

PERAN MANAJEMEN PERUBAHAN SDM DALAM LEMBAGA DAKWAH

Robaiyadi¹, Cecep Castrawijaya²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
Email: robaiyadi@gmail.com, cecep.castrawijaya@uinjkt.ac.id

Abstract:

Change in an organization is inevitable, including in da'wah institutions that play a strategic role in spreading religious values to society. Human resource (HR) change management is a key factor in ensuring that da'wah institutions can adapt to the continuously evolving social, cultural, and technological dynamics. This study aims to analyze the role of HR change management in improving the effectiveness and sustainability of da'wah institutions. Using a qualitative approach, this research examines the implemented change management strategies, challenges encountered, and the impact of change management on the institution's performance. The findings reveal that effective HR change management enhances motivation, competence, and commitment among preachers and organizational administrators in fulfilling their da'wah duties. Furthermore, adaptation to technological advancements and social changes enables da'wah institutions to remain relevant in disseminating religious messages more broadly and effectively. Therefore, the implementation of well-planned change strategies, effective communication, and HR capacity development are key factors in the successful transformation of da'wah institutions.

Kata Kunci: *Change Management, Human Resources, Da'wah.*

Abstrak: Perubahan dalam suatu organisasi merupakan suatu keniscayaan, termasuk dalam lembaga dakwah yang memiliki peran strategis dalam menyebarkan nilai-nilai keagamaan kepada masyarakat. Manajemen perubahan dalam sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam memastikan bahwa lembaga dakwah dapat beradaptasi dengan dinamika sosial, budaya, dan teknologi yang terus berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen perubahan SDM dalam meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan lembaga dakwah. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengkaji strategi manajemen perubahan yang diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta dampak dari pengelolaan perubahan terhadap kinerja lembaga dakwah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan yang baik dalam SDM dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, serta komitmen para pendakwah dan pengurus lembaga dalam menjalankan tugas dakwah. Selain itu, adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan sosial memungkinkan lembaga dakwah untuk tetap relevan dalam menyebarkan pesan-pesan keagamaan secara lebih luas dan efektif. Oleh karena itu, implementasi strategi perubahan yang terencana, komunikasi yang efektif, serta pengembangan kapasitas SDM menjadi faktor utama dalam keberhasilan transformasi lembaga dakwah.

Keyword: *Manajemen Perubahan, Sumber Daya Manusia, Lembaga Dakwah.*

PENDAHULUAN

Manusia ialah makhluk ciptaan Allah SWT yang mempunyai berbagai kemampuan, termasuk kemampuan membentuk tim hingga membentuk organisasi dengan berbagai macam cara bekerjasama antara satu pihak dengan

pihak lainnya untuk mencapai tujuannya. Manusia yang hidup dan dilahirkan dalam organisasi, dilatih oleh organisasi dan menghabiskan waktu luangnya dengan berorganisasi. Demikian juga dengan manusia yang hidup akan mengalami kematian dalam organisasi dan sewaktu

akan dikebumikan, organisasi memiliki peran penting dalam hal tersebut. Hal ini jelas dapat dikatakan bahwa manusia dan organisasi bersatu karena organisasi tidak dapat berfungsi tanpa adanya manusia. Manusia merupakan salah satu alat dari manajemen yang sangat penting dalam sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia ini penting karena harus dipahami di semua tingkatan manajemen, termasuk peran manajemen sumber daya manusia. Namun, dengan adanya teknologi modern ini kita sudah sangat canggih dan manusia harus mengikuti perkembangan teknologi tersebut dengan kesuksesan daripada organisasi. Kita bisa mengatakan bahwasanya manajemen pada dasarnya adalah pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang identik dengan manajemen itu sendiri. Sekarang ini kita banyak menemukan berbagai organisasi yang dibentuk dari berbagai elemen masyarakat, baik itu lembaga pemerintahan, lembaga swasta, lembaga kemasyarakatan, dan adapula lembaga keagamaan. Organisasi-organisasi yang terbentuk ini juga bergerak di berbagai bidang seperti bidang politik, bidang sosial, bidang keniagaan dan tentunya bidang keagamaan, salah satunya lembaga keislaman yang biasa kita kenal dengan lembaga dakwah. Untuk dapat mengelola berbagai organisasi tersebut, tentunya perlu adanya para manajer yang memiliki kemampuan memimpin, memiliki pengetahuan yang luas serta keterampilan yang mumpun. (Sondang P Siagian, 2015).

