

URGENSI EVALUASI DAN PENILAIAN DALAM MANAJEMEN PELATIHAN DAKWAH SEBAGAI
UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI DAI

Rahmah Salsabila¹, Gilang Permana², Meylan Cahya Ningrum³, M Arief Ilham⁴, Sugiharto⁵
Manajemen Haji dan Umrah, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia
Manajemen Pelatihan Dakwah, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

Email: rahma.salsa23@mhsuinjkt.ac.id, gilang.permana23@mhsuinjkt.ac.id,
mylnchya@gmail.com, arief.ilham2003@gmail.com

ABSTRAK

Evaluasi dan penilaian merupakan komponen penting dalam manajemen pelatihan dakwah yang berfungsi untuk menilai efektivitas pelaksanaan kegiatan serta tingkat pencapaian tujuan dakwah Islam. Penelitian ini membahas konsep dasar evaluasi dan penilaian dalam pelatihan dakwah yang mencakup aspek perencanaan, proses, dan hasil pelatihan. Kajian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif dengan menelaah teori-teori manajemen pelatihan dan nilai-nilai evaluasi dalam perspektif Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi dan penilaian bukan hanya bertujuan mengukur keberhasilan administratif, tetapi juga menjadi sarana refleksi dan peningkatan kualitas pembinaan dai. Evaluasi yang berlandaskan prinsip objektivitas, kejujuran, dan tanggung jawab moral dapat membantu lembaga dakwah dalam merancang pelatihan yang lebih efektif, adaptif, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, konsep dasar evaluasi dan penilaian berperan penting dalam membentuk sistem pelatihan dakwah yang terarah dan berkelanjutan.

Kata kunci: evaluasi, penilaian, pelatihan dakwah, manajemen dakwah, nilai Islam.

ABSTRACT

Evaluation and assessment are essential components in the management of da'wah training, serving to measure the effectiveness of implementation and the achievement of Islamic preaching goals. This study discusses the fundamental concept of evaluation and assessment in da'wah training, encompassing the planning, process, and outcome stages. Using a descriptive-qualitative approach, this research explores management theories and Islamic perspectives on evaluation. The findings reveal that evaluation and assessment are not merely administrative measurement tools but also means of reflection and quality improvement for da'i development. Evaluation based on objectivity, honesty, and moral responsibility enables da'wah institutions to design more effective and adaptive training programs in accordance with Islamic values. Therefore, the

Article History

Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Plagirism Checker No 622
Prefix DOI :
10.8734/Tashdiq.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Tasdiq



This work is licensed under
a [Creative Commons](#)
[Attribution-NonCommercial](#)
[4.0 International License](#)

fundamental concept of evaluation and assessment plays a crucial role in forming a structured and sustainable da'wah training system.

Keywords: evaluation, assessment, da'wah training, management, Islamic values.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pelatihan dakwah menjadi instrumen strategis dalam upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia yang berperan dalam aktivitas dakwah Islam. Peran pelatihan tidak sebatas membentuk kemampuan dai dalam berbicara di ruang publik, tetapi juga mengembangkan pemahaman nilai-nilai keislaman, keterampilan komunikasi, serta kepekaan terhadap realitas sosial masyarakat yang dihadapi. Meski demikian, keberhasilan pelatihan tidak semata ditentukan oleh penyampaian materi. Tanpa adanya evaluasi yang terarah, tujuan pelatihan berpotensi tidak tercapai secara optimal. Evaluasi diperlukan sebagai mekanisme sistematis untuk menghimpun informasi terkait pelaksanaan kegiatan, sedangkan penilaian berfungsi menakar tingkat kesesuaian hasil pelatihan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam pelaksanaannya, tidak sedikit program pelatihan dakwah yang berjalan tanpa didukung oleh kerangka evaluasi yang komprehensif. Pelatihan kerap dianggap selesai begitu kegiatan berakhir, tanpa adanya upaya lanjutan untuk menilai perkembangan kemampuan peserta. Kondisi ini menyebabkan penyelenggara kesulitan dalam menilai tingkat keberhasilan pelatihan yang telah dilaksanakan. Padahal, melalui evaluasi dan penilaian yang terencana, efektivitas metode, relevansi materi dengan kebutuhan peserta, serta dampak pelatihan terhadap peningkatan kualitas dakwah di tengah masyarakat dapat diukur secara lebih objektif. Lemahnya pemahaman terhadap prinsip dasar evaluasi pada akhirnya membuat sebagian lembaga dakwah hanya berfokus pada aspek administratif, seperti tingkat kehadiran atau antusiasme peserta, alih-alih menilai perubahan kompetensi dan sikap yang dihasilkan oleh pelatihan tersebut.

Pemahaman terhadap konsep dasar evaluasi dan penilaian menjadi kebutuhan mendasar bagi lembaga dakwah dalam mengelola pelatihan secara serius dan berorientasi mutu. Evaluasi yang disusun dengan pendekatan ilmiah serta berfokus pada hasil memungkinkan pelatihan dikembangkan secara berkelanjutan, bukan sekadar diulang sebagai agenda rutin. Di sisi lain, penilaian yang terarah dapat dijadikan pijakan dalam merancang program pelatihan selanjutnya agar lebih efektif dan selaras dengan dinamika kebutuhan zaman. Dengan landasan evaluasi dan penilaian yang kuat, pelatihan dakwah tidak berhenti pada tataran formalitas kegiatan, melainkan berfungsi nyata sebagai sarana pembinaan yang mampu meningkatkan kualitas dan profesionalitas dai dalam menjalankan misi dakwah Islam di tengah masyarakat yang terus mengalami perubahan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengertian evaluasi dalam manajemen pelatihan dakwah?

