



KEPEMIMPINAN DALAM PERUBAHAN MANAJEMEN SDM LEMBAGA DAKWAH (Studi Kasus: Pondok Pesantren Ijtihad AIMa'arif NU)

Heny May Widiyawati

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Cecep Castrawijaya

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Alamat: Jl. Ir. H. Djuanda No. 95 Ciputat, Kota Tangerang Selatan 15412

Korespondensi penulis: hanywidiyawati57@gmail.com, cecep.castrawijaya@uinjkt.ac.id

Abstrak. *Leadership is a standard of behavior that will be used by someone when directing the behavior of others. When the leadership process is carried out, the leader directs how his leadership attitude is. The leader has the ability to direct someone such as employees and members. And the leader also has expertise in himself that can direct all members, in order to achieve goals in the institution. Leadership is an attitude that can direct someone to be confident and work together based on the abilities of its members. The leader can show power over the abilities he has that have been able to direct his members to achieve predetermined goals. Change is inevitable in every organization, including Islamic preaching institutions that act as agents of social and spiritual transformation. In this context, leadership plays a strategic role in directing and managing change, especially in the aspect of human resource management (HR). This abstract examines how an adaptive, visionary, and participatory leadership style can be a catalyst in improving the performance, commitment, and professionalism of HR in Islamic preaching institutions. The main focus is on efforts to renew the organizational structure, increase the capacity of preachers and supporting staff, and internalize Islamic preaching values in the work system. The findings show that changes led by collaborative and value-based approaches can strengthen the competitiveness of Islamic missionary institutions while maintaining the integrity of Islamic missions. Therefore, leadership is key in managing the dynamics of change and forming a sustainable work culture in the modern era.*

Keywords: *leadership, resource management, missionary institutions*

Abstrak. Kepemimpinan merupakan suatu standar perilaku yang akan digunakan oleh seseorang ketika mengarahkan perilaku orang lain. Ketika proses kepemimpinan dilakukan, maka pemimpin mengarahkan bagaimana sikap kepemimpinannya. Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengarahkan seseorang seperti karyawan dan anggota. Dan pemimpin juga memiliki keahlian dalam dirinya yang dapat mengarahkan semua anggota, agar dapat mencapai tujuan dalam lembaga. Kepemimpinan merupakan suatu sikap yang dapat mengarahkan seseorang untuk percaya diri dan bekerja sama berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh anggotanya. Pemimpin dapat menunjukkan kekuasaan atas kemampuan yang dimilikinya yang telah mampu mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perubahan merupakan hal yang tidak dapat dihindari dalam setiap organisasi, termasuk lembaga dakwah Islam yang berperan sebagai agen transformasi sosial dan spiritual. Dalam konteks ini, kepemimpinan memegang peranan yang strategis dalam mengarahkan dan mengelola perubahan, khususnya dalam aspek manajemen sumber daya manusia (SDM). Abstrak ini mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan partisipatif dapat menjadi katalisator dalam meningkatkan kinerja, komitmen, dan profesionalisme SDM di lembaga dakwah Islam. Fokus utamanya adalah pada upaya pembaruan struktur organisasi, peningkatan kapasitas pendakwah dan tenaga pendukung, serta internalisasi nilai-nilai dakwah Islam dalam sistem kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan yang dipimpin oleh pendekatan kolaboratif dan berbasis nilai dapat memperkuat daya saing lembaga dakwah Islam sekaligus menjaga integritas misi Islam. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi kunci dalam mengelola dinamika perubahan dan membentuk budaya kerja yang berkelanjutan di era modern.

