

# Kepemimpinan dalam Perubahan Manajemen SDM Lembaga Dakwah (Studi Kasus: Pondok Pesantren Madinatul Qur'an)

Nur Salim<sup>1</sup>, Cecep Castrawijaya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

\*Corresponding Author: [nsalimmd22@gmail.com](mailto:nsalimmd22@gmail.com), [cecep.castrawijaya@uinjkt.ac.id](mailto:cecep.castrawijaya@uinjkt.ac.id)

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received 24-04-2023

Revised 16-06-2023

Accepted 01-07-2023

### Keywords:

Leadership; Changes in  
HRM; Pon-Pes Madinatul  
Qur'an

## ABSTRACT

*Leadership in changing human resource management. Da'wah institutions are indicators that organizations can develop properly. The skill of a leader in viewing a change in the direction of the organization in accordance with the vision of the organization to produce organizational policies. The purpose of writing is to find out how a leader should make a change in the HR management of a da'wah institution. This research was conducted using a systematic literature review method by collecting, analyzing critically by presenting findings data from various other studies. Leadership that prioritizes rationality as an objective step for change and is accompanied by strengthening emotional relationships with the human resources of da'wah institutions.*

© 2023 The Author(s)

DOI : <https://doi.org/10.15642/jim.v3i1.1116>

## PENDAHULUAN

Perubahan merupakan sebuah keniscayaan bagi organisasi sebagai bentuk adaptasi terhadap lingkungannya. Relevansi sebuah organisasi terhadap lingkungannya perlu dilakukan kajian secara komprehensif sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi. Perubahan terjadi disebabkan adanya perkembangan teknologi, peningkatan kompetitif organisasi, perubahan demografi negara, dan kepentingan stakeholders yang menginginkan peningkatan nilai.<sup>1</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan spesialis staf yang bertanggung jawab terhadap tugasnya dalam sebuah organisasi. Pimpinan memiliki tanggung jawab untuk membangun dan menerapkan strategi demi peningkatan sumber daya manusia yang dipimpinnya. Secara struktural organisasi memiliki departemen yang membidangi manajemen

<sup>1</sup> Lilik Indayani Sumartik, 2019, Manajemen Perubahan, Sidoarjo: UMSIDA Press, hal. 20

SDM, yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan pembinaan, pelatihan, dan pengembangan SDM organisasi. Kebijakan pemimpin sangat berpengaruh terhadap seluruh tenaga kerja secara kualitas maupun kuantitas.<sup>2</sup>

Lembaga dakwah sebagai organisasi yang melakukan dakwah secara organisatoris, sehingga perlu melakukan pengembangan-pengembangan baik dalam sistem manajemen maupun sumber daya manusianya. Sebagai lembaga dakwah yang dapat survive, maka pengelolaan manajemen perubahan menjadi penting untuk dilakukan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni dalam mengelola lembaga dakwah menjadi salah satu langkah menuju perubahan tersebut.

Pemimpin yang sadar terhadap pentingnya melakukan Perubahan manajemen sumber daya manusia pada lembaga yang dipimpinnya akan menyesuaikan dengan langkah-langkah perbaikan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan persoalan yang perlu diselesaikan oleh seorang pemimpin. Karena kesalahan dalam mengambil kebijakan tidak hanya kegagalan pada implementasi kebijakan, tetapi lebih luas kepada langkah kedepan untuk penentuan kebijakan selanjutnya. Oleh sebab itu, tulisan ini akan membahas kepemimpinan dalam perubahan MSDM lembaga dakwah, dimulai dari pengertian perubahan MSDM, tujuan perubahan MSDM, kompetensi manajemen SDM dalam lembaga dakwah, kepemimpinan dalam perubahan MSDM lembaga dakwah

## KAJIAN TEORI

### 1. Pengertian Perubahan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Perubahan manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk Perubahan yang dilakukan sebagai upaya perbaikan tata kelola SDM organisasi sesuai dengan kebutuhan perkembangan zaman. Kecanggihan teknologi informasi dan segala infrastruktur kehidupan manusia menjadikan sebuah keharusan adanya perubahan. Peningkatan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia hendaknya melalui manajemen yang baik.