2. Apa tujuan dan urgensi evaluasi dalam manajemen pelatihan dakwah?
3. Bagaimana pengertian penilaian serta perannya dalam menunjang efektivitas manajemen pelatihan dakwah?
4. Apa saja faktor yang memengaruhi keberhasilan pelaksanaan evaluasi dan penilaian dalam manajemen pelatihan dakwah?
5. Apa saja prinsip-prinsip yang mendasari pelaksanaan evaluasi dan penilaian dalam manajemen pelatihan dakwah agar berjalan efektif dan objektif?

Tujuan Masalah

1. Untuk menjelaskan pengertian evaluasi dalam manajemen pelatihan dakwah
2. Untuk menguraikan tujuan dan urgensi evaluasi dalam manajemen pelatihan dakwah
3. Untuk memahami pengertian penilaian serta menganalisis peran pentingnya dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan manajemen pelatihan dakwah.
4. Untuk menganalisis faktor-faktor yang berperan dalam keberhasilan evaluasi dan penilaian pada manajemen pelatihan dakwah.
5. Untuk menjelaskan prinsip-prinsip evaluasi dan penilaian yang perlu diterapkan agar proses manajemen pelatihan dakwah berjalan secara efektif, objektif, dan berkesinambungan.

TINJAUAN PUSAKA

Konsep evaluasi dan penilaian telah lama menjadi bagian penting dalam bidang manajemen pendidikan dan pelatihan, termasuk dalam pelatihan dakwah. Evaluasi merupakan bagian penting dalam siklus manajemen yang berperan untuk menilai tingkat keberhasilan suatu kegiatan serta melihat kesesuaian antara tujuan yang direncanakan dan hasil yang dicapai. Melalui evaluasi, dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan agar kegiatan berjalan lebih efektif. Arikunto (2016) menjelaskan bahwa evaluasi merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan secara sistematis untuk mengumpulkan data mengenai hasil kerja, yang selanjutnya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Pemahaman ini menunjukkan bahwa evaluasi tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil akhir, tetapi juga mencakup penelaahan terhadap keseluruhan proses pelaksanaan guna mengetahui tingkat efektivitas kegiatan yang dilakukan.

Dalam konteks pelatihan dakwah, evaluasi berperan penting untuk menilai keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dai. Evaluasi dalam pelatihan dakwah diarahkan untuk menilai perkembangan peserta, baik dari sisi keilmuan, keterampilan, maupun spiritualitas. Fokus evaluasi tidak hanya ditempatkan pada hasil akhir pembelajaran, melainkan juga pada proses pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Uno (2017) menyatakan bahwa penilaian merupakan tindakan pemberian makna terhadap hasil pengukuran dan evaluasi yang telah dilakukan. Dengan demikian, penilaian dapat dipahami sebagai proses interpretatif yang digunakan untuk menilai kualitas serta tingkat efektivitas pelatihan berdasarkan data yang diperoleh. Atas dasar tersebut, evaluasi dan penilaian dalam pelatihan dakwah memiliki peran strategis sebagai instrumen untuk mengetahui sejauh mana tujuan dakwah dapat direalisasikan melalui kegiatan pembinaan dan pelatihan yang diselenggarakan..

Evaluasi merupakan proses sistematis untuk menilai ketercapaian tujuan pendidikan dan pelatihan, sebagaimana ditegaskan oleh Ralph Tyler (2013) bahwa evaluasi berfungsi mengukur tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat ini sejalan dengan konsep manajemen pelatihan dakwah, di mana keberhasilan pelatihan harus diukur berdasarkan ketercapaian tujuan dakwah yang meliputi peningkatan pemahaman ajaran Islam, kemampuan komunikasi, serta komitmen moral peserta dalam menjalankan tugas dakwah. Evaluasi dalam dakwah bukan hanya berorientasi pada hasil kognitif, tetapi juga pada aspek afektif dan psikomotorik yang mencerminkan perubahan perilaku dan sikap peserta pelatihan.

Sementara itu, Hamalik (2018) menegaskan bahwa evaluasi dalam pelatihan memiliki tiga fungsi utama, yaitu fungsi diagnostik, selektif, dan penempatan. Fungsi diagnostik membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan peserta selama pelatihan; fungsi selektif digunakan untuk menentukan peserta yang memenuhi kriteria tertentu; sedangkan fungsi penempatan membantu menempatkan peserta sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka. Dalam pelatihan dakwah, fungsi-fungsi tersebut dapat digunakan untuk menilai kesiapan dai dalam menghadapi tantangan dakwah di masyarakat serta menentukan strategi pembinaan lanjutan yang sesuai dengan kebutuhan.

Dari sudut pandang Islam, konsep evaluasi dan penilaian memiliki landasan teologis yang kuat. Al-Qur'an menegaskan pentingnya melakukan penilaian dan memperhatikan hasil amal perbuatan manusia, sebagaimana firman Allah SWT:

“Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah pun, niscaya dia akan melihat (balasannya), dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah pun, niscaya dia akan melihat (balasannya pula).” (QS. Az-Zalzalah: 7-8).

Ayat ini menunjukkan bahwa setiap perbuatan manusia akan mendapat penilaian yang adil dari Allah SWT. Prinsip inilah yang menjadi dasar penting dalam konsep evaluasi Islami, di mana setiap pelatihan atau kegiatan dakwah harus dinilai dengan kejujuran, objektivitas, dan tanggung jawab moral. Evaluasi dalam perspektif Islam bukan semata menilai hasil kerja secara administratif, tetapi juga memperhatikan niat, proses, dan manfaat dari kegiatan tersebut bagi umat.

Dari perspektif teori manajemen modern, Stufflebeam (2003) memperkenalkan model CIPP (*Context, Input, Process, Product*) sebagai salah satu pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi. Model ini menekankan bahwa evaluasi harus mencakup seluruh aspek pelatihan mulai dari perencanaan (context), penyediaan sumber daya (input), pelaksanaan kegiatan (process), hingga hasil yang dicapai (product). Pendekatan ini relevan diterapkan dalam pelatihan dakwah karena dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas pelatihan dan membantu dalam pengambilan keputusan untuk pengembangan program dakwah di masa mendatang.