Setiap organisasi biasanya membutuhkan sumber daya manusia karena untuk organisasi sumber daya manusia adalah miliknya yang paling berharga. Menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Priyanto, sumber daya manusia adalah karyawan atau orang yang bekerja. (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2016). Karyawan memerlukan manajemen dan peran dalam sumber daya manusia, agar berjalan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya, untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas, kinerja, loyalitas, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang baik dari karyawan.

Mengingat kemampuan setiap manusia berbeda-beda maka proses pengembangan manajemen sumber daya manusia pastilah bukan perkara yang mudah, itu sebabnya sering kita jumpai dalam beberapa kali pelatihan, diantara peserta ada yang dengan cepat mampu bertransformasi, tetapi tidak sedikit juga yang stagnan ditempat. Akan tetapi mau tidak mau, suka ataupun tidak, jika lembaga pendidikan yang kita pimpin ingin maju dan berkembang maka sumber daya manusianya harus siap untuk bertransformasi mengikuti pola digitalisasi yang ditawarkan era disrupsi, agar mereka bisa dengan mudah menguasai makna visi, misi dan tujuan lembaga pendidikan yang dikelolanya. Dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi atau lembaga sangatlah bergantung pada SDM yang dimilikinya, yang merupakan faktor sentral dalam pendayagunaan sumber daya yang lain, seperti sumber daya alam, sumber daya keuangan, dan sumber daya teknologi. (Hadari Nawawi, 2020).

Sementara itu, perkembangan zaman yang begitu pesat menimbulkan tumbuhnya kesadaran spiritual di dunia korporat dan kehidupan kerja. Para eksekutif puncak, manajer menengah, bahkan para pegawai biasa, mulai mencari spiritualitas dalam kehidupan kerja dan berusaha mengungkapkannya dalam berbagai bentuk. Antusiasme terlihat pada berbagai praktik refleksi dan perenungan mereka, dukungan yang semakin meningkat pada perlunya moralitas bisnis, tanggung jawab perusahaan yang lebih luas kepada komunitas, perlunya

mendengar suara hati dalam keputusan-keputusan eksekutif, kepemimpinan yang melayani, kearifan dan cinta dalam relasi dengan manusia dan lingkungan alam, atau bahkan tata kelola perusahaan yang berketuhanan (Good Corporate Governance). (Sanerya Hendrawan, 2019).

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentunya dapat dimulai dari perekrutan yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga sampai ke pengurus dan anggota yang ikut berkecimpung di dalamnya. (Kasmir, 2016). Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam organisasi, yang juga sebagai salah satu fungsi dalam organisasi. (Danang Sunyoto, 2015).

Pengembangan sumber daya manusia tentunya menjadi salah satu kegiatan yang penting di dalam suatu organisasi terlebih di lembaga dakwah, dimana lembaga dakwah dan SDM-nya bekerjasama secara balance untuk eksistensi lembaga. Seperti yang kita ketahui lembaga dakwah merupakan kumpulan sekelompok manusia yang memiliki tujuan yang sama yaitu memperjuangkan agama di jalan dakwah. Jika kita melihat fungsi utama dakwah ialah menyampaikan ajaran Islam secara komprehensif kepada masyarakat supaya mereka memahami dan menyakini kebenaran ajaran Islam, sehingga nantinya dapat mempengaruhi pandangan hidup, sikap dan tingkah laku di masyarakat.

Dalam proses pengembangan, lembaga dakwah pastinya ada faktor pendukung dan faktor penghambatnya yaitu salah satu dari faktor pendukungnya ialah harus adanya peran ketua dengan para bawahannya. Sedangkan faktor penghambatnya ialah memerlukan adanya sebuah manajemen yang baik dan efektif sesuai dengan bentuk manajemen konvensional maupun manajemen qurani. Dari manajemen itu sendiri dapat berfungsi dalam mengatur semua kegiatan

yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasi, rencana, peran, mengarahkan, mengorganisasikan, bahkan mengawasi dalam memperoleh sebuah tujuan yang ingin dicapai berkat dukungan sumber daya manusia (man, money, material, mechine, and method) seefektif mungkin. (Ma'ruf Abdullah, 2016).