Kata Kunci: *kepemimpinan, manajemen sumber daya, lembaga misionaris*

PENDAHULUAN

Received Februari 28, 2025; Revised Maret 28, 2025; April 30, 2025

** Heny May Widiyawati, hanywidiyawati57@gmail.com*

Pimpinan memiliki sikap serta kemampuan yang dimiliki dalam dirinya sehingga tingkah laku dengan sikapnya yang dapat membedakan dirinya dengan orang lain. Sikap atau cara hidupnya akan menggambarkan bagaimana sikap kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah sesuatu yang memiliki kekuatan semangat dan cara yang kreatif yang bisa mengarahkan seseorang agar melakukan perubahan hidup dalam dirinya sehingga mereka sejalan dengan kemampuan dari seorang pemimpin. Kepemimpinan ini adalah suatu proses yang bisa memberikan arahan kepada orang-orang supaya bisa menjalankan aktivitas serta tugasnya masing-masing serta melibatkan orang lain dalam pimpinannya seperti bawahan atau karyawan yang mereka pimpin (Mulyono 2018).

Perubahan secara etimologis adalah sebagai usaha atau perbuatan untuk menjadikan sesuatu berbeda dari yang sebelumnya sehingga tidak bisa dipungkiri dalam kehidupan manusia. Perubahan dilakukan dalam rangka menjaga eksistensinya sebagai akibat perubahan zaman dan menjadi penting seperti peningkatan kualitas produk yang dihasilkan dalam dunia pemerintahan seperti peningkatan kualitas pelayanan. Manajemen perubahan merupakan suatu pendekatan untuk mengubah seorang atau tim dalam suatu organisasi untuk masa depan sesuai yang diharapkan dalam organisasi, perubahan didalamnya dapat menyesuaikan secara langsung organisasi tersebut (Indayani 2019).

Lembaga dakwah, perubahan sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting dan perlu untuk diperhatikan. Lembaga dakwah yang efektif harus mampu mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas sehingga bisa mencapai tujuan dakwah. Namun, perubahan sumber daya manusia dalam lembaga dakwah seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan seperti perubahan nilai-nilai, dan peningkatan kompleksitas lingkungan. Dalam menghadapi tantangan tersebut kepemimpinan yang efektif menjadi faktor yang penting, kepemimpinan yang baik dapat memfasilitasi perubahan sumber daya manusia yang positif serta meningkatkan semangat untuk para karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Memahami konsep kepemimpinan dalam perubahan SDM lembaga dakwah sehingga dapat membantu meningkatkan kualitas dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Pondok Pesantren Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen SDM dalam pondok pesantren sebagai lembaga dakwah. Strategi yang diusulkan mencakup analisis lingkungan, perumusan strategi, implementasi, dan evaluasi. Namun, penelitian ini tidak secara spesifik membahas kepemimpinan perubahan dalam konteks manajemen SDM di pondok pesantren (Kristanti et al. 2023).

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren Penelitian ini menggambarkan proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi pengembangan SDM di pondok pesantren. Meskipun demikian, penelitian ini tidak secara eksplisit mengaitkan kepemimpinan perubahan dengan manajemen SDM di lembaga dakwah (Haromain 2019).

Peningkatan Sumber Daya Manusia Sebagai Landasan Pengembangan Berkelanjutan Di Pondok Pesantren Penelitian ini fokus pada perencanaan dan upaya peningkatan SDM di Pondok Pesantren Darul Mukhlisin. Namun, tidak ada pembahasan mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam proses perubahan manajemen SDM di lembaga dakwah (Trisnawati 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Kualitas Santri Penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas santri di Pondok Pesantren Al-Inayah. Namun, tidak ada fokus khusus pada kepemimpinan perubahan dalam konteks manajemen SDM di lembaga dakwah (Firdausi 2020).

Penerapan Manajemen Pelatihan Dakwah dalam Meningkatkan Mutu SDM Santri dan Pondok Pesantren Penelitian ini membahas penerapan manajemen pelatihan dakwah untuk meningkatkan mutu SDM di pondok pesantren. Namun, tidak ada pembahasan yang mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam perubahan manajemen SDM di lembaga dakwah (Nurkamilah, Kusnawan, and Sa'diah 2019).