Dengan demikian, konsep dasar evaluasi dan penilaian dalam pelatihan dakwah tidak dapat dipisahkan dari penerapan prinsip-prinsip manajemen modern serta nilai-nilai Islam yang menjadi landasannya. Evaluasi bukan hanya alat ukur keberhasilan administratif, melainkan juga sarana refleksi untuk meningkatkan kualitas dakwah, memperbaiki strategi pelatihan,

serta membentuk dai yang lebih profesional, berakhlak, dan berorientasi pada kemaslahatan umat. Melalui pemahaman yang komprehensif terhadap konsep evaluasi dan penilaian ini, lembaga dakwah diharapkan mampu menyelenggarakan pelatihan yang efektif, berkelanjutan, dan sejalan dengan tujuan dakwah Islam secara kaffah.

PEMBAHASAN

A. Konsep dan Kedudukan Evaluasi Dalam Manajemen Pelatihan Dakwah

Secara etimologis, kata *evaluasi* berasal dari istilah bahasa Inggris *evaluation* yang merujuk pada proses penilaian terhadap kualitas atau nilai suatu objek. Istilah tersebut memiliki akar dari bahasa Latin *valere*, yang bermakna menilai atau memberikan suatu nilai terhadap sesuatu. Dalam konteks keilmuan, evaluasi dipahami sebagai proses memberikan makna terhadap sesuatu berdasarkan ukuran atau kriteria tertentu.¹ Secara terminologis, evaluasi dipahami sebagai suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, serta menafsirkan data, dengan tujuan menilai tingkat pencapaian sasaran dari suatu kegiatan atau program yang telah dilaksanakan.² Dalam konteks manajemen pelatihan dakwah, evaluasi tidak hanya berfungsi untuk menilai keberhasilan pelatihan secara kuantitatif, tetapi juga secara kualitatif, yakni menilai sejauh mana kegiatan pelatihan tersebut memberikan dampak terhadap peningkatan kemampuan berdakwah, pembentukan kepribadian Islami, dan penguatan nilai-nilai spiritual pada diri peserta. Evaluasi juga menjadi bagian penting dalam siklus manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan tindak lanjut, karena tanpanya, manajemen pelatihan dakwah tidak akan mampu memastikan efektivitas program secara menyeluruh.

Menurut Donald L. Kirkpatrick, evaluasi pelatihan merupakan suatu proses yang dilakukan secara terstruktur untuk menilai tingkat efektivitas serta keberhasilan program pelatihan. Penilaian tersebut dilaksanakan melalui empat tingkat utama, yaitu reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perubahan perilaku (*behavior*), dan hasil (*results*).³ Model ini dikenal dengan istilah The Four-Level Training Evaluation Model, yang diperkenalkan pertama kali oleh Kirkpatrick pada tahun 1959 dan kemudian dikembangkan lebih lanjut dalam edisi revisi tahun 2016. Model ini telah diakui secara luas sebagai kerangka kerja yang komprehensif dalam menilai keberhasilan pelatihan di berbagai bidang, baik pendidikan, korporasi, pemerintahan, maupun lembaga dakwah dan keagamaan.

¹Oxford Learner's Dictionary, Evaluation Definition, 2023, <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/evaluation>.

² Mulyasa, E. (2018). Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. Bandung: Remaja Rosdakarya.

³ Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). Evaluating Training Programs: The Four Levels (4th ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

a. Reaksi (Reaction)

Tingkatan pertama dalam model Kirkpatrick adalah reaksi, yang berfokus pada bagaimana peserta menanggapi atau merespons pengalaman pelatihan yang mereka ikuti. Evaluasi pada tahap ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan secara menyeluruh. Penilaian tersebut mencakup aspek isi materi, metode penyampaian, kualitas narasumber, ketersediaan fasilitas, suasana pembelajaran, serta kesesuaian program dengan kebutuhan peserta.

Dalam konteks pelatihan dakwah, reaksi peserta menjadi indikator awal apakah pelatihan yang diselenggarakan sudah menarik, bermanfaat, dan sesuai dengan harapan peserta. Misalnya, apakah materi dakwah yang diberikan relevan dengan tantangan dakwah kontemporer seperti media sosial, pluralisme agama, dan perubahan sosial di masyarakat modern. Selain itu, respon positif dari peserta menunjukkan bahwa metode pelatihan yang diterapkan, seperti simulasi ceramah, studi kasus, diskusi kelompok, maupun praktik lapangan, mampu membangun suasana pembelajaran yang aktif, partisipatif, dan menyenangkan.

Sebaliknya, jika reaksi peserta negatif, hal tersebut menjadi sinyal bahwa ada aspek yang perlu diperbaiki, misalnya penyampaian materi yang terlalu teoritis, kurangnya interaksi, atau suasana pelatihan yang monoton. Dengan demikian, tahap reaksi bukan hanya untuk mengetahui kepuasan peserta, tetapi juga berfungsi sebagai alat refleksi awal bagi penyelenggara pelatihan dakwah untuk melakukan penyesuaian terhadap pendekatan pembelajaran di tahap selanjutnya.

b. Pembelajaran (Learning)

Tingkat kedua dalam model Kirkpatrick adalah pembelajaran (*learning*), yang berfokus pada penilaian sejauh mana peserta pelatihan mengalami perubahan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Kirkpatrick menegaskan bahwa proses pembelajaran yang efektif tidak hanya meningkatkan kemampuan kognitif, tetapi juga berdampak pada ranah afektif berupa sikap serta ranah psikomotorik yang berkaitan dengan kemampuan praktis peserta.