Menurut Kurt Lewin, yang dikutip Lilik, terdapat tiga tahapan dalam manajemen Perubahan yaitu; *Unfreezing* (mengenal perlunya perubahan), *Changing* (berusaha untuk menciptakan kondisi baru), *Rereezing* menggabungkan, menciptakan, dan memelihara perubahan)<sup>3</sup>.

#### a. *Unfreezing* (mengenal perlunya perubahan).

<sup>2</sup> Hotner Tampubolon, 2016, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peranannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing, Jakarta: Papas Sinar Sinanti, hal. 1

<sup>3</sup> Lilik Indayani Sumartik, 2019, *Manajemen Perubahan*, Sidoarjo: UMSIDA Press, hal. 44-47.

*Unfreezing* merupakan langkah awal sebagai bentuk kesadaran terhadap kondisi yang sedang dihadapi. memahami bahwa organisasi harus dapat berubah menuju kondisi yang lebih baik dari sebelumnya. tahapan ini merupakan proses persiapan diri secara individual maupun secara organisasi menuju sebuah perubahan. Pada tahapan ini akan menemukan siapa saja yang sepakat dengan adanya perubahan dan yang tidak sepakat dengan perubahan tersebut. Pemimpin akan menganalisa dan merumuskan bagaimana perubahan tersebut akan dilakukan, sehingga dapat terkelola dengan baik.

b. *Changing* (berusaha untuk menciptakan kondisi baru).

*Changing* merupakan proses perubahan, dimana transisi manajemen dilakukan kearah yang lebih baik dari sebelumnya. proses ini hendaknya didukung dengan adanya aktualisasi kemampuan individual maupun sistem manajemen organisasi. Peningkatan kemampuan individual dapat ditempuh dengan adanya pelatihan dan pembinaan terstruktur. Sedangkan perbaikan-perbaikan perangkat organisasi mulai dari sistem manajemen pelatihan dan pembinaan, mekanisme organisasi yang efektif dan efisien. Tahap perubahan tentunya diimbangi dengan komunikasi yang baik antara satu sama lain supaya menjaga arah perubahan yang menjadi kesepakatan bersama.

c. *Refreezing* (menciptakan, dan memelihara perubahan).

*Refreezing* diartikan sebagai membangun stabilitas organisasi setelah adanya perubahan yang dilakukan. Penyesuaian terhadap perubahan-perubahan sehingga menjadi rutinitas yang normal dilakukan. Tercapainya perubahan harus dipelihara supaya memperoleh hasil yang jauh lebih baik dari sebelumnya dalam mengelola organisasi.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Perubahan manajemen sumber daya manusia berarti melakukan perbaikan-perbaikan system manajemen sumber daya manusia untuk mencapai kualitas manusia-manusia yang menjalankan roda organisasi. Perubahan manajemen harus melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada, mulai dari pucuk pimpinan hingga posisi paling bawah pada organisasi. Kesadaran perubahan ini harus dipahami bersama supaya tidak hanya sekedar berubah, akan tetapi perubahan tersebut dapat dirawat secara jangka panjang.

a. Melakukan Pemilihan Karyawan.

Pemimpin organisasi dapat memilih karyawan-karyawan untuk menempati posisi tertentu sesuai dengan potensi sumber daya manusia yang ada. Pemilihan karyawan yang potensial ini akan menguntungkan organisasi untuk menghemat biaya perekrutan, biaya pelatihan dasar dan biaya-biaya lainnya. proses penempatan karyawan potensial akan menambah motivasi

karena lembaga menerapkan sistem jenjang karir yang jelas.

b. Mengusulkan Perlunya Tambahan Karyawan Baru.