KAJIAN TEORI

1. Peran Kepemimpinan dalam Lembaga Dakwah

Pimpinan lembaga dakwah perlu memahami dan menerapkan peran kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan tujuan lembaga. Kepemimpinan dapat digunakan dalam memfasilitasi tugas-tugas rutin dan dapat menyelesaikan masalah yang muncul pemimpin sebagai sumber motivasi dan inspirasi untuk lembaga dakwah dalam mencapai visi dan misi. Kepemimpinan dapat membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota serta meningkatkan keterlibatan dalam kondisi yang membutuhkan pengambilan keputusan cepat dan penegakan yang kuat, namun harus digunakan dengan hati-hati supaya tidak terhalangi dalam memotivasi anggota lembaga (Iwan Iswanto 2023).

Dalam upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam lembaga dakwah sangat perlu untuk melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang sesuai dengan aturan dakwah kegiatan ini dapat membantu meningkatkan kualitas kepemimpinan yang efektivitas lembaga dakwah dalam menyebarkan nilai-nilai agama, pemimpin yang efektif dalam lembaga dakwah harus mampu menggabungkan berbagai gaya kepemimpinan ini dengan bijak, sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dalam lembaga dakwah tersebut (Salim and Cecep 2023) Oleh karena itu, ada beberapa prera kepemimpinan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja lembaga yaitu:

1. Mampu Memberikan Energi yang positif

Pemimpin harus mampu memberi energi positif yang dapat membuat lingkungan dalam organisasi menjadi lebih terkontrol. Energi positif kepada anggota tim dapat ditunjukkan dengan selalu memberikan motivasi kepada anggota tim. Tujuan dengan memberikan motivasi ini adalah supaya anggota organisasi dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Selain itu juga dapat membuat anggota tim tetap semangat dan bergairah dalam bekerja sehingga dapat berprestasi optimal.

Haryatmoko memberi pandangan bahwa energi positif dari seorang pemimpin yang harus dikembangkan adalah dalam bentuk kehadiran. Terutama Dengan kemajuan teknologi digital, pemimpin diharapkan dapat hadir di berbagaimacam cara, baik melalui kehadiran fisik tatap muka maupun kehadiran dalam tatap maya. Dalam kehadiran ini, pemimpin dapat memberi informasi, mengajar, memotivasi, bernegosiasi dan meyakinkan (Haryatmoko, 2020).

Energi positif juga dapat diberikan oleh seorang pemimpin dalam bentuk partisipatif. Pemimpin yang Partisipatif ini sangat penting dibutuhkan terutama ketika organisasi membutuhkan sebuah solusi dari masalah yang ada, sehingga masalah dapat diatasi bersama-sama. Pemimpin yang partisipatif biasanya adalah pemimpin yang mudah menyesuaikan diri dan memiliki kemampuan untuk berpikir secara terbuka. Pemimpin yang lebih percaya diri biasanya pemimpin yang kepribadian terbuka, dinamis, serta dapat menyesuaikan diri. Dasi Astawa bahkan menegaskan bahwa dalam era persaingan seperti sekarang ini, pemimpin dengan kepribadian percaya diri sangat relevan dan selalu dibutuhkan terutama dalam menghadapi persaingan yang ketat, baik persaingan yang berorientasi pada yang lebih relatif ataupun keinginan yang kuat untuk bersaing dan berhasil. Selain itu, pemimpin yang partisipatif adalah pemimpin yang terbuka yaitu seorang yang mampu menjadikan organisasi menjadi lebih dinamis serta terbuka (Saleh et al. 2024).