Dalam pelatihan dakwah, tahap ini menjadi inti dari seluruh proses pelatihan, karena tujuan utamanya adalah meningkatkan kompetensi dakwah peserta. Aspek pembelajaran dapat mencakup peningkatan pemahaman terhadap konsep-konsep dasar dakwah Islam, strategi komunikasi dakwah, teknik retorika, serta kemampuan dalam menggunakan media modern sebagai sarana dakwah. Selain itu, evaluasi pada tahap ini juga mencakup perubahan sikap spiritual, seperti meningkatnya keikhlasan dalam berdakwah, semangat berjuang di jalan Allah (*fi sabilillah*), serta rasa tanggung jawab moral terhadap masyarakat. Untuk mengukur keberhasilan tahap pembelajaran ini, dapat digunakan berbagai instrumen seperti tes tertulis, observasi langsung saat praktik ceramah, simulasi interaktif, atau penilaian terhadap proyek tugas dakwah yang dibuat oleh peserta. Misalnya, jika setelah pelatihan peserta mampu menyusun materi khutbah

yang sistematis, menggunakan bahasa yang persuasif, serta menyampaikan pesan dengan penuh hikmah dan kelembutan, maka hal tersebut menunjukkan keberhasilan pembelajaran.

c. Perilaku (Behavior)

Tingkatan ketiga dalam model Kirkpatrick adalah perilaku (*behavior*), yang bertujuan untuk menilai sejauh mana peserta pelatihan mampu mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh ke dalam situasi nyata, khususnya di lingkungan kerja, setelah program pelatihan berakhir. Kirkpatrick menegaskan bahwa perubahan perilaku menjadi indikator nyata keberhasilan pelatihan, karena hal tersebut mencerminkan bahwa peserta tidak sekadar memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mampu menerapkannya secara konsisten dalam praktik.

Dalam manajemen pelatihan dakwah, tahap perilaku berarti menilai bagaimana para peserta menerapkan ilmu dan keterampilan dakwah dalam praktik nyata di masyarakat. Misalnya, apakah mereka mampu berdakwah dengan bahasa yang santun (qaulan layyinan), menghindari sikap fanatisme, serta menggunakan pendekatan yang lebih dialogis dan empatik. Perubahan perilaku ini dapat diamati melalui aktivitas nyata peserta setelah pelatihan, seperti keaktifan dalam kegiatan keagamaan, keterlibatan dalam forum dakwah, serta kemampuan menjadi teladan bagi lingkungan sekitarnya.

Evaluasi pada tahap ini umumnya dilaksanakan beberapa minggu hingga beberapa bulan setelah pelatihan berakhir. Proses penilaian dilakukan melalui observasi di lapangan serta wawancara dengan atasan, rekan kerja, maupun masyarakat di lingkungan tempat peserta melaksanakan kegiatan dakwah. Hal ini penting karena perubahan perilaku tidak selalu muncul secara langsung, tetapi memerlukan waktu untuk beradaptasi dan terbentuk melalui proses pengalaman.

d. Hasil (Results)

Tingkat keempat, yaitu hasil (*results*), merupakan puncak dari proses evaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick. Pada tahap ini, fokus evaluasi diarahkan untuk menilai hasil atau dampak nyata yang ditimbulkan oleh pelatihan, baik terhadap individu, lembaga, maupun masyarakat luas. Dalam dunia korporasi, hasil dapat diukur melalui peningkatan produktivitas atau kinerja organisasi. Namun, dalam pelatihan dakwah, hasil yang diharapkan bersifat moral, spiritual, dan sosial.

Hasil dalam pelatihan dakwah dapat dilihat dari meningkatnya efektivitas kegiatan dakwah, bertambahnya jumlah jamaah yang aktif, meningkatnya partisipasi masyarakat dalam kegiatan keagamaan, serta terjadinya perubahan positif dalam perilaku dan kesadaran beragama masyarakat. Selain itu, pelatihan dakwah yang efektif juga berkontribusi pada peningkatan citra lembaga dakwah sebagai institusi yang profesional, relevan dengan perkembangan zaman, dan mampu menjawab tantangan dakwah di era digital.

Tahap hasil juga menjadi ukuran keberlanjutan program dakwah. Jika pelatihan menghasilkan dampak yang luas, seperti munculnya kader-kader da'i muda yang aktif di berbagai daerah, meningkatnya ukhuwah Islamiyah, serta menurunnya konflik sosial berbasis agama, maka pelatihan tersebut dapat dikatakan berhasil secara menyeluruh. Namun, jika hasilnya tidak signifikan, maka perlu dilakukan analisis reflektif terhadap seluruh tahapan sebelumnya mulai dari reaksi, pembelajaran,

hingga perilaku untuk mencari penyebab dan memperbaikinya pada pelatihan berikutnya.

B. Tujuan Strategis dan Urgensi Evaluasi dalam Manajemen Pelatihan Dakwah

1. Tujuan dan Fungsi Evaluasi dalam Manajemen Pelatihan Dakwah

Tujuan evaluasi manajemen pelatihan da'wah adalah untuk meningkatkan inisiatif da'wah yang mendorong para pemimpin untuk memantau perilaku anggota mereka. Evaluasi adalah bagian penting dari manajemen pelatihan dalam manajemen organisasi da'wah. Melalui penilaian ini, baik pemimpin da'wah maupun pelaksana dapat memperoleh pemahaman menyeluruh tentang tingkat keberhasilan da'wah di lapangan. Evaluasi memiliki peran yang sangat penting, karena setiap kegiatan memerlukan proses penilaian agar pelaksanaannya dapat berjalan secara terarah dan mencapai hasil yang diharapkan.⁴