Perkembangan organisasi mengakibatkan organisasi perlu melakukan penambahan karyawan baru untuk mengisi posisi tertentu yang tidak dipenuhi dengan karyawan yang ada. Setiap perbaikan sistem manajemen pasti dibutuhkan penyesuaian-penyesuaian dengan lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal. Hal ini mengharuskan organisasi Menyusun kelengkapan sumber daya untuk memenuhi posisi-posisi tersebut. Penambahan karyawan baru dimaksudkan supaya manajemen dapat berjalan sesuai dengan adanya perubahan manajemen sumber daya manusia organisasi.

c. Melakukan pelatihan.

Kemampuan karyawan menjadi faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan supaya mampu memberikan manfaat lebih bagi organisasi. Memberikan pelatihan secara berkelanjutan akan memberikan peningkatan produktivitas karyawan dan akan berdampak positif bagi organisasi dalam jangka panjang.

d. Melakukan Penilaian Kinerja

Memberikan penilaian secara objektif terhadap kinerja karyawan akan memudahkan pemimpin dalam mengetahui kemampuan dan potensi yang dimiliki karyawan. Penilaian kerja menjadi bahan pertimbangan pemimpin dalam melakukan perubahan manajemen sumber daya manusia. Memberikan penilaian secara objektif akan mempermudah untuk melakukan evaluasi pada karyawan sebagai bentuk perhatian pemimpin terhadap bawahannya.

e. Melakukan Pelatihan Kerja.

Pelatihan kerja tidak hanya sekedar pada peningkatan kemampuan karyawan dalam posisi yang ditempatinya saja, tetapi kemampuan kerjasama antar posisi jabatan. keahlian kerjasama ini dapat memaksimalkan sistem manajemen dapat berjalan dengan maksimal dan terstruktur. Komunikasi dalam lingkungan kerja menjadi faktor penting untuk menjalin kerjasama tersebut. Maka dengan terbangunnya komunikasi yang sistematis akan mempermudah organisasi mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

f. Memperjelas Struktur Kerja Melalui Tugas Pokok dan Fungsi.

Karyawan yang memahami tugas pokok dan fungsinya dapat memperjelas peran posisi yang ditempatinya. Hal tersebut dapat menghindari kemungkinan terjadinya tumpang tindih tugas pada setiap karyawan. Kejelasan struktur kerja tersebut dapat dituangkan dalam bentuk

Standard Operasional Procedure (SOP). Adanya SOP dapat menjelaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan. Jelasnya struktur kerja akan mudah melakukan evaluasi kinerja karyawan dan membantu seorang pemimpin untuk melakukan perbaikan manajemen sumber daya manusia.

g. Menerapkan Disiplin.

Disiplin kerja sangat berpengaruh untuk menjaga kualitas sistem manajemen organisasi. Kepatuhan karyawan pada manajemen yang ada di organisasi menjadi indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Kesadaran menjaga kedisiplinan kerja harus tertanam pada setiap karyawan yang bekerja di lembaga sebagai cerminan terlaksananya manajemen SDM organisasi.

h. Motivasi.

Dorongan semangat kerja karyawan untuk bekerja secara maksimal menjadi perhatian penting seorang pemimpin. Motivasi yang diberikan kepada karyawan harus mampu menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja tersebut dapat berupa pemberian insentif, asuransi kesehatan, fasilitas kendaraan bermotor, pinjaman untuk kepemilikan kendaraan dan rumah, atau bentuk lain yang dapat memberikan motivasi.

i. Memberikan Saluran Komunikasi.

Komunikasi organisasi sebagai sarana membangun kerjasama yang baik antara satu sama lain. Meningkatkan komunikasi merupakan salah satu cara untuk mempermudah pekerjaan. akses komunikasi antara pimpinan dengan anggota dan antar karyawan baik karyawan baru ataupun yang sudah lama bekerja.

j. Menerapkan Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Salah satu bentuk kenyamanan seseorang dalam bekerja ketika mendapat fasilitas dalam kesehatan dan keselamatan kerja, sebab dalam melakukan pekerjaan pasti terdapat resiko yang berdampak kepada kesehatan tersebut. Sehingga ketika karyawan mendapat fasilitas kesehatan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karena memiliki kebugaran untuk bekerja<sup>4</sup>.