2. Mampu Membentuk Tim Yang Tangguh

Pemimpin harus mampu membentuk tim dalam organisasinya yang seimbang dan produktif sehingga cepat pulih atau ulet bila menghadapi masalah. Keseimbangan dan produktifitas ini perlu karena hal inilah yang membuat bawahan dapat terus menerus tahan dalam berbagai macam situasi. Di sini pemimpin harus mampu mendorong anggota tim untuk dapat selalu meningkatkan kinerja, selalu tegas dan disiplin terutama dalam kehadiran. Ketangguhan Pemimpin juga harus disertai dengan kepekaan yang tinggi terhadap organisasinya. Dengan kepekaan yang tinggi ini seorang pemimpin kan lebih cepat, responsive dalam menyelesaikan setiap masalah dan tantangan yang dihadapi oleh organisasinya.

Pemimpin yang tangguh juga pemimpin yang selalu siap terhadap resiko. Resiko selalu ada dan merupakan efek dari permasalahan yang datang. Meskipun resiko merupakan tantangan yang berat namun seorang pemimpin harus siap menerimasegala konsekuensinya. Pemimpin tidak menghindari resiko namun menerapkan strategi untuk dapat mengatasi setiap resiko yang muncul (Ummah 2019).

3. Mampu Memberikan Kemampuan Yang Tepat

Dalam organisasi tentunya banyak sekali persoalan dan tantangan yang membutuhkan keputusan yang tepat. Keputusan yang diambil tentunya mengandung resiko-resiko baik kecil maupun besar. Selain itu, dalam setiap keputusan yang diambil, seorang pemimpin perlu tangkas dalam memperoleh data dan informasi yang memadai, sehingga keputusannya menjadi tepat. Untuk itulah perlu kejelasan dalam informasi, sehingga tidak terjebak pada dua kecenderungan yaitu menilai terlalu cepat dan mengambil keputusan terlalu lambat (Kasmir, 2018).

Pemimpin harus mampu mengurai permasalahan dan berusaha menemukan akar permasalahan yang terjadi. Penyebab persoalan harus segera

ditemukan agar cepat dan tepat dalam mencari jalan keluarnya. Disinilah menjadi penting, bahwa pendekatan keputusan pemimpin perlu lebih ke pendekatan sistemis yang memberi kejelasan walau tidak memberi kepastian. Dengan kejelasan akan membantu pemimpin menjadi lebih tepat dalam mengambil keputusan karena didasarkan pada proses penalaran (Yakub, 1981).

2. Tujuan Manajemen SDM di Lembaga Dakwah

Tiap lembaga dakwah menentukan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Manajemen SDM secara tepat sangat sulit untuk ditegakkan karena tergantung pada perkembangan yang terjadi pada masing-masing lembaga (Sutarto, 1991). Tujuan manajemen SDM di lembaga dakwah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, mempunyai karyawan yang selalu siap dengan tugas dan kewajiban dalam bekerja.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua perintah dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini untuk mencapai tujuannya (Nawawi, 1993).

Kegiatan manajemen SDM di lembaga dakwah adalah bagian proses yang paling utama dan sebagai suatu rangkaian dalam menacapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Ada beberapa fungsi-fungsi manajemen SDM lembaga dakwah sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan merupakan kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga dakwah secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan tersebut. Perencanaan ini untuk menentukan kegiatan karyawan seperti pengendalian, pengorganisasian, pengarahan dan pemeliharaan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur karyawan dengan mengarahkan pembagian pekerjaan dalam bentuk struktur lembaga dakwah. Lembaga hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan lembaga yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif
3. Pengarahan dan Pengadaan
Pengarahan merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan lembaga. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberikan arahan kepada karyawan agar mereka mau mengerjakan apa yang telah ditugaskan oleh atasannya dengan teliti.

4. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati perintah lembaga dan bekerja sesuai dengan arahan yang telah direncanakan.
 5. Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik mental dan loyalitas supaya mereka tetap mau bekerja sama. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan kegiatan kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan pada lembaga (Sutrisno, 2009).
3. Strategi Kepemimpinan dalam Perubahan Manajemen SDM
- Kepemimpinan sangat penting dalam perubahan manajemen SDM karena perubahan seringkali memerlukan transformasi dalam berbagai aspek lembaga. Tanpa pemimpin yang mampu membuat visi dan perubahan dan mengkomunikasikan visi tersebut kepada seluruh anggota lembaga dan memimpin pelaksanaan perubahan dengan efektif perubahan tersebut akan menjadi bingung, tidak terarah. Perubahan seringkali melibatkan berbagai kelompok dalam organisasi dan membantu mereka bekerja sama menuju tujuan perubahan manajemen SDM. Membangun tim yang kuat memerlukan kemampuan dan keterampilan kepemimpinan yang mencakup hubungan yang baik dan disiplin. Pentingnya kepemimpinan dalam perubahan manajemen SDM juga terkait dengan kemampuan dan keterampilan sebagai pemimpin dalam membuat strategi perubahan yang efektif. Pemimpin juga harus mampu merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan perubahan manajemen SDM (Khairunnisa and Khodijah 2024).
- Perubahan dalam manajemen SDM memerlukan pendekatan kepemimpinan yang efektif untuk memastikan transisi yang sukses dan berkelanjutan. Beberapa strategi kepemimpinan yang dapat diterapkan antara lain:
1. Kepemimpinan Transformasional: Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama melalui visi yang jelas dan komunikasi yang efektif.
 2. Pemberdayaan Karyawan: Memberikan otonomi kepada karyawan untuk membuat keputusan, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan dalam proses perubahan.
 3. Pengelolaan Konflik: Mengidentifikasi dan menangani potensi konflik yang muncul selama proses perubahan untuk menjaga keharmonisan dan efektivitas tim.
 4. Pengembangan Budaya Organisasi: Membangun dan memelihara budaya organisasi yang mendukung perubahan, seperti budaya inovasi dan kolaborasi.
- Manajemen perubahan memang tidak lepas dengan peran pemimpin dalam mengarahkan perubahan yang akan dilakukan. Perubahan bukan lah suatu hal yang mudah dilakukan, bahkan tantangan dan hambatan banyak yang akan dihadapi, Maka seorang pemimpin harus melakukan perubahan dengan berbagai taktik dan strategi untuk dapat mengimplementasikan perubahan sebagai bentuk strategi menuju yang

lebih baik dari yang sebelumnya untuk dapat memenuhi kebutuhan para pelanggan atau masyarakat

Dalam pelaksanaan perubahan juga tidak semudah diterima oleh anggota organisasi, oleh karenanya ada beberapa strategi untuk mengatasi perlawanan perubahan untuk mengatasi strategi pemimpin dalam pengelolaan perubahan organisasi adanya perlawanan atau penolakan terhadap rencana perubahan secara teoritis mungkin dapat dikemukakan oleh para manajer organisasi, berbagai cara atau strategi tersebut pada dasarnya dikemukakan dengan landasan berpijak yang kuat, baik berdasarkan pengalaman, penelitian dan lain sebagainya. Untuk mengatasi perlawanan terlebih dahulu harus mengetahui aspek-aspek apa yang menyebabkan mereka melakukan perlawanan. Karena dengan mengetahuinya akan mudah mengatasinya dan langkah selanjutnya ialah menentukan uapay-upaya penanggulangan secara efektif (Sulastris and Rifa'i M 2019).

4. Tantangan Manajemen SDM di Lembaga Dakwah

Tantangan dalam manajemen SDM tergantung pada setiap kegiatan di lembaga pada saat bekerja. Berikut ada beberapa tantangan yang dihadapi dalam manajemen SDM di lembaga dakwah:

1. Resistensi terhadap Perubahan

Banyak lembaga dakwah yang sudah memiliki budaya dan sistem kerja yang mapan, sehingga perubahan dalam manajemen SDM bisa menghadapi resistensi, baik dari para pengurus maupun anggota. Perubahan dalam hal sistem pengelolaan kinerja, pelatihan, atau pembagian tugas bisa sulit diterima jika tidak disertai dengan komunikasi yang baik dan pemahaman yang jelas.