Dalam pelatihan da'wah, tujuan utama evaluasi adalah untuk menentukan seberapa berhasil program dalam mencapai kompetensi dai yang diinginkan. Manajemen pelatihan dapat menggunakan evaluasi ini untuk menentukan sejauh mana alat, metode, dan strategi pembelajaran yang digunakan dapat meningkatkan kemampuan peserta dalam memberikan da'wah secara efektif dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dengan menggunakan evaluasi sebagai tolak ukur objektif yang menunjukkan gambaran realistis pencapaian tujuan pelatihan, institusi dapat menentukan apakah program yang telah mereka implementasikan relevan dan tepat sasaran. Maka, tujuan evaluasi pelatihan dakwah dapat diambil garis besarnya, yakni:

1. Mengumpulkan dan mengevaluasi data untuk mengetahui apakah tujuan pelatihan khotbah jangka pendek dan jangka panjang telah dicapai.
2. Menentukan bagian mana dari pelatihan khotbah yang berhasil mencapai tujuannya dan mana yang tidak, sehingga dapat dilakukan perubahan di masa depan.
3. Memberikan ruang bagi peserta untuk menyampaikan umpan balik serta saran yang berkaitan dengan pelaksanaan program yang sedang berlangsung.

Berdasarkan tujuan evaluasi, penilaian ini memiliki dua tujuan utama. Tujuan pertama berkaitan dengan hasil belajar yang dicapai oleh peserta, yang berfokus pada pengembangan sikap. Tujuan kedua adalah pelaksanaan, efektivitas, dan efisiensi pelatihan.⁵

Adapun hasil dari evaluasi itu diperoleh dari:

- a. Motivasi
- b. Promosi
- c. Mutasi atau pemberhentian anggota
- d. Dukungan finansial
- e. Kesadaran yang meningkat dari tugas dan persoalan bawahan
- f. Pengertian bawahan yang meningkat pandangan manajerial
- g. Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan.

Umpan balik yang kuat dari hasil evaluasi diharapkan untuk memastikan bahwa semua perencanaan benar-benar menyeluruh. Ini karena perencanaan yang cermat

⁴ Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta, Kencana: 2009), 183.

⁵ Sugiharto, *Strategi Dakwah Efektif: Pendekatan Manajerial dalam Pembinaan Da'i*, (Yogyakarta, Deepublish: 2025)

dapat menemukan kekuatan dan kelemahan, dan kemudian mencari cara untuk memperkuat yang terakhir. Setelah evaluasi, ketelitian suatu rencana terbukti.

Berbagai tes indikasi yang telah direncanakan dan diprediksi sebelumnya dapat digunakan untuk mengevaluasi berbagai program. Rencana tersebut dievaluasi untuk memastikan bahwa pelaksanaannya berjalan dengan baik serta tetap selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan awal. Evaluasi perencanaan dakwah dilakukan untuk memastikan bahwa proses berjalan lancar dan mencapai tujuannya.⁶

2. Urgensi Evaluasi dalam Menjamin Mutu dan Akuntabilitas Pelatihan Dakwah

Secara etimologis, istilah *urgensi* berasal dari kata bahasa Inggris *urgency* yang bermakna suatu kepentingan yang bersifat mendesak dan perlu segera mendapat perhatian. Dalam kajian manajemen, urgensi merujuk pada tingkat prioritas suatu tindakan atau keputusan yang harus dilakukan karena memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan tujuan organisasi.⁷

Evaluasi memiliki peranan yang sangat penting dalam pelatihan dakwah, karena menjadi dasar untuk memastikan bahwa seluruh proses pelatihan berjalan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa evaluasi, pelatihan dapat menjadi kegiatan formal tanpa hasil yang jelas. Melalui evaluasi, pengelola dapat memastikan apakah pemahaman peserta terhadap konten da'wah, pengelolaan pesan, dan upaya untuk menjangkau komunitas telah meningkat secara signifikan.⁸

Pentingnya evaluasi sebagai alat untuk mengontrol kualitas implementasi pelatihan semakin terbukti. Lembaga pelatihan dapat menilai seberapa baik guru menyampaikan pengetahuan dan prinsip da'wah. Selain itu, evaluasi memungkinkan pihak terkait untuk menilai kesesuaian materi yang disampaikan dengan kebutuhan peserta. Jika tujuan dan hasil pelatihan tidak sesuai, evaluasi berfungsi sebagai landasan untuk meningkatkan kurikulum dan teknik pengajaran.⁹

Evaluasi sangat penting untuk mengembangkan para da'i yang berkembang secara moral dan spiritual serta mahir secara teknis. Dakwah tidak hanya tentang berbicara; ia juga mencakup cara berpikir, etika, dan sifat yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Untuk mengetahui sejauh mana moral dan sifat peserta telah berkembang selama pelatihan, evaluasi diperlukan. Pelatihan dakwah akan menghasilkan dai yang tidak hanya mahir berdebat tetapi juga mampu berkhutbah dengan etika dan kebijaksanaan.¹⁰

Urgensi evaluasi juga berkaitan dengan tuntutan akuntabilitas lembaga dakwah kepada masyarakat serta pihak-pihak yang berkepentingan. Hasil evaluasi dapat dijadikan bahan pelaporan untuk menunjukkan mutu penyelenggaraan program, sekaligus menjadi landasan dalam merumuskan langkah dan kebijakan pengembangan selanjutnya. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berperan sebagai sarana untuk mengukur tingkat keberhasilan pelatihan, tetapi juga menjadi langkah berkelanjutan dalam upaya peningkatan kualitas manajemen pelatihan dakwah agar lebih efektif dan tetap relevan.

⁶ Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta, Kencana: 2009), 153.

⁷ John M. Echols & Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2010), hlm. 622.

⁸ Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2006), 102.

⁹ Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 215-217.

¹⁰ Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 45-46.

C. Konsep Penilaian dalam Manajemen Pelatihan Dakwah

1. Pengertian Penilaian

Penilaian merupakan komponen penting dalam manajemen pelatihan dakwah, karena berperan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan pelatihan serta perkembangan peserta setelah mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan.