3. Tujuan Perubahan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Perubahan manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan diantaranya:

a. Mempengaruhi.

Pemimpin harus berpengaruh terhadap orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan

---

<sup>4</sup> Hotner Tampubolon, 2016, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peranannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti, hal. 3-6

organisasi melalui pembagian tugas sesuai dengan struktural organisasi. Keberhasilan pemimpin menjalankan roda organisasi adalah ketika anggota mematuhi dan melaksanakan tugas organisasi yang diberikan.

b. Motivasi.

Pemimpin harus mampu memberikan dorongan terhadap anggotanya, memberikan semangat dalam menjalankan tugas organisasi. Motivasi muncul ketika ada kenyamanan bekerja dan rasa nyaman menjalankan tugasnya.

c. Loyal.

Loyalitas anggota harus diperhatikan seorang pemimpin, terlebih anggota atau karyawan merupakan aset organisasi yang harus dirawat supaya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

d. Komitmen.

Komitmen yang kuat terhadap organisasi menjadi kekuatan yang besar dalam langkah menuju tujuan bersama. Termasuk komitmen anggota terhadap pemimpinnya yang merupakan sumber daya yang menjadi poros utama roda organisasi.

e. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian penting seorang pemimpin. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk masa mendatang. Ketika karyawan merasa puas terhadap pemimpinnya maka secara otomatis karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

f. Kinerja.

Salah satu tugas pemimpin untuk memperhatikan kinerja karyawannya supaya tidak terjadi pelanggaran ataupun hal-hal lain yang menyalahi aturan organisasi.

g. Kesejahteraan.

Fasilitas yang layak untuk karyawan perlu diperhatikan seorang pemimpin. Kesejahteraan karyawan akan berdampak terhadap produktifitasnya dalam bekerja. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi dan dikatakan sejahtera, maka akan menambah semangat karyawan dalam bekerja.

4. Kompetensi Manajemen SDM dalam Lembaga Dakwah.

Persoalan yang mendasar dalam kompetensi manajemen SDM adalah kebutuhan struktural organisasi terisi dengan sumberdaya manusia yang ada dengan komposisi yang tepat. Manajemen sulit berjalan sempurna apabila orang-orang yang ada didalamnya tidak mengetahui apa itu organisasi dan bagaimana mekanisme organisasi itu berjalan. Oleh karena

itu yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan dan seluruh anggota organisasi adalah kecakapan manajerial. Adapun kompetensi manajemen SDM dalam Lembaga dakwah sebagai berikut:

a. Pengetahuan Tentang Organisasi.

Seorang pemimpin diharuskan mengetahui tentang organisasi yang dipimpinnya. Pemahaman organisasi juga hendaknya dipahami oleh seluruh anggota organisasi, sehingga terwujud apa yang menjadi tujuan organisasi.

b. Pengaruh dan perubahan manajemen.

Pemimpin yang visioner, memiliki pandangan jauh kedepan untuk organisasi yang dipimpinnya dan diikuti oleh anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Perubahan kearah yang lebih baik untuk masa depan organisasi dengan melakukan penataan manajemen sumber daya manusia.

c. Pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Tersedianya sumberdaya yang ahli dibidangnya menjadi langkah tercapainya perbaikan organisasi. Setiap orang memiliki kecerdasan masing-masing, sehingga suatu pekerjaan akan berhasil apabila dikerjakan oleh orang yang tepat<sup>5</sup>.