Solusi: Pemimpin perlu menjadi agen perubahan yang mengedepankan komunikasi yang terbuka, memberi pemahaman yang mendalam mengenai manfaat perubahan, dan mengajak semua pihak untuk terlibat dalam proses perubahan.

2. Keterbatasan Sumber Daya

Lembaga dakwah sering kali beroperasi dengan anggaran terbatas, yang memengaruhi kemampuan mereka dalam mengelola SDM secara optimal. Pembiayaan untuk pelatihan, pengembangan karyawan, dan pemberian insentif atau fasilitas untuk SDM sering kali menjadi tantangan.

Solusi: Pemimpin perlu mengelola sumber daya dengan bijak, memprioritaskan pengeluaran yang mendukung pengembangan SDM, dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal.

3. Keterbatasan Sistem Pengelolaan Kinerja

Lembaga dakwah sering kali kurang memiliki sistem evaluasi kinerja yang terstruktur. Tanpa adanya sistem pengukuran yang jelas, sulit untuk memantau perkembangan anggota dan mengevaluasi kontribusi mereka terhadap tujuan lembaga.

Solusi: Implementasi sistem pengelolaan kinerja yang transparan dan berbasis pada tujuan lembaga dakwah dapat membantu untuk mengevaluasi kinerja

individu dan tim secara lebih efektif, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.

4. Masalah Komunikasi dan Koordinasi

Dalam lembaga dakwah yang besar atau yang memiliki banyak cabang, masalah komunikasi dan koordinasi seringkali menjadi hambatan. Pemimpin harus memastikan bahwa pesan dan kebijakan yang ada dapat dipahami dengan baik oleh semua anggota, dan bahwa komunikasi dua arah dapat berjalan dengan lancar.

Solusi: Membangun saluran komunikasi yang efektif, baik secara formal (rapat, surat edaran) maupun informal (grup diskusi), serta menggunakan teknologi untuk mempermudah koordinasi antar anggota (Narutomo 2012).

Tantangan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Dakwah sangat kompleks dan unik karena melibatkan aspek spiritual, sosial, dan organisasi secara bersamaan. Lembaga dakwah tidak hanya beroperasi sebagai organisasi profesional, tetapi juga membawa misi keagamaan dan nilai-nilai moral yang tinggi.

Manajemen SDM di lembaga dakwah menghadapi dilema antara menjaga nilai-nilai keislaman dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalisme. Tantangan ini perlu disikapi dengan pendekatan yang adaptif, sistemik, dan berbasis nilai agar lembaga dakwah mampu berkembang secara berkelanjutan dan tidak tergantung pada figur atau semangat sesaat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode *systematic literature review*. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis secara kritis dengan menyajikan data-data temuan yang berasal dari berbagai macam penelitian lainnya. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan fenomenologi dan paradigma konstruktivisme dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Moleong menjabarkan sebelas karakteristik pendekatan kualitatif yaitu: menggunakan latar alamiah, menggunakan manusia sebagai instrumen utama, menggunakan metode kualitatif pengamatan, wawancara, atau studi dokumen untuk menjangkau data, menganalisis data secara induktif, menyusun teori dari bawah ke atas (*grounded theory*), menganalisis data secara deskriptif, lebih mementingkan proses daripada hasil, membatasi masalah penelitian berdasarkan fokus, menggunakan kriteria tersendiri (seperti triangulasi, pengecekan sejawat, uraian rinci, dan sebagainya) untuk memvalidasi data, menggunakan desain sementara yang dapat disesuaikan dengan kenyataan di lapangan, dan hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama oleh manusia yang dijadikan sebagai sumber data (Muhajirin, Risnita, and Asrulla 2024).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Profil Pondok Pesantren Ijtihad Al-Ma'arif NU Lenser