Menurut Ahmad, penilaian merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menafsirkan data terkait capaian belajar peserta, mencakup aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Dalam konteks pelatihan dakwah, penilaian tidak terbatas pada kemampuan akademik semata, tetapi juga menilai sejauh mana peserta mampu menginternalisasi nilai-nilai Islam serta mengimplementasikannya dalam praktik dakwah.

Sementara itu, Sutrisno (2016:110) menyatakan bahwa penilaian merupakan proses membandingkan hasil belajar yang dicapai peserta dengan kriteria atau standar tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Artinya, penilaian bukan hanya tentang memberikan angka atau skor, tetapi juga tentang menilai keberhasilan proses pembelajaran secara keseluruhan, termasuk perilaku, keaktifan, dan sikap spiritual.

Penilaian dalam manajemen pelatihan dakwah dapat dipahami sebagai proses untuk menilai sejauh mana peserta pelatihan mencapai kompetensi yang diharapkan, baik dari sisi pengetahuan, sikap, maupun keterampilan dakwah. Penilaian menjadi dasar bagi lembaga untuk mengetahui efektivitas pelatihan dan melakukan perbaikan berkelanjutan.

2. Faktor-Faktor Penentu Keberhasilan Evaluasi dan Penilaian dalam Manajemen Pelatihan Dakwah

a) Kompetensi Evaluator

Keberhasilan evaluasi dalam manajemen pelatihan dakwah sangat bergantung pada kompetensi evaluator atau penilai. Evaluator yang kompeten harus memahami tujuan pelatihan, metode pembelajaran yang digunakan, serta mampu menilai peserta secara objektif. Evaluator juga perlu memiliki kemampuan komunikasi interpersonal agar hasil penilaian dapat diterima dengan baik oleh peserta.

Menurut Ahmad, evaluator dalam konteks pendidikan Islam dituntut memiliki pemahaman yang menyeluruh terhadap nilai-nilai spiritual dan moral peserta, sehingga hasil evaluasi tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga mencerminkan perkembangan akhlak serta kepribadian peserta.

b) Kejelasan Tujuan dan Indikator Evaluasi

Tujuan evaluasi dan penilaian harus ditetapkan secara jelas sejak awal pelatihan. Tujuan yang tidak terarah akan menyebabkan proses penilaian menjadi kabur dan sulit diukur. Dalam pelatihan dakwah, indikator evaluasi idealnya mencakup tiga ranah utama, yaitu:

- **Ranah kognitif**, untuk menilai pemahaman terhadap materi dakwah;
- **Ranah afektif**, untuk menilai sikap dan nilai-nilai keislaman;
- **Ranah psikomotorik**, untuk menilai keterampilan praktik dakwah.

Sutrisno menjelaskan bahwa indikator yang dirumuskan secara jelas akan memudahkan evaluator dalam mengukur capaian belajar peserta secara objektif dan komprehensif, sehingga hasil evaluasi dapat dimanfaatkan sebagai dasar perbaikan program pelatihan pada tahap selanjutnya.

c) Relevansi Materi dan Metode Evaluasi

Evaluasi yang efektif harus menyesuaikan metode penilaiannya dengan bentuk kegiatan pelatihan. Misalnya, dalam pelatihan retorika dakwah, metode yang sesuai adalah simulasi atau praktik langsung, bukan hanya ujian tertulis.

Anwar menegaskan bahwa pemilihan metode evaluasi yang tepat dapat meningkatkan validitas hasil penilaian, karena mampu mencerminkan kemampuan nyata peserta dalam konteks dakwah yang sesungguhnya. Sebaliknya, metode yang tidak relevan dapat menyebabkan bias penilaian dan menurunkan akurasi hasil evaluasi.

d) Keterlibatan Peserta dalam Proses Evaluasi

Proses evaluasi yang baik seharusnya melibatkan peserta pelatihan secara aktif. Peserta tidak hanya menjadi objek evaluasi, tetapi juga berperan sebagai subjek yang memberikan umpan balik terhadap jalannya pelatihan.

Rahmawati menyebutkan bahwa evaluasi partisipatif akan membantu lembaga pelatihan memahami efektivitas program dari sudut pandang peserta. Selain itu, keterlibatan peserta juga mencerminkan nilai-nilai islami seperti musyawarah dan kejujuran dalam menilai hasil kerja bersama.

e) Dukungan Manajemen dan Sumber Daya

Evaluasi yang berhasil memerlukan dukungan penuh dari manajemen lembaga penyelenggara. Dukungan tersebut meliputi ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten, alokasi waktu yang memadai, serta fasilitas pendukung yang mencukupi.

Hasibuan menegaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan evaluasi tidak semata-mata ditentukan oleh peran evaluator, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi dalam menyediakan sarana serta dukungan administratif yang diperlukan. Dalam konteks lembaga dakwah, Syamsuddin menambahkan bahwa dukungan spiritual dan moral dari pimpinan sangat penting agar evaluasi berjalan jujur dan menghasilkan perbaikan nyata bagi mutu dakwah.

f) Sistem Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Tahap akhir yang menentukan keberhasilan evaluasi terletak pada tindak lanjut atas hasil penilaian yang diperoleh. Evaluasi tidak seharusnya berhenti pada proses pengumpulan data semata, melainkan perlu dilanjutkan dengan analisis yang mendalam serta penyusunan rekomendasi untuk perbaikan program.

Uno (2014:174) menekankan bahwa hasil evaluasi perlu dijadikan dasar untuk revisi kurikulum, peningkatan metode pelatihan, dan pengembangan strategi dakwah. Dengan demikian, evaluasi benar-benar menjadi sarana peningkatan kualitas pelatihan, bukan sekadar formalitas administratif.