5. Kepemimpinan dalam Perubahan MSDM Lembaga Dakwah.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi atau mengarahkan orang lain baik bawahan dalam struktural ataupun kelompok masyarakat. Kepemimpinan juga diartikan sebagai seni mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin hendaknya memiliki dominasi kemampuan untuk mengarahkan dan membimbing serta diabantu staf dalam menggerakkan organisasi. Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok orang atau organisasi tertentu. Pemimpin terdiri dari pemimpin formal dan pemimpin informal. Pemimpin formal adalah seorang (laki-laki atau perempuan) yang dimandatkan secara legal formal untuk sebuah jabatan tertentu, begitupun sebaliknya pemimpin informal adalah pemimpin yang dianut oleh masyarakat tanpa ada legal formal atau sebuah jabatan tertentu. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan yang melekat pada diri seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah darinya untuk berpikir dan perilaku secara organisasional<sup>6</sup>.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ardi, dalam skripsinya membahas bagaimana

---

<sup>6</sup> Wendy Sepmady Hutahaean, 2021, *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press. Hal. 2

kepemimpinan perubahan manajemen dsumber daya manusia. Pemimpin mempunyai peran kepemimpinan yang harus di isi okeh anak muda. Diantara kepemimpinan perubahan manajemen sumber daya manusia tersebut adalah (a) Peran Pemimpin dalam Inter Personal role (peran pribadi); (b) Peran pemimpin dalam Decison Making (peran membuat keputusan); (c) Peran pemimpin dalam informational role (peranan sumber informasi)<sup>7</sup>

Perubahan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi dengan baik oleh seorang pemimpin yang memiliki kemampuan yang kuat, visioner, cerdas dan semangat pengembangan organisasi. Kepemimpinan perubahan menurut dalam jurnalnya Selvira, bahwa terdapat indikator pemimpin yang mampu melakukan perubahan manajemen SDM pada lembaga dakwah.

a. Otoritas dan Komitmen yang Kuat.

Pemimpin yang menentukan arah perubahan dengan kekuatan otoritasnya dan komitmen mendorong perubahan seiring dengan kompleksitas perubahan. Proses menuju perubahan seringkali mendapat tantangan berat, sehingga dengan otoritas dan komitmen yang kuat seorang pemimpin yang kuat akan mampu melaluinya.

b. Menggerakkan Visi Organisasi.

Masa depan organisasi yang tertuang dalam visi organisasi tidak hanya sebatas rangkaian kata, melainkan sebuah pandangan pemimpin organisasi yang harus diwujudkan. Pemimpin yang memiliki visi yang kuat dengan menggerakkan seluruh upaya dengan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan faktor pendukung perubahan manajemen SDM organisasi.

c. Kecerdasan Pemimpin dalam Perubahan.

Perubahan membutuhkan strategi dan kemampuan kecerdasan seorang pemimpin. Pembuatan kebijakan strategis akan mempermudah perubahan manajemen sumber daya manusia pada lembaga dakwah.

d. Orientasi Pengembangan Lembaga Dakwah.

Pemimpin harus berorientasi pada pengembangan lembaga dakwah yang dipimpinnya. Penataan manajemen sumber daya manusia secara ideal dan melakukan perkembangan-perkembangan lembaga baik secara individual SDM maupun manajemen organisasi .

---

<sup>7</sup> Ardi Jahyadi, "Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Era Transformasi Digital (Studi Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan)" *UMM Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, (2021), hal. 66-70

## 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.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Profil Pondok Pesantren Madinatul Qur'an.

Pondok pesantren Madinatul Qur'an merupakan lembaga dakwah yang bergerak dalam pendidikan agama Islam. Pondok yang terus membenahi sistem manajemen SDM ini berada di Kabupaten Pati Jawa Tengah dengan alamat Dukuh Pecangaan, Desa Winong Kec. Winong Kab. Pati. Pondok pesantren tersebut berdiri tahun 2013 dengan luas tanah 1.570 m<sup>2</sup> yang status tanahnya milik lembaga yayasan Madinatul Qur'an.

