebih luas, efektif, dan sesuai dengan gaya hidup masyarakat modern, khususnya generasi muda.

Dalam konteks pengembangan SDM di lembaga dakwah, aspek teknis, manajerial, spiritual, dan karakter menjadi perhatian utama. Pembinaan spiritual dan karakter sangat penting agar para dai dan pengelola dakwah tidak hanya memiliki kemampuan teknologi, tetapi juga integritas, empati, dan nilai-nilai keislaman yang kuat. Pelatihan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan kompetensi para dai terus berkembang seiring dengan dinamika teknologi dan kebutuhan masyarakat.

MUI sebagai contoh lembaga dakwah nasional telah mengembangkan berbagai inovasi digital seperti aplikasi Dakwah MUI untuk menjawab tantangan dakwah di era digital. Namun, keberhasilan dakwah digital tetap memerlukan SDM yang profesional, berpikir kritis, memahami teknologi, dan mampu menjaga kredibilitas pesan dakwah. Sinergi antara ulama, akademisi, pemerintah, dan masyarakat juga menjadi faktor penting dalam membangun ekosistem dakwah digital yang sehat dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, T., Tiram, K. T., Batubara, K., & Moral, S. D. (2024). Pembinaan Spiritual dan Moral Pemuda Islam di Desa Guntung. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 5251–5258.
- Annisa, N., Handayani, T., Jama, H. A., Islam, U., Syarif, N., Jakarta, H., & Jakarta, U. M. (2024). *Perkembangan Teknologi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Lembaga Dakwah (Studi pada Lembaga Dakwah NU dan Muhammadiyah)*. 6.
- Anwari, N., Yusrin, Y., Nurfanisa, F. A., Al Jauzi, M. S., & Astutik, S. (2023). Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Dakwah di Madrasah Miftahul Huda Situbondo. *Idarotuna*, 5(2), 126. <https://doi.org/10.24014/idarotuna.v5i2.24459>
- Arifin, M. Z. (2024). *Tantangan dan peluang msdm terhadap perkembangan teknologi*. 2(12).
- Fadilah, N. F. (2022). Peran Lembaga Dakwah Dalam Mengembangkan Potensi Mahasiswa Di Jurusan Manajemen Dakwah. *Mudabbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(2), 390–399. <https://doi.org/10.20414/mudabbir.v3i2.6608>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Fitriani, A. (2023). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Administrasi Dan Manajemen Lembaga Dakwah. *Jurnal Pendidikan: Seroja*, 3(2), 78.
- Furqan MD, M.-, & Castrawijaya, C. (2024). Hubungan MSDM Dengan Kinerja Lembaga Dakwah. *Matlamat Minda*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.56633/jdki.v4i1.578>
- Kahfi, S. (2024). *Digitalisasi Dakwah Islam : Model Edukasi Berbasis Teknologi*

- bagi Komunitas Muslim. 3(Tahun), 57–64.
- Laura, K., Lee, F. V., Pranoto, E., Gunawan, K., Lim, K., Fransisca, C., & Christine, N. (2024). Dampak Perkembangan Teknologi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(2), 31–34.
- Muh Farhan Ali, & Muh. Nur Rochim Maksum. (2024). Tantangan Dakwah Muhammadiyah di Era Digital. *Tabsyir: Jurnal Dakwah Dan Sosial Humaniora*, 5(3), 230–241. <https://doi.org/10.59059/tabsyir.v5i3.1513>
- Mukhyar. (2021). Tinjauan Peran Majelis Ulama Indonesia Dalam Mengoptimalkan Pengembangan Pendidikan Enterpreneurship. *Jurnal Ar-Ribhu*, 4(2), 237–251. <https://doi.org/10.46781/ar-ribhu.v4i2.422>
- Mukhyar, & Rosyid, M. (2020). Peran Majelis Ulama Indonesia (MUI) Dalam Bidang Pendidikan. *Journal ISTIGHNA*, 3(1), 114–140. <https://doi.org/10.33853/istighna.v3i1.46>
- Nadia, S., & Amanda, C. (2024). Inovasi Dakwah di Era Digital Melalui Media Sosial. 1, 108–122.
- Nadila. (2024). Pemanfaatan Teknologi Digital Dalam Pembelajaran. *JUPSI: Jurnal Pendidikan Sosial Indonesia*, 2(1), 37–46. <https://doi.org/10.62238/jupsijurnalpendidikansosialindonesia.v2i1.72>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386.
- Putri, T. A., Safitri, N. A., Islami, N., Aida, N., & Zulkarnain, A. I. (2024). Analisis Nilai Spiritual Dalam Pembentukan Karakter Pada Prinsip Belom Bahadat. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 1(2), 1131–1143.
- Rahmawati Universitas Muhammadiyah Hamka, H., Billa Permana Putri, S., Salma Nida Universitas Muhammadiyah Hamka, A., &

- Muhammadiyah Hamka, U. (n.d.). Membangun Budaya Disiplin pada Penggunaan Teknologi Informatika dalam Masyarakat Muslim Salsa Dwi Agistina. *Tahun 2024 Journal Islamic Education*, 3(3), 1–15.
- redaksi@miror.mui.or.id. (2022). *Kiai Cholil Nafis : Dakwah Islam Harus Beradaptasi dengan Media Digital Baru*.
- Sinaga, K. (2022). Implementasi Teknologi Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Korporasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(1), 42. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i1.2007>
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Peran Teknologi Dalam Penggunaan Media Sosial Dan Dampaknya Terhadap Umkm. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 5(3), 248–253.
- Syakur, A. (2019). Optimalisasi Peran Pesantren Dalam Pengembangan Ekonomi Syari'ah. *Iqtishoduna*, 3(2), 88. <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/iq.v4i3.305>
- Syarifuddin, M., Magister, P., Dan, K., Islam, P., & Semarang, U. I. N. W. (2022). *STRATEGI DAKWAH MAJELIS ULAMA INDONESIA DALAM*.
- Ummah, N. H. (2023). Pemanfaatan Sosial Media Dalam Meningkatkan Efektivitas Dakwah Di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 11(1), 151–169. <https://doi.org/10.15408/jmd.v11i1.32914>
- Wirianisa, S., & Zen, M. (2024). Peran Mui Pusat Dalam Digitalisasi Dan Tantangan Dakwah Di Era Digital: Studi Kasus Implementasi Aplikasi Dakwah Mui. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 11(2), 318–328. <https://doi.org/10.15408/jmd.v11i2.33647>
- Yusri, N., Ananta, M. A., Handayani, W., & Haura, N. (2023). Peran Penting Pendidikan Agama Islam dalam Membentuk Karakter Pribadi yang Islami. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 12.

<https://doi.org/10.47134/pjpi.v1i2.115>

- Zahra, F., & Pratiwi, R. A. (2024). Dinamika Dakwah Pada Inovasi Teknologi Digital di Indonesia. *Hikmah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 18(2), 356.
- Zaini, A. (2016). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Organisasi Dakwah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1), 1-17.