Pondok Pesantren Ijtihad Al-Ma'arif NU adalah lembaga dakwah yang bergerak dalam bidang pendidikan agama Islam. Pondok pesantren yang terus mengatur bagaimana manajemen SDM ini yang terletak di Dusun Lenser, Desa Kuta, Kecamatan Pujut, Kabupaten Lombok Tengah, Provinsi NTB. Pondok Pesantren

Ijtihad Al-Ma'arif NU berdiri pada tanggal 9 Maret tahun 1990 dan memiliki santri yang cukup banyak. Pondok Pesantren sangat berperan penting bagi para santri dalam ilmu pendidikan yang memberi dampak positif baik dikalangan madrasah maupun di masyarakat. Pondok pesantren ini dipimpin oleh TGH. Lalu Muhammad Nasiudin Misbah S.H dan tokoh-tokoh sentral yang terlibat dalam proses pembangunan pondok pesantren, tokoh agama: (TGH. Lalu Abussulhi Khairy, L.c), tokoh adat: (Lalu Saladin dan Lalu Kesuma Jayadi), tokoh masyarakat: (Lalu Sunting Mentas), dan adapun pengajar ustadz/ustadzah terdiri dari 41 tenaga pengajar dan santri laki-laki 199 orang dan perempuan 208 orang total seluruh santri berjumlah 407 santri.

1) Visi

Menjadi pusat pendidikan Islam yang unggul dalam membentuk generasi berakhlak mulia, berilmu, mandiri, dan berkontribusi aktif dalam pembangunan umat dan bangsa.

2) Misi

Pondok pesantren menyelenggarakan pendidikan agama untuk menyiapkan generasi muda berkualitas dan bertaqwa sejak usia dini. Meningkatkan pengetahuan dan wawasan sesuai dengan perkembangan. Mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul dalam bidang ilmu agama.

b. Manajemen Pondok Pesantren Ijtihad Al-Ma'arif NU Lenser

1) Kegiatan santri di Pondok Pesantren Ijtihad Al-Ma'arif NU Lenser

NO	Jenis Kegiatan
11	Shalat malam
22	Pengajian Al-Qur'an
33	Ekstrakurikuler
44	Mengaji diniyah
5	Sekolah Formal

2. Pembahasan

c. Peran Kepemimpinan

1) Pemimpin yang Bertanggung Jawab

Untuk menetapkan visi dan arah lembaga mereka harus mampu merencanakan masa depan dan memberi panduan yang jelas kepada anggota.

2) Pengambil Keputusan

Pemimpin harus mampu membuat keputusan yang tepat dan bijaksana baik, keputusan ini mempengaruhi jalannya lembaga atau anggota.

3) Motivator

Pemimpin memotivasi anggotanya agar tetap semangat bekerja dalam menghadapi tantangan.

4) Komunikator

Kimunikasi yang efektif merupakan kunci dalam kepemimpinan, pemimpin harus mampu menyampaikan ide, arahan dan mendengarkan respon dari anggota dengan jelas dan terbuka.

5) Pelatih dan Pembimbing

Pemimpin berperan dalam mengembangkan potensi anggota melalui pembinaan dan pelatihan untuk membantu kemudahan untuk anggota.

Secara keseluruhan, pemimpin dalam perubahan manajemen SDM harus memiliki kemampuan untuk memimpin dengan ketegasan, empati, dan komunikasi yang baik. Pemimpin yang efektif dalam konteks ini tidak hanya mengelola proses perubahan, tetapi juga membimbing dan mendukung karyawan agar dapat beradaptasi dan berkembang bersama perubahan tersebut. Peran kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran kepemimpinan dapat diukur dari teori kepemimpinan dan konsep kualitas yang kemudian tercipta peningkatan kualitas sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Kepemimpinan dalam perubahan manajemen SDM lembaga dakwah adalah perpaduan antara kecakapan manajerial dan kekuatan spiritual. Pemimpin harus mampu menjadi jembatan antara idealisme dakwah dan realitas manajemen, agar lembaga dapat tetap relevan, berdaya guna, dan bertahan dalam jangka panjang.