Pondok tersebut mempunyai tiga pengasuh diantaranya, H. Tri Handoko, Faiz Al Mutabar S.Ag, dan Winarno, Ah. Kemudian jumlah Ustadz/badal kyai ada 27 orang, serta dengan jumlah 156 santri .

#### 1) Visi

Terwujudnya generasi qurani yang menjadi penggerak terciptanya masyarakat madani demi keutuhan dan kejayaan NKRI.

#### 2) Misi

- Mencetak santri menjadi penghafal al-Qur'an
- Mencetak santri yang memahami ilmu-ilmu *Diniyyah (tafaqquh fi ad-diin)*
- Mencetak santri yang mempunyai karakter dan wawasan kebangsaan
- Mencetak santri yang kreatif, inovatif dan mandiri
- Mencetak santri yang bertanggung jawab dalam estafet perjuangan para ulama NU.

#### b. Manajemen Pesantren Madinatul Qur'an.

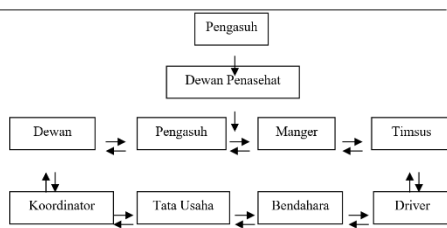
##### 1) Program dan Jadwal

Tabel Program dan jadwal pelaksanaan kegiatan santri Pondok Pesantren Madinatul Qur'an

| Jadwal Harian                                                                                                                                      | Jadwal Mingguan                                                                               | Jadwal Bulanan        | Jadwal Tahunan                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Sholat Berjamaah<br>2. Setoran Hafalan dan Mengaji Jilid<br>3. Ngaji al-Qur'an Rutin<br>4. Idhof<br>5. Muroja'ah Mandiri<br>6. Piket Kebersihan | 1. Majlis<br>2. Ro'an Pondok<br>3. Pelatihan Rebana<br>4. Pengajian Kitab Kuning<br>5. Renang | 1. Sambangan Rekreasi | 1. Pelatihan Manasik Haji<br>2. Hafлах Awwalussannah<br>3. Ziarah<br>4. Hafлах TPQ dan Tahfidz |

##### 2) Struktur Organisasi

Tabel organisasi Pondok Pesantren Madinatul Qur'an



## 2. Pembahasan

### a. Peran Pemimpin dalam *Inter Personal role* (peran pribadi).

#### 1) *Figureshead*.

Peran pemimpin bertindak sebagai seorang figur yang dapat memberikan contoh kepada seluruh anggotanya. Contoh pemimpin yang dengan baik melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya memimpin organisasi, dalam hal ini adalah lembaga dakwah. Kecakapan memimpin inilah yang harus muncul didalam sosok seorang pemimpin yang membawa visi lembaga yang lebih baik untuk masa mendatang. Kesungguhan yang ditunjukkan pemimpin didalam mengelola lembaga dakwah akan menjadi contoh bagi anggota untuk bersungguh-sungguh menjalankan organisasi.

Pondok Pesantren Madinatul Qur'an memiliki figure pemimpin yang memiliki kemampuan menterjemahkan visi lembaga, sehingga mendapat kepercayaan masyarakat luas. Karakter pemimpin yang disegani masyarakat sekitar menjadikan lembaga mendapat dukungan dari stakeolder pondok pesantren Madinatul Qur'an.

#### 2) *Leader*.

Kemampuan mengarahkan anggotanya melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan yang telah ditentukan. Memberikan petunjuk kepada anggota yang mengalami kendala dalam melaksanakan tanggung jawabnya, serta mengawasi dengan benar bahwa anggota telah melaksanakan tanggung jawab tersebut sebagaimana mestinya.

Karakter yang kuat pemimpin pondok pesantren Madinatul Qur'an yang gigih memperjuangkan perkembangan lembaga menjadi kunci kesuksesan pondok tersebut. Relasi yang kuat menjadi bagian penting dalam mengelola lembaga, sehingga pondok pesantren mendapat dukungan dari berbagai pihak yang ingin berjuang.

#### 3) *Liason*.

Menjaga hubungan komunikasi pemimpin dengan anggotanya begitu juga hubungan antar anggota harus terjalin dengan baik. Seringkali masalah muncul disebabkan buruknya komunikasi yang ada dalam organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengatur hubungan komunikasi sebagai sarana pendistribusian informasi organisasi. Selain

komunikasi didalam organisasi, pemimpin juga harus menjaga hubungan komunikasi dengan lembaga lain sebagai langkah kolaborasi dan motivasi perkembangan organisasi.

Basic Pendidikan tahfidz al-Qur'an menjadi focus dakwah yang ada pada pondok pesantren Madinatul Qur'an. Lingkungan Qur'ani menjadi karakter perjuangan, sehingga komunikasi yang terbangun adalah dengan penuh keramahan dan penuh dengan kalimat yang santun. Secara komunikasi dengan pihak lain akan menjadi mudah sebab pondok pesantren memiliki citra yang baik.

b. Peran pemimpin dalam *Decison Making* (peran membuat keputusan).

1) *Entrepreneur*.

Langkah strategis dalam keputusan organisasi yang dibangun dari ide-ide pembaharuan atau entrepreneur merupakan peran seorang pemimpin. Pembaharuan sangat berpengaruh pada perubahan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas manusia dengan inovasi-inovasi yang ada.

Keputusan membuat program Tahfiz al-Qur'an menjadi langkah yang jelas bagi pondok pesantren Madinatul Qur'an, sebab pentingnya generasi muda mendapat pemahaman agama secara mendalam. Al-Qur'an sebagai pedoman hidup umat Islam, maka sangat penting mempelajarinya bahkan menghafalkannya. Kebijakan yang diambil pimpinan tersebut direspon baik oleh seluruh anggota dan juga mendapat dukungan dari masyarakat.

2) *Distrubance Hendler*

Kemampuan pemimpin dalam memecahkan masalah menjadi hal yang sangat penting sebagai orang yang bertanggung jawab atas keberlangsungan lembaga yang dipimpinnya. Hadirnya seorang pemimpin untuk mengatasi masalah yang terjadi pada lembaga dakwah ketika terjadi masalah-masalah organisasi untuk dicarikan solusi yang tepat.

Sebelum adanya program tahfidz, pesantren Madinatul Qur'an, para pengurus mendapat usulan dari orang tua santri supaya hafalan al-Qur'an tidak hanya setahun hanya satu juz saja. Adanya usulan tersebut, pimpinan melakukan tindak lanjut supaya mengadakan program tahfidz pada santri yang ada di pondok pesantren Madinatul Qur'an.

3) *Negotiator*.

Memiliki daya tawar untuk menunjukkan kekuatan negosiasi terhadap pihak lain adalah peran pemimpin. Menyampaikan atau menerima informasi kepada lembaga lain

termasuk bagian dari langkah transformasi manajemen SDM lembaga dakwah. Keterbukaan informasi menjadi perhatian seorang pemimpin untuk melakukan proses kerjasama dengan lembaga-lembaga lain. Pemimpin yang bisa negosiasi akan mempermudah langkah-langkah menjalin kerja sama dengan semua pihak.

Negosiasi yang dilakukan pimpinan pondok pesantren Madinatul Qur'an terhadap pihak yang bisa diajak berjuang untuk lembaga. Sumber daya yang belum ada di organisasi didapatkan dari pihak lain melalui jalur negosiasi kolaborasi, sehingga menambah kekuatan perjuangan untuk lembaga pondok pesantren Madinatul Qur'an.

c. Peran pemimpin dalam *informational role* (peranan sumber informasi).

1) *Monitor dan Dessinator*

Seorang pemimpin memiliki posisi yang dapat melakukan pengawasan dan mengelola informasi dari berbagai arah, baik informasi dari luar organisasi maupun yang ada didalam organisasi yang dipimpinnya. Adapun pendistribusian informasi untuk anggota sebagai bentuk perbaikan sumber daya manusia organisasi.

Visi terciptanya masyarakat madani menjadi bagian bahwa kesadaran bersama terhadap untuk saling bekerjasama. Keterbukaan informasi tersebut menjadi bagian penting dalam menjaga sinergitas pengurus lembaga. Kesadaran potensi yang ada pada sumberdaya manusia membuka peluang besar bahwa prinsip the right man on the right job menjadi kesadaran akan posisi dan proporsi SDM organisasi.

2) *Spoken Person.*

Pemimpin membawa nama organisasinya, informasi yang disampaikan pemimpin di masyarakat menjadi penilaian umum. Oleh karenanya, pemimpin hendaknya memberikan cerminan dan informasi yang dapat menjaga citra organisasi.

Citra lembaga melekat pada sosok pemimpin, begitu juga pemimpin pondok pesantren Madinatul Qur'an yang merupakan lembaga Pendidikan al-Qur'an. Maka pemimpin sebaik mungkin menjaga nama baik lembaga tersebut dengan menjaga integritas dan kebijakan-kebijakan yang menuju kemaslahatam Bersama.

## SIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan menjadi pengaruh utama dalam proses perubahan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga dakwah. Dalam pelaksanaan kepemimpinan membutuhkan sebuah kemampuan secara rasional dan emosional. Karena dengan kajian secara komprehensif, akan lahir sebuah kebijakan akan lahir dengan sesuai kebutuhan. Manusia atau

individu sebagai pelaksana perubahan manajemen, maka dibutuhkan sebuah pendekatan emosional sebagai cara bentuk pendistribusian pengaruh dari seorang pimpinan. Pondok pesantren Madinatul Qur'an menjadi salahsatu pondok tahfidz terbesar di kecamatan Winong kab. Pati Jawa Tengah.

Transformasi manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh pondok pesantren Madinatul Qur'an dengan membuat program tahfid al-Qur'an. Pemimpin sebagai orang yang memegang kekuasaan dan tanggung jawab bagi organisasi yang dipimpinnya harus mampu menerjemahkan visi organisasi menjadi sebuah kebijakan. Sehingga, pemimpin hendaknya sudah benar-benar memahami apa yang menjadi arah tujuan organisasi. Selain itu juga, situasi organisasi yang dipimpinnya sudah memiliki kelengkapan-kelengkapan untuk sebuah perubahan apa sudah cukup dengan kondisi saat ini untuk menyusun rencana strategis organisasi..

#### **DAFTAR RUJUKAN (12 pt, Garamond)**

- Hutahaean, Wendy Sepmady. *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press. 2021.
- Jahyadi, Ardi. *Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Era Transformasi Digital (Studi Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan)*. UMM Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2021.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sumartik, Lilik Indayani, *Manajemen Perubahan*. Sidoarjo: UMSIDA Press. 2019.
- Tampubolon, Hotner. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peranannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti. 2016.
- Tanjung, Selvira Wardani dan Nuri Aslami. "Peran Penting Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan di Suatu Organisasi". *UIN Sumatera Utara: JIKEM*. (2022). Vol.2, No.2
- Yahya, Ahmad Syahrul Ali. *Implementasi Hadis Menjaga Hafalan Al-Qur'an (Studi Kasus Kegiatan Majlis Membaca dan Menghafal Alqur'an di Pondok Pesantren Madinatul Qur'an Desa Winong Kec. Winong Kab.Pati)*. UIN Walisongo: Fakultas Usuluddin dan Humaniora. 2020.
- Zain, Ahmad. "Dakwah Dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadits". *BKI UIN Ar-Raniry: Jurnal At-Taujih*. Vol. 2, No.1 (2019).