Manajemen yang baik adalah manajemen yang bisa melaksanakan tiga faktor yang terjun dalam manajemen, pertama yaitu adanya pendayagunaan sumber daya organisasi, baik dalam sumber daya manusia maupun faktor-faktor produksi lainnya. Kedua, yaitu adanya proses yang bertahap mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengimplementasian, hingga pengendalian dan pengawasan. Ketiga, yaitu adanya seni dalam menyelesaikan pekerjaan. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya dan sumber organisasi lainnya agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Maka dari itu, dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas tentang Peran Manajemen Perubahan SDM dalam Lembaga Dakwah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen yang dilakukan dalam perubahan sumber daya manusia di lembaga dakwah.

Metode Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kuantitatif atau sebuah penelitian yang menggunakan pendekatan dan penumpulan data bertumpuh pada riset ilmiah atau Library Research, dalam pendekatan dan pengumpulannya peneliti melakukan survey media pada beberapa literatur ilmiah di Pustaka yang berupa literatur mengenai manajemen SDM, Lembaga dakwah, literatur prosesi perubahan SDM dan sebagainya yang terkait dengan penelitian kali ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kuantitatif atau sebuah penelitian yang menggunakan pendekatan dan penumpukan data bertumpuh pada riset ilmiah atau Library Research, dalam pendekatan dan pengumpulannya peneliti melakukan survey media pada beberapa literatur ilmiah di Pustaka yang berupa literatur mengenai manajemen SDM, Lembaga dakwah, literatur prosesi perubahan SDM dan sebagainya yang terkait dengan penelitian kali ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perubahan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian) dan hubungan industrial. (Veithzal Rivai, 2015).

Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia, sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan yang umumnya dikenal dengan sektor modern. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya. (Faustino Cardoso Gomes, 2023).

Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan

pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia. Manajemen perubahan sumber daya manusia memerlukan peran yang sangat penting, agar tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan.

Pengertian Peran

Peran berarti sesuatu yang dimainkan atau dijalankan. (Departemen Pendidikan Nasional, 2016). Peran didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang diperankan atau dimainkan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan atau status sosial dalam organisasi. Peran menurut terminology adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan dimasyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa. (Syamsir, Torang, 2016).

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto, yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.

Peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Apabila seorang yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peran. Sedangkan kewajiban adalah segala sesuatu yang harus dilakukan oleh setiap orang dalam menjalankan kehidupannya. Dalam kamus bahasa Indonesia juga dijelaskan bahwa peran adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa.

Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia

Menurut Wibowo, manajemen perubahan adalah suatu proses yang sistematis dalam menerapkan informasi, sarana dan sumber daya yang diperlukan menyebabkan perubahan pada orang-orang yang dipengaruhi oleh proses tersebut. Manajemen perubahan adalah proses, alat dan teknik yang digunakan

untuk membimbing orang melalui proses perubahan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan membawa perubahan efektif untuk individu, kelompok dan keseluruhan sistem.

Malayu Hasibuan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, demi membantu terwujudnya suatu tujuan. (Malayu S.P Hasibuan, 2023). Bashir Barthos. Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasarnya di 1960-an, manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. (Basir Barthos, 2020).

T. Hani Handoko. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. (T. Hani Handoko, 2021).

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen perubahan sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, penempatan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Ada 4 tujuan manajemen perubahan sumber daya manusia, yaitu :

1. Tujuan organisasional.

Untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para

manajer tetap bertanggungjawab terhadap kinerja karyawan.

2. Tujuan fungsional.

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan sosial

Secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal.

Membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi. (Herman Sofyandi, 2018).

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. (Nur Salim, Cecep Castrawijaya, 2023).

Pengertian Lembaga Dakwah

Lembaga adalah badan (organisasi) yang tujuannya untuk melaksanakan suatu kajian ilmu pengetahuan dan melaksanakan suatu kewajiban. Sedangkan pengorganisasian merupakan keseluruhan dari pengelompokan kewajiban, hak, individu, kelompok, alat-alat, tugas yang harus dijalankan sehingga dapat terbentuk organisasi yang memiliki tujuan tertentu dalam satu kesatuan.

Al-Thanzhim yaitu pengorganisasian dalam pandangan agama Islam bukan hanya sebuah wadah, akan tetapi lebih memfokus bagaimana suatu usaha itu dikerjakan dengan sistematis, baik, dan teratur. Secara etimologis, dakwah berasal dari bahasa Arab, yaitu da'a, yad'u, da'u, kata dakwah adalah bentuk masdar dari kata kerja da'a, yang artinya mengajak, menyeru, memanggil, seruan, permohonan dan permintaan. Dakwah mengandung pengertian yang sangat luas, karena dakwah mengandung adalah kegiatan keagamaan yang menyeru dalam kebaikan dan mencegah perbuatan yang mungkar.