Keberhasilan evaluasi dan penilaian dalam manajemen pelatihan dakwah dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berhubungan. Faktor-faktor tersebut meliputi kompetensi evaluator, kejelasan tujuan, relevansi metode, keterlibatan peserta,

dukungan manajemen, serta sistem tindak lanjut. Jika semua faktor ini berjalan secara sinergis, maka evaluasi akan menghasilkan data yang akurat dan mampu menjadi dasar perbaikan berkelanjutan dalam peningkatan kualitas pelatihan dakwah.

D. Prinsip - Prinsip Dasar Evaluasi dan Penilaian dalam Manajemen Pelatihan Dakwah

1. Prinsip Objektivitas

Prinsip objektivitas berarti bahwa dalam proses evaluasi, penilai harus bersikap adil, netral, dan memperhatikan fakta yang dapat diukur. Penilaian tidak boleh didasarkan pada perasaan, hubungan pribadi, atau pandangan pribadi penilai. Dalam pelatihan dakwah, prinsip ini sangat penting karena tujuan utama evaluasi adalah mengetahui kemampuan dan perkembangan peserta secara jujur dan nyata, bukan hanya berdasarkan kesan atau hubungan antar peserta.

Artinya, ketika seorang pelatih atau tim evaluasi menilai peserta pelatihan dakwah, seperti kemampuan berbicara, pemahaman materi, atau sikap spiritual, penilaian harus dilakukan sesuai dengan kriteria dan indikator yang telah ditentukan sejak awal. Objektivitas juga membantu membangun kepercayaan dan kredibilitas dalam mengelola pelatihan dakwah, karena peserta akan merasa dihargai dan dinilai berdasarkan kemampuan sebenarnya, bukan karena faktor pribadi atau kesukaan.

2. Prinsip Keadilan

Prinsip keadilan berarti setiap orang yang mengikuti pelatihan dakwah harus diberi kesempatan, perlakuan, dan dinilai secara sama, tanpa memperhatikan latar belakang pendidikan, kedudukan sosial, organisasi, usia, atau jenis kelamin.

Dalam mengelola pelatihan dakwah, hal keadilan sangat penting karena tujuan utama dari pelatihan ini adalah membentuk dai yang berkualitas dan memiliki akhlak yang baik, bukan untuk menonjolkan perbedaan status atau kelompok tertentu.

Selain itu, penerapan prinsip keadilan juga mencerminkan nilai-nilai Islam, mengingat Islam sangat menjunjung tinggi keadilan sebagai landasan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam proses pendidikan dan pelatihan. Hal tersebut sejalan dengan perintah Allah SWT dalam Surah An-Nahl [16] ayat 90:

“Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk berlaku adil dan berbuat kebaikan”

Artinya, evaluasi dalam pelatihan dakwah bukan sekadar tugas administratif, tetapi juga merupakan bagian dari penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen dan pendidikan.

Dengan menerapkan prinsip keadilan, pelatihan dakwah dapat menciptakan lingkungan yang sehat dan inklusif, di mana setiap peserta merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang.

3. Prinsip Komprehensivitas dalam Evaluasi dan Penilaian Pelatihan Dakwah

Prinsip komprehensif berarti bahwa dalam mengevaluasi proses pelatihan dakwah, semua aspek kemampuan peserta harus diperhatikan, bukan hanya pengetahuan saja.

Evaluasi juga harus mencakup sikap, motivasi, serta keterampilan nyata dalam berdakwah.

Tujuan dari prinsip ini adalah agar hasil evaluasi bisa menggambarkan secara utuh perkembangan peserta, baik dari segi kecerdasan, spiritual, maupun kemampuan dalam berdakwah secara praktis.

Prinsip komprehensif dalam pelatihan dakwah mencakup tiga aspek utama, yaitu:

a) Aspek Kognitif (Pengetahuan Dakwah)

Contoh : Seorang peserta diuji dengan ujian tertulis atau diskusi mengenai strategi dakwah melalui media sosial, serta cara menghadapi berbagai tantangan dalam dakwah di zaman modern.

b) Aspek afektif (Motivasi dan Kepribadian Dai)

Aspek afektif berkaitan dengan sikap, niat, dan sifat kepribadian seorang dai. Evaluasi pada aspek ini menilai bagaimana peserta menunjukkan:

- Keikhlasan dan semangat dalam berdakwah
- Etika dan kesopanan dalam berinteraksi dengan orang yang mendengarkan
- Kemampuan untuk menjadi teladan yang baik (uswah hasanah)
- Kebenaran, tanggung jawab, serta rasa peduli terhadap masyarakat

Aspek ini biasanya dinilai melalui pengamatan langsung, penilaian sikap, atau wawancara, misalnya bagaimana peserta berperilaku selama proses pelatihan dan ketika sedang berdakwah.

c) Aspek Psikomotorik (Keterampilan Praktis Dakwah)

Aspek psikomotorik berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan dakwah secara nyata dan praktis. Aspek ini mencakup kemampuan berbicara, menggunakan berbagai media, serta merancang pesan dakwah yang menarik dan efektif.

Beberapa indikator yang bisa diukur antara lain:

- Mampu berbicara di depan orang banyak dengan percaya diri
- Mampu menggunakan berbagai media seperti PowerPoint, video dakwah atau media sosial
- Mampu Menyusun naskah khutbah atau ceramah yang baik
- Mampu berinteraksi dengan audiens yang beragam karakter.

Penilaian dilakukan dengan cara praktis, seperti latihan micro teaching dakwah, simulasi berpidato, atau menyelesaikan tugas proyek dakwah. Dengan begitu, hasil penilaian tidak hanya memperhatikan seberapa cerdas seseorang dalam berbicara tentang dakwah, tetapi juga mengevaluasi seberapa siap ia menjadi seorang dai yang memiliki ilmu, akhlak yang baik, dan mampu memberikan dampak positif bagi masyarakat.

4. Prinsip Keberlanjutan Evaluasi dalam Manajemen Pelatihan Dakwah

Prinsip keberlanjutan berarti evaluasi tidak boleh hanya dilakukan sekali di akhir pelatihan, tetapi harus terus dilakukan secara terus-menerus sepanjang seluruh proses pelatihan. Dengan kata lain, evaluasi harus terlibat dalam setiap tahap kegiatan

manajemen pelatihan dakwah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai tindak lanjut.

Makna dan tujuan dari prinsip keberlanjutan, yaitu :

- Memantau perkembangan secara periodic
- Mengidentifikasi kendala sejak dini
- Menjamin efektivitas proses Latihan
- Memberikan umpan balik secara langsung

Dengan demikian, evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan membantu membuat pelatihan dakwah lebih fleksibel, efektif, dan tepat sasaran.

5. Prinsip Relevansi antara Tujuan, Materi, dan Evaluasi Pelatihan Dakwah

Prinsip relevansi artinya evaluasi harus sesuai dan sejalan dengan tujuan serta target dari pelatihan dakwah. Artinya, hal-hal yang dinilai harus benar-benar terkait dengan kemampuan atau kompetensi yang diharapkan terbentuk dari peserta setelah mengikuti pelatihan.

Makna relevansi berarti sesuai atau terkait. Dalam manajemen pelatihan dakwah, relevansi artinya tujuan pelatihan, materi yang diajarkan, cara mengajar, dan cara mengevaluasi harus saling mendukung. Jadi, evaluasi tidak boleh dilakukan sembarangan, tetapi harus disusun sesuai dengan tujuan utama pelatihan.

Contohnya: Jika tujuan pelatihan adalah melatih kemampuan peserta dalam menyampaikan dakwah kepada generasi muda menggunakan media sosial, maka evaluasi harus dirancang agar sesuai dengan tujuan tersebut.

6. Prinsip Umpan Balik dalam Evaluasi Pelatihan Dakwah

Prinsip umpan balik artinya hasil penilaian tidak berhenti hanya sampai tahap pengecekan, tetapi harus digunakan sebagai masukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatan pelatihan dakwah di masa depan. Evaluasi yang baik tidak hanya menilai apakah program pelatihan berhasil atau tidak, tetapi juga memberikan informasi penting bagi pelatih, peserta, dan pengelola agar mereka tahu apa yang sudah baik dan apa yang masih perlu diperbaiki.

Prinsip umpan balik menyatakan bahwa evaluasi akan bermanfaat jika hasilnya digunakan untuk meningkatkan kualitas. Jika tidak ada tindak lanjut atau masukan dari hasil evaluasi, proses penilaian hanya menjadi urusan rutin yang tidak memberikan dampak nyata.

Dengan menerapkan prinsip ini, pelatihan dakwah terus berkembang menjadi lebih efektif, relevan, dan berkualitas, karena setiap evaluasi dijadikan sarana belajar bersama bagi semua pihak yang terlibat.

PENUTUP

Kesimpulan

Evaluasi dan penilaian merupakan komponen utama dalam manajemen pelatihan dakwah yang berfungsi untuk mengukur efektivitas, efisiensi, serta keberhasilan program dalam mencapai tujuan dakwah Islam. Evaluasi mencakup proses sistematis mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga tindak lanjut pelatihan. Melalui model seperti Kirkpatrick dan CIPP, evaluasi membantu menilai aspek reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil yang dihasilkan peserta. Penilaian berperan dalam mengukur kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta secara objektif sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Keberhasilan evaluasi dan penilaian dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi evaluator, kejelasan tujuan, relevansi metode, dukungan manajemen, serta keterlibatan peserta dalam proses evaluasi. Prinsip-prinsip seperti objektivitas, keadilan, relevansi, keberlanjutan, dan umpan balik menjadi landasan agar proses evaluasi berjalan ilmiah dan beretika sesuai nilai-nilai Islam.

Secara praktis, evaluasi dan penilaian tidak hanya menjadi alat administratif, tetapi juga sarana refleksi dan pengembangan kualitas dai agar mampu berdakwah dengan profesional, berakhlak, dan kontekstual terhadap tantangan zaman. Dengan penerapan evaluasi yang menyeluruh, lembaga dakwah dapat menyelenggarakan pelatihan yang adaptif, terarah, dan berkelanjutan demi tercapainya tujuan dakwah yang kaffah.

DAFTAR PUSAKA

- Arifin, Zainal. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Aziz, Moh. Ali. *Ilmu Dakwah*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Echols, John M., dan Hassan Shadily. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 2010.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (4th ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Mulyasa, E. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munir, Muhammad, dan Wahyu Ilahi. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Oxford Learner's Dictionary. (2023). *Evaluation - Definition*. Retrieved from <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/evaluation>.
- Sugiharto. *Strategi Dakwah Efektif: Pendekatan Manajerial dalam Pembinaan Da'i*. Yogyakarta: Deepublish, 2025.
- Ahmad, M. (2019). *Manajemen Evaluasi Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Anwar, M. (2018). *Metodologi Pelatihan Dakwah*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2017). *Etika dan Nilai-Nilai Dakwah Islam*. Surabaya: Pustaka Islamika.
- Rahmawati, N. (2020). *Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Malang: UIN Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana.
- Syamsuddin, R. (2021). *Manajemen Pelatihan Dakwah Kontemporer*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Uno, H. B. (2014). *Model Pembelajaran: Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arifin, M. (2018). *Manajemen Dakwah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Munir, M. (2019). *Manajemen Pelatihan Dakwah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sudjana, D. (2008). *Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Qardhawi, Y. (1995). *Dakwah Islamiyyah: Madkhal wa Manhaj*. Kairo: Maktabah Wahbah.
- Yusuf, A. M. (2017). *Asesmen dan Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nata, A. (2011). *Ilmu Dakwah*. Jakarta: Kencana.