Kepemimpinan merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari manajemen dakwah, karena pemimpinlah yang bertanggung jawab atas jalannya semua fungsi manajemen dakwah, mulai dari perencanaan dakwah (*planning*), pengorganisasian dakwah (*organizing*), pelaksanaan dakwah (*actuating*) dan pengawasan dakwah (*controlling*) di dalam sebuah organisasi/lembaga dakwah. Kepemimpinan manajemen dakwah juga terkait dengan pengambilan keputusan yang merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari proses manajemen dakwah, karena tanpa keputusan yang tepat dari pemimpin, maka manajemen dakwah tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Narutomo, Firdausi, Novandina Izzatillah. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kualitas Santri (Studi Deskriptif Di Pondok Pesantren Al-Inayah Kota Bandung) SKRIPSI." *Kaos GL Dergisi* 8 (75):147–54.
<https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798>
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002>
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049>
<http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391>
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Haromain. 2019. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren." *Jurnal Pendidikan Humaniora* 1 (2): 136–49.
- Indayani, Lilik. 2019. *Manajemen Perubahan. Manajemen Perubahan*.
<https://doi.org/10.21070/2019/978-602-5914-70-6>.
- Iwan Iswanto, Andy. 2023. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Teknologi Digital Pada Hotel Sudamala Resort – Labuan Bajo." *AKSIOMA : Jurnal Manajemen* 2 (1): 1–14. <https://doi.org/10.30822/aksioma.v2i1.1970>.
- Khairunnisa, Aisyah, and Nyayu Khodijah. 2024. "Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia Peran Kepemimpinan Sebagai Pendorong Utama Transformasi Organisasi." *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia* 4 (1).
<https://journal.rumahindonesia.org/index.php/njpi/index>.
- Kristanti, Desi, Adrie Charviandi, Pniah Juliawati, and Budi Harto. 2023. "Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia." Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara 1 (1): 391.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&>

- dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0.
- Muhajirin, Risnita, and Asrulla. 2024. "Pendekatan Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Tahapan Penelitian." *Journal Genta Mulia* 15 (1): 82–92.
- Mulyono, Hardi. 2018. "Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi." *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora* 3 (1): 290–97. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>.
- Narutomo, Teguh. 2012. "Manajemen Perubahan Dalam Paradigma Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi." *Jurnal Bina Praja*, 29–34. <https://doi.org/10.21787/jbp.04.2012.29-34>.
- Nurkamilah, Dede, Aep Kusnawan, and Dewi Sa'diah. 2019. "Penerapan Manajemen Pelatihan Dakwah Dalam Meningkatkan Mutu SDM Santri Dan Pondok Pesantren." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 4 (3): 247–66. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v4i3.1802>.
- Saleh, Munandi, Suci Mutiara Insani, Elang Langsa Herdiana Putra, Feriyanto Feriyanto, and Tsani Lestari. 2024. "Strategi Kepemimpinan Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Tim." *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi* 5 (2): 73–78. <https://doi.org/10.37150/jimat.v5i2.2995>.
- Salim, Nur, and Castrawijaya Cecep. 2023. "Kepemimpinan Dalam Perubahan Manajemen SDM Lembaga Dakwah (Studi Kasus: Pondok Pesantren Madinatul Qur'an)." *Journal of Islamic Management* 3 (2): 14–30.
- Sulastri, A, and Rifa'i M. 2019. "Strategi Pemimpin Dalam Pengelolaan Perubahan Organisasi." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2615 1499:19–38.
- Trisnawati, Ira. 2024. "Peningkatan Sumber Daya Manusia Sebagai Landasan Pengembangan Berkelanjutan Di Pondok Pesantren," 1–13.
- Ummah, Masfi Sya'fiatul. 2019. "Teori-teori Pemimpin." *Sustainability (Switzerland)* 11 (1): 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.