Istilah dakwah dalam Al-Qur'an menggunakan kata dakwah untuk menyeru dalam kebaikan namun ada konsekuensi dari setiap pilihan. Terlepas dari beragamnya makna istilah, kata dakwah dalam masyarakat, khususnya di Indonesia sudah tidak asing lagi, Dakwah yang dimaksudkan adalah "seruan" dan "ajakan".

Kata mengajak, mendorong dan memotivasi adalah kegiatan dakwah yang berlingkup tabligh. Namun secara terminologis pengertian dari dakwah adalah aspek positif dalam mengajaja, mengajak kepada kebaikan dan keselamatan dunia dan akhirat. (Nurhidayati, 2016).

Sedangkan banyak para ulama yang mendefinisikan dakwah ini berbagai macam, yaitu: Menurut Ahmad Ghalwasy dalam bukunya yang berjudul "al-Dakwah al-Islamiyah", yaitu, ilmu dakwah merupakan ilmu yang digunakan untuk mengetahui berbagai metode penyampaian ajaran agama Islam, baik itu akhlak, syariat, dan akidah.

Menurut Nasarudi Latif mengatakan, Dakwah adalah usaha kegiatan dengan lisan maupun tulisan yang berdifat mengajak, memanggil, menyeru, orang lain untuk beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, yang sesuai dengan akidah ajaran agam Islam.

Peran Manajemen Perubahan SDM Lembaga Dakwah

Manajemen perubahan sumber daya manusia dalam lembaga dakwah berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas dakwah seorang da'i. Pengelolaan manajemen dalam lembaga dakwah juga berhubungan dengan pemilihan dan pelatihan da'i yang profesional, yang mampu menyampaikan pesan dakwah secara efektif dan menarik. Berikut peran manajemen perubahan sumber daya manusia dalam peningkatan kapasitas SDM dalam lembaga dakwah sebagai berikut :

1. Peningkatan Kompetensi Dai

Untuk memastikan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam dakwah, sangat penting untuk menyusun dan melaksanakan program pelatihan yang berkelanjutan bagi para da'i atau pelaksana dakwah. Program pelatihan ini harus dirancang secara komprehensif, tidak hanya mencakup pemahaman agama yang mendalam dan mendasar, tetapi juga keterampilan pendukung lainnya yang semakin diperlukan di era modern, seperti kemampuan komunikasi yang efektif, keterampilan berbicara di depan umum (public speaking), serta pemahaman dan penggunaan

teknologi digital. (Brata Madya, 2020).

2. **Pengelolaan Budaya Organisasi**
Lembaga dakwah sering kali terjebak dalam pola kerja yang statis. Manajemen perubahan berfungsi menyelaraskan nilai-nilai organisasi agar responsif terhadap perubahan, seperti budaya kerja kolaboratif, evaluatif dan inovatif. Lembaga dakwah perlu menyesuaikan dengan perubahan sosial, teknologi dan budaya yang cepat. Dalam hal ini manajemen perubahan SDM membantu da'i dan lembaga untuk menguasai keterampilan baru, seperti penggunaan media sosial, teknologi digital untuk penyampaian dakwah dengan lebih efektif. (Ega Putri Duana Manal, 2024).
3. **Perubahan SDM yang berorientasi pada keberibadian**
Dakwah tidak hanya berfokus pada penyampaian pengetahuan agama, tetapi juga pada pembentukan sikap dan kepribadian yang menjadi contoh bagi orang lain. (Hassan Zaeni et al. 2020). Dalam konteks ini, perubahan sumber daya manusia dalam lembaga dakwah harus mencakup pembinaan karakter dai yang mencerminkan akhlak Islam. Hal ini penting agar pesan dakwah yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan membawa dampak yang positif.

Tantangan Lembaga Dakwah di Era Modern

Dalam implementasi manajemen perubahan SDM dalam lembaga dakwah yang peneliti analisis tidak terlepas dari berbagai tantangan antara lain :

1. **Keragaman Sosial dan Budaya**
Masyarakat yang heterogen, dengan latar belakang sosial, budaya, dan agama yang berbeda, menghadirkan tantangan

dalam menyampaikan pesan dakwah. Pesan yang tidak disesuaikan dengan konteks lokal bisa menimbulkan resistensi atau kesalahpahaman.

2. **Pengaruh Globalisasi dan Media Massa**
Pengaruh budaya asing yang kuat melalui globalisasi dan media massa sering kali bertentangan dengan nilai-nilai Islam yang ingin disebarkan melalui dakwah. Ini dapat membuat pesan dakwah sulit diterima, terutama oleh generasi muda yang lebih terbuka terhadap pengaruh luar.
3. **Perubahan Teknologi dan Media Digital**

Kemajuan teknologi dan media digital mengubah cara komunikasi, namun tidak semua pendakwah mampu mengikuti perkembangan ini. Ketidaktahuan dalam menggunakan media sosial dan platform digital secara efektif bisa membatasi jangkauan dan dampak dakwah.

Adapun strategi manajemen perubahan SDM yang dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan sosial dalam lembaga dakwah antara lain, yaitu:

1. **Penekatan Kontekstual**
Memahami konteks sosial, budaya, dan ekonomi masyarakat sebelum menyampaikan pesan dakwah sangat penting. Dakwah yang disesuaikan dengan konteks lokal lebih mungkin diterima dan membawa dampak positif.
2. **Penggunaan Media Digital dan Teknolog**
Mengoptimalkan penggunaan media sosial dan platform digital lainnya untuk menjangkau audiens yang lebih luas dan beragam. Konten yang kreatif, relevan, dan mudah

dipahami dapat meningkatkan efektivitas dakwah di era digital.

3. Kolaborasi dengan Pemimpin Lokal dan Tokoh Masyarakat

Bekerja sama dengan pemimpin lokal, tokoh masyarakat, dan lembaga sosial untuk mendukung dakwah, sehingga pesan yang disampaikan memiliki otoritas dan lebih mudah diterima oleh masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran manajemen perubahan sdm dalam lembaga dakwah, dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam menjaga keberlanjutan dan efektivitas lembaga dakwah. Dalam menghadapi berbagai tantangan, baik internal maupun eksternal, lembaga dakwah perlu menerapkan strategi perubahan yang sistematis dan adaptif agar tetap relevan di tengah perkembangan sosial, budaya, dan teknologi.

Penelitian ini menemukan bahwa penerapan manajemen perubahan yang baik dalam SDM mampu meningkatkan kinerja lembaga dakwah melalui peningkatan kompetensi, motivasi, dan komitmen para pendakwah serta pengurus lembaga. Dengan adanya perubahan yang terencana dan terstruktur, lembaga dakwah lebih mampu menyesuaikan diri dengan dinamika masyarakat, sehingga pesan-pesan keagamaan dapat disampaikan dengan lebih efektif. Selain itu, penggunaan teknologi dalam lembaga dakwah juga menjadi salah satu aspek penting dalam strategi perubahan, yang memungkinkan lembaga dakwah untuk menjangkau audiens yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Persindo.

Barthos, Brata. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Cardoso Gomes, Faustino. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.

Departemen Pendidikan Nasional. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Yogyakarta: BPFEY.

Hendrawan, Sanerya. (2019). *Spiritual Management From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*, Bandung: Mizan.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Nawawi, Hadari. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

P Siagian, Sondang. (2015). *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sofyandi, Herman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS.

Syamsir, Torang. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, (Bandung: Alfabeta.

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Cet. I, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*,

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Artikel Jurnal

Madya, Brata (2020) Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah,” *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*. Vol 8, no. 1.

Muhsinah. (2024). Nalisis Peran Dakwah Sebagai Alat Transformasi Sosial: Tantangan Dan Strategi Komunikasi Dalam Konteks Masyarakat Modern. *Ttishal Jurnal Komunikasi Dan Media* Vol. 1, No. 1.

Putri Duana Manal, Ega. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Dakwah di Era Modern. *Jurnal Tadrib Manajemen Dakwah*. Vol. 6, NO 2, Desember.

Manajemen SDM Lembaga Dakwah (Studi Kasus: Pondok Pesantren Madinatul Qur’an). *Journal Of Islamic Management*. Vol. 3, No. 2.

Zaeni, Hassan et al., (2020). “Dakwah Pemberdayaan Umat Perspektif Al-Quran,” *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi* 14, no. 1.

Skripsi :

Nurhidayati. (2016). Peranan Lembaga Dakwah Muhammadiyah Dalam Menekan Angka Tindak Kriminal Di Lingkungan KAMMI Kelurahan Appa Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar, (*Skripsi*, FDK, UIN Alauddin Makassar.