

## Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Lembaga Dakwah

Nia Darmawati<sup>1\*</sup>, Cecep Castrawijaya<sup>2</sup>

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

Email : [niadarmawati12@gmail.com](mailto:niadarmawati12@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [cecep.castrawijaya@uinjkt.ac.id](mailto:cecep.castrawijaya@uinjkt.ac.id)<sup>2</sup>

Korespondensi penulis : [niadarmawati12@gmail.com](mailto:niadarmawati12@gmail.com)

**Abstract.** *The role of leaders in da'wah institutions is very strategic in improving the quality of human resources (HR) who are the driving force of da'wah activities. Leaders function not only as directors of the organization's vision and mission, but also as facilitators of competency development, motivators, and role models in the implementation of da'wah values. This study aims to analyze how leadership styles, HR development strategies, and coaching approaches contribute to increasing the capacity of members in da'wah institutions. The research method used is descriptive qualitative with interview techniques and documentation studies. The results showed that adaptive, communicative, and value-based leaders were able to encourage significant individual and collective capacity building. Effective strategies include regular training, mentoring, empowering individual potential, and creating a supportive organizational culture. Thus, the success of a da'wah institution in achieving its goals is highly dependent on the effectiveness of the leader's role in fostering and improving the quality of human resources.*

**Keywords:** Leadership, Human Resources, Da'wah Institution, HR Development

**Abstrak.** Peran pemimpin dalam lembaga dakwah sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjadi motor penggerak aktivitas dakwah. Pemimpin berfungsi tidak hanya sebagai pengarah visi dan misi organisasi, tetapi juga sebagai fasilitator pengembangan kompetensi, motivator, dan teladan dalam pelaksanaan nilai-nilai dakwah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan, strategi pengembangan SDM, dan pendekatan pembinaan berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas anggota dalam lembaga dakwah. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang adaptif, komunikatif, dan berbasis nilai mampu mendorong peningkatan kapasitas individu dan kolektif secara signifikan. Strategi yang efektif meliputi pelatihan rutin, mentoring, pemberdayaan potensi individu, serta penciptaan budaya organisasi yang suportif. Dengan demikian, keberhasilan lembaga dakwah dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada efektivitas peran pemimpin dalam membina dan meningkatkan kualitas SDM.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, Lembaga Dakwah, Pengembangan SDM

### 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan zaman yang begitu pesat, lembaga dakwah dituntut untuk tidak hanya aktif dalam menyebarkan nilai-nilai keislaman, tetapi juga mampu beradaptasi dengan dinamika sosial, teknologi, dan budaya. Salah satu kunci utama untuk menjaga eksistensi dan efektivitas lembaga dakwah adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM yang unggul tidak hanya memahami ajaran agama secara mendalam, tetapi juga memiliki kompetensi manajerial, komunikasi, serta kepekaan terhadap perubahan sosial.

Kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam mencapai kesuksesan lembaga. Dalam konteks dinamika bisnis yang terus

berkembang, kepemimpinan tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja secara menyeluruh (Jumawan & Fauzan, 2024). Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kepemimpinan memegang peran sentral dalam mengurus aset manusia (Dewi, 2021). Kepemimpinan yang berhasil juga mempengaruhi produktivitas lembaga secara keseluruhan. Pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik akan memastikan bahwa karyawan bekerja secara efisien dan produktif (Muktamar, A., A., Muh, & Ugi, 2024).

Peran pemimpin dalam konteks ini menjadi sangat strategis. Pemimpin tidak hanya bertugas sebagai pengarah visi dan misi dakwah, tetapi juga bertanggung jawab dalam mengembangkan potensi setiap individu dalam lembaga. Melalui berbagai pendekatan seperti pembinaan, motivasi, pemberdayaan, hingga penciptaan budaya organisasi yang kondusif, pemimpin berperan langsung dalam meningkatkan kualitas SDM. Tanpa kepemimpinan yang efektif, lembaga dakwah berisiko stagnan, kehilangan relevansi, atau bahkan mengalami kemunduran.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan "Daya manusia" melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan (competency), kepercayaan (confidence), wewenang Manajemen Sumber Daya Manusia (authority), dan tanggung Jawab (responsibility) dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan (activities) lembaga untuk meningkatkan kinerja (performance) sebagaimana diharapkan dalam bidang lain maupun dalam bidang pendidikan. Pemberdayaan SDM (Empowerment of Human Resources), merupakan suatu aspek manajemen yang sangat strategis, karena SDM merupakan daya yang bersumber dari manusia yang akan memberi daya terhadap sumber-sumber lainnya dalam suatu manajemen. Apabila manusia tidak dapat menunjukkan daya dan memberikan daya terhadap sumber lainnya, maka dapat dipastikan manajemen dalam lembaga tersebut akan tidak tidak efisien.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, visi yang kuat, serta komitmen pemimpin terhadap pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi, termasuk lembaga dakwah. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kualitas SDM di lingkungan lembaga dakwah, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis

kontribusi pemimpin dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada lembaga dakwah, serta menawarkan rekomendasi praktis untuk pengembangan ke depan.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif secara analisis, dengan metode studi kepustakaan (Library Reserch). Deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi yang akan diteliti. Sedangkan pendekatan kualitatif adalah sebuah penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Moleong, 2007). Studi kepustakaan (Library research) tahapan yang dilakukan adalah dengan menghimpun sumber kepustakaan, baik itu primer maupun sekunder (Darmalaksana, 2020). Sebagai kajian teks yang digunakan sebagai data primer adalah jurnal dan buku-buku yang berkaitan dengan data sekunder yang diperoleh biasanya dari kamus, ensiklopedia dan review jurnal.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengertian dan Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun memengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Konsep Pemimpin berasal dari kata asing *leader* dan kepemimpinan (*leadership*), (Kartini, 2005) menyebutkan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu memengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Sebab munculnya pemimpin diawali oleh berbagai pandangan dan pendapat berupa teori yang dapat dibenarkan secara ilmiah. Munculnya pemimpin dikemukakan dalam beberapa teori, yaitu:

1. Teori pertama, berpendapat bahwa seseorang akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan untuk menjadi pemimpin; dengan kata lain ia mempunyai bakat dan

pembawaan untuk menjadi pemimpin. Menurut teori ini tidak setiap orang bisa menjadi pemimpin, hanya orang-orang yang mempunyai bakat dan pembawaan saja yang bisa menjadi pemimpin. Maka, muncullah istilah “*leaders are borned not built*”. Teori ini disebut Teori Genetis.

2. Teori kedua, mengatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin kalau lingkungan, waktu atau keadaan memungkinkan ia menjadi pemimpin. Setiap orang bisa bermimpi menjadi pemimpin asal diberi kesempatan dan diberi pembinaan untuk menjadi seorang pemimpin walaupun ia tidak mempunyai bakat atau pembawaan. Maka muncullah istilah “*leaders are built not borned*”. Teori ini disebut Teori Sosial.
3. Teori ketiga, merupakan gabungan dari teori yang pertama dan yang kedua untuk menjadi seorang pemimpin perlu bakat dan bakat itu perlu dibina supaya berkembang. Kemungkinan untuk mengembangkan bakat ini tergantung kepada lingkungan, waktu, dan keadaan. Teori ini disebut Teori Ekologis. Teori keempat, disebut Teori Situasi. Menurut teori ini setiap orang bisa menjadi pemimpin, tetapi dalam situasi tertentu saja, karena ia mempunyai kelebihan-kelebihan yang diperlukan dalam situasi itu. Dalam situasi lain di mana kelebihan-kelebihannya itu tidak diperlukan, ia tidak akan menjadi pemimpin, bahkan mungkin hanya menjadi pengikut saja.

Dengan demikian, seorang pemimpin yang ingin meningkatkan kemampuan dan kecakapannya dalam memimpin, perlu mengetahui ruang lingkup gaya kepemimpinan yang efektif. Para ahli di bidang kepemimpinan telah meneliti dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan evolusi teori kepemimpinan. Untuk ruang lingkup gaya kepemimpinan terdapat tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan sifat kepribadian pemimpin, pendekatan perilaku pemimpin, dan pendekatan situasional atau kontingensi (Mu'ah, Indrayani, Masram, & Sulton, 2019).

### **Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan sangat berhubungan langsung dengan situasi sosial di dalam kelompok/bisnis masing-masing. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin senantiasa berada di dalam dan bukan di luar situasi tersebut. Fungsi kepemimpinan juga merupakan sebuah gejala sosial karena kepemimpinan harus diwujudkan dalam sebuah interaksi antar individu di dalam situasi sosial di suatu kelompok atau bisnis (Azmy, 2021). Tugas pokok seorang pemimpin adalah mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk,

mendidik, dan membimbing disingkat Enam-M. Agar lembaga dapat mencapai tujuan, anggota kelompok perlu mengikuti jejak pemimpinnya. Cara ini dapat dilaksanakan secara baik jika seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya. Fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi lembaga, kelompok maupun bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan.

2. Fungsi Penetapan Visi

Seorang pemimpin yang senantiasa memiliki visi ke depan (visioner) berarti selalu waspada terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi. Hal ini memberikan kepastian bahwa jalannya proses pekerjaan mencapai tujuan dan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan.

3. Fungsi Pengembangan Loyalitas

Pengembangan loyalitas tidak saja di antara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam lembaga. Untuk mencapai kesetiaan ini, seseorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik kepada bawahannya.

4. Fungsi Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa melihat pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka masalah-masalah dapat segera diselesaikan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung sesuai tujuan yang diinginkan.

5. Fungsi Pengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Metode pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu, kelompok tim atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya.

## 6. Fungsi memberi motivasi

Seorang pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajinbekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap lembaga yang dipimpinnya. Memberikan *reward* bagi SDM yang berprestasi dan memberikan *punishment* bagi karyawan yang kurang baik dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya (Prasinta, Jarkawi, & Kase, 2023).

## Konsep Sumber Daya Manusia

Seiring dengan perkembangan zaman dan pengetahuan ada perubahan terbaru terhadap cara pandang sumber daya manusia, yaitu manusia bukan lagi sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi/lembaga, lembaga, dan perusahaan. Oleh karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau lembaga lebih mengemuka (Tsauri, 2013).

Menurut (Nawawi, 1993) ada tiga pengertian Sumber daya manusia yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau SDM);
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak lembaga dalam mewujudkan eksistensinya;
3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/ non finansial) di dalam lembaga bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi lembaga (Budiyanto, Hasnawati, Sukamdani, & dkk., 2020).

Sumber daya manusia adalah orang yang mengelola atau terlibat dalam lembaga, dengan melakukan kerjasama baik secara internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan lembaga. Setiap lembaga digerakan oleh sumber daya manusia dan tidak ada lembaga yang tidak digerakkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu lembaga terlibat penuh dan akan menentukan arah lembaga. Pandangan ini, memberikan suatu arti bahwa sumber daya manusia yang berkualitas menentukan arah ke yang lebih baik bagi lembaga. Sumber daya

manusia atau pegawai yang berkualitas juga dapat mengatasi sekaligus memberi peluang bagi lembaga dari semua bentuk kompetisi. digerakkan oleh sumber daya manusia dan tidak ada lembaga yang tidak digerakkan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam suatu lembaga terlibat penuh dan akan menentukan arah lembaga. Pandangan ini, memberikan suatu arti bahwa sumber daya manusia yang berkualitas menentukan arah ke yang lebih baik bagi lembaga. Sumber daya manusia atau pegawai yang berkualitas juga dapat mengatasi sekaligus memberi peluang bagi lembaga dari semua bentuk kompetisi. Sumber daya manusia yang berkualitas yang dimaksudkan disini diantaranya, yaitu:

1. Sumber daya manusia yang memahami berbagai potensi untuk sebuah pengembangan lembaga;
2. Sumber daya yang mampu membaca peluang, mengatasi ancaman dan memahami kompetensi antar Lembaga;
3. Sumber daya manusia yang mampu memimpinkan lembaga.

Selain mampu membaca unsur-unsur atau hal yang disebutkan di atas oleh sumber daya manusia yang diinginkan lembaga adalah sumber daya yang mampu mengatasi berbagai hal yang disebutkan di atas pula. Artinya adalah sumber daya manusia tidak sebatas mampu membaca masalah akan tetapi SDM yang mampu mengatasi masalah lembaga (Marniati, 2020).

Dalam rangka memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan, perlu dilakukan melalui penarikan pegawai yang sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia. Pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan teoritis, kemampuan konseptual, peningkatan moral, dan peningkatan keterampilan teknik manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja organisasi yang telah ditetapkan. Pendidikan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan sikap/moral manusia, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang mengindikasikan adanya pergerakan menuju situasi yang lebih baik atau meningkat bagi seorang individu dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam upaya mengarahkan, mendorong, memotivasi peningkatan/pengembangan kemampuan dan keterampilan para karyawan yang diimplementasikan pada pekerjaannya untuk mencapai keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai konsep untuk pengembangan diri, program pelatihan serta kemajuan karir untuk memenuhi kebutuhan organisasi akan keahlian di masa yang akan datang.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penentu kualitas SDM. Maksud kualitas SDM menurut Robbins, sebagaimana yang dikutip oleh Kuart Ismanto dapat diukur dari keberhasilan :

1. Peningkatan kemampuan teoritis adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan,
2. Peningkatan kemampuan teknis adalah metode atau sistem dalam mengerjakan suatu pekerjaan,
3. Peningkatan kemampuan konseptual adalah mampu memprediksi segala sesuatu yang ada kaitannya dengan sasaran yang akan dituju,
4. Peningkatan moral adalah mampu melaksanakan koordinasi, mampu bekerja sama, selalu berusaha menghindari perbuatan tercela dan mampu bersedia mengembangkan diri,
5. Peningkatan keterampilan teknis.

Sumber daya manusia memerankan peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) maupun dalam skala makro (negara). Negara-negara maju yang menempati posisi papan atas dalam aspek ekonomi dan aspek-aspek lainnya tidak dapat dipisahkan dari kehandalan sumber daya manusia yang mereka miliki. Studi-studi empiris yang dilakukan oleh Dension, Todaro, Reich, dan Solow sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad menunjukkan bahwa SDM menjadi bagian penting dalam proses pembangunan ekonomi nasional atau dalam pembangunan sebuah organisasi. Dension mengatakan bahwa produktivitas agregat dan pertumbuhan ekonomi meningkat seiring dengan sumber daya manusia masyarakat setempat. pertumbuhan ekonomi di Amerika berhubungan dengan perkembangan sumber daya manusia. Relevansi

pengembangan sumber daya manusia terhadap pertumbuhan ekonomi sangat ditentukan oleh latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dan kepedulian manajemen terhadap karyawan dalam mengembangkan pelatihan dan pendidikan mereka (Prasinta, Jarkawi, & Kase, 2023).

### **Peran Pemimpin pada Lembaga Dakwah**

Menurut kamus besar Indonesia, peran adalah pemain sandiwara, tukang lawak pada permainan lawak makyong, perangkat perilaku yang dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan menurut kamus ilmiah populer peran adalah laku yang berlaku/bertindak, pemeran, pelaku, pemain film atau drama (Partanto, 2001). Peran merupakan seperangkat patokan, yang membatasi apa perilaku yang mesti dilakukan oleh seseorang, yang menduduki suatu posisi. Posisi pada dasarnya, adalah suatu unit dari struktur sosial (Suhardono & Edi, 1994).

Pengertian peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan dari posisi tertentu, pemimpin di dalam lembaga mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa lembaga mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan berperilaku peran yang diinginkan berjalan dengan sering pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur peribawahan (Veithzal & Mulyadi, 2012).

Peran pemimpin dapat di bagi menjadi 5 bagian yaitu:

1. Pencarian alur adalah peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti
2. Penyelaras adalah peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem dan proses operasional lembaga memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi
3. Pemberdayaan adalah peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan dan kreativitas untuk mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.
4. Peran pengambilan keputusan adalah memiliki peran sangat besar bagi seorang pemimpin, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya merupakan salah satu tugas seorang pemimpin,. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, jika pemimpin tidak dapat membuat keputusan maka dia seharusnya tidak dapat menjadi pemimpin, keputusan yang mendasar dari pengambilan keputusan

ini ditunjukkan dengan adanya pembahasan khusus tentang hal ini dalam berbagai disiplin ilmu, dan ilmu-ilmu sosial yang telah memberikan kontribusi bagi pengertian yang lebih baik bagi sebuah keputusan dibuat atau seharusnya dibuat.

5. Peran pemimpin dalam membangun tim adalah menyukseskan tujuan bersama sebuah kelompok lembaga atau masyarakat, sebuah tim adalah sekelompok orang dengan keahlian saling melengkapi dan berkomitmen pada misi yang sama, pencapaian kinerja dan pendekatan dimana mereka saling terhubung antara satu dengan yang lainnya (Wibowo, 2013).

Sedangkan menurut (Kartini, 2005) kepemimpinan memiliki peran sebagai penuntun, pembimbing, pengarah, dan pembangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan sebuah lembaga, membangun jaringan komunikasi yang baik, dan memberikan pengawasan kepada bawahan sesuai dengan tujuan yang ingin direalisasikan.

Lembaga adalah badan (lembaga) yang tujuannya melakukan suatu penyelidikan keilmuan atau melakukan suatu usaha (Hakim & Mubarak, 2007). Lembaga Dakwah merupakan wadah atau lembaga dalam melakukan kegiatan dakwah yang bersifat menyeru, mengajak dan memanggil orang untuk beriman dan taat kepada Allah SWT sesuai dengan garis aqidah, syariat dan akhlak Islam. Allah perintahkan dalam Al Qur'an untuk mengadakan Lembaga Dakwah yang menyeru kepada kebaikan dan meninggalkan kepada keburukan. Lembaga Dakwah atau Lembaga adalah wadah kegiatan pelaksanaan Pemimpin dan juga sekaligus merupakan kerangka struktur yang tersusun sebagai unit-unit yang mempunyai tugas dan fungsi yang saling berhubungan satu sama lain dan relative bersifat permanen. Dakwah mengajak dan menyeru umat manusia baik perorangan maupun kelompok kepada agama islam, pedoman hidup yang di ridlai oleh Allah dalam bentuk amar ma'ruf nahi munkar dan amal shaleh dengan cara lisan maupun perbuatan untuk mencapai kebahagiaan hidup di dunia akhirat (Muri'ah, Metode Dakwah Kontemporer, 2000).

Sebagai pemimpin dalam Lembaga Dakwah, terdapat beberapa peran penting yang perlu dijalankan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa peran pemimpin dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Lembaga Dakwah:

1. Visioner: Seorang pemimpin Lembaga Dakwah harus memiliki visi yang jelas tentang tujuan dan arah yang ingin dicapai. Pemimpin harus mampu menggambarkan visi ini

kepada anggota lembaga dan menginspirasi mereka untuk bekerja bersama mencapai tujuan tersebut.

2. **Motivator:** Sebagai motivator, pemimpin harus mampu menggerakkan, menginspirasi, dan memotivasi anggota Lembaga Dakwah. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat, mendorong anggota untuk berpartisipasi aktif, dan mempertahankan semangat kebersamaan dalam mencapai tujuan dari Lembaga Dakwah tersebut.
3. **Pembimbing:** Pemimpin dalam Lembaga Dakwah juga berperan sebagai pembimbing. Pemimpin harus memberikan arahan, petunjuk, dan pedoman kepada anggota lembaga dalam melaksanakan kegiatan dalam Lembaga Dakwah tersebut dengan benar. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk mengembangkan potensi anggota melalui pelatihan dan pengajaran.
4. **Koordinator:** Pemimpin bertanggung jawab untuk mengoordinasikan berbagai kegiatan pada Lembaga Dakwah yang dilakukan oleh anggota lembaga. Pemimpin harus memiliki kemampuan lembaga yang baik, dapat mengatur jadwal kegiatan, mengalokasikan tugas, dan memastikan semua kegiatan berjalan lancar dan terkoordinasi dengan baik.
5. **Pemersatu:** Pemimpin dalam Lembaga Dakwah memiliki peran sebagai pemersatu. Pemimpin harus mampu menciptakan dan memelihara suasana harmoni, kerjasama, dan solidaritas di antara anggota lembaga. Pemimpin harus dapat mengelola konflik, memfasilitasi dialog, dan menciptakan lingkungan yang inklusif bagi semua anggota.
6. **Pembela:** Sebagai pemimpin, seseorang harus menjadi pembela dakwah dan nilai-nilai yang diusung oleh lembaga. Pemimpin harus berani menghadapi tantangan dan rintangan dalam menyampaikan pesan dakwah, serta melindungi kepentingan lembaga dan anggota dari ancaman atau gangguan eksternal.
7. **Teladan:** Pemimpin dalam Lembaga Dakwah harus menjadi contoh yang baik bagi anggota lainnya. Pemimpin harus mengamalkan nilai-nilai agama dengan baik, menjaga akhlak yang mulia, dan berperilaku sesuai dengan prinsip-prinsip dakwah. Dengan menjadi teladan yang baik, pemimpin dapat mempengaruhi anggota lembaga untuk mengikuti jejaknya.

Peran-peran ini penting untuk menjaga kelancaran dan kesuksesan Lembaga Dakwah dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin yang baik harus mampu menggabungkan peran-peran ini dengan baik, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap dakwah dan kepentingan umat (Mareta, 2023).

### **Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Lembaga Dakwah**

Pemimpin memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi produktivitas dan kualitas pegawai dalam konteks sumber daya manusia. Ada beberapa peran pemimpin dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Lembaga Dakwah :

1. Penetapan tujuan yang jelas pada SDM Lembaga Dakwah: Pemimpin yang efektif menetapkan tujuan yang jelas dan terukur bagi SDM di Lembaga Dakwah. Dengan pemahaman yang mendalam tentang ekspektasi, SDM mendapatkan arah yang jelas, yang meningkatkan fokus dan kualitas mereka.
2. Pengembangan keterampilan dan pelatihan pada SDM Lembaga Dakwah: Pemimpin yang baik mampu proaktif dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pada SDM Lembaga Dakwah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan SDM. Pelatihan yang tepat meningkatkan kompetensi SDM, yang pada gilirannya memperbaiki produktivitas dan kualitas mereka.
3. Pengelolaan kinerja yang efektif pada SDM Lembaga Dakwah: Pemimpin yang baik melibatkan penilaian kinerja yang objektif dan terukur. Umpan balik yang konstruktif, perencanaan pengembangan karir, dan pengakuan atas pencapaian SDM dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas SDM Lembaga Dakwah tersebut.
4. Dukungan dan sumber daya pada Lembaga Dakwah: Pemimpin yang peduli memastikan bahwa SDM pada Lembaga Dakwah tersebut memiliki alat, sumber daya, dan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien pada Lembaga Dakwah tersebut. Ini meliputi teknologi yang memadai, akses informasi, dan bantuan dari rekan kerja.
5. Pemimpin konflik yang efektif pada Lembaga Dakwah: Konflik dalam tim atau antara SDM dapat mengganggu produktivitas dan kualitas SDM Lembaga Dakwah tersebut.

Pemimpin yang efektif mengelola konflik dengan bijaksana, mencari solusi yang memuaskan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.

6. Kebijakan keseimbangan kerja hidup pada SDM Lembaga Dakwah: Pemimpin memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi SDM biasanya mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja atau program kesejahteraan SDM dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pada Lembaga Dakwah tersebut.
7. Komitmen terhadap budaya organisasi positif pada Lembaga Dakwah: Pemimpin yang mempromosikan budaya kerja inklusif, kolaboratif, dan inovatif dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas SDM pada Lembaga Dakwah. Hal ini meningkatkan produktivitas karena SDM merasa dihargai dan terlibat dalam tujuan Lembaga Dakwah tersebut.

Hubungan antara tenaga kerja dan Pemimpin organisasi terlihat dalam kolaborasi antara SDM untuk pimpinan dan meningkatkan produktivitas serta kualitas melalui kontrol mutu yang ketat dan evaluasi kinerja yang menyeluruh. Sementara itu, efisiensi kerja melibatkan perencanaan tenaga kerja dan penugasan tugas tambahan, serta penggunaan metode kerja yang efektif. Hasil pekerjaan dipengaruhi oleh kualitas individu, pencapaian kerja, dan lingkungan kerja, dengan SDM yang produktif dan berkualitas memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan organisasi dalam hal ini adalah Lembaga Dakwah (Sinaga, 2020).

#### **4. KESIMPULAN**

Pemimpin memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada lembaga dakwah. Melalui kepemimpinan yang visioner, komunikatif, dan inspiratif, seorang pemimpin mampu membentuk budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan personal dan profesional para anggota lembaga. Upaya pengembangan SDM dalam lembaga dakwah tidak hanya meliputi peningkatan kompetensi keagamaan, tetapi juga keterampilan manajerial, sosial, dan teknologi yang relevan dengan kebutuhan zaman.

Strategi yang digunakan pemimpin, seperti pemberdayaan anggota, pelatihan berkelanjutan, pemberian motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas SDM. Selain itu, keteladanan pemimpin dalam akhlak, integritas, dan profesionalisme menjadi faktor penting yang mendorong terciptanya sumber

daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi tinggi terhadap misi dakwah. Dengan demikian, untuk mencapai efektivitas dakwah yang berkelanjutan, lembaga dakwah perlu memperhatikan penguatan kapasitas kepemimpinan serta menyediakan program pengembangan sumber daya manusia secara sistematis dan berkelanjutan.

## **REFERENSI**

- Azmy, A. (2021). *Teori dan dasar kepemimpinan*. Makassar: Mitra Ilmu.
- Budiyanto, C., Hasnawati, Sukamdani, N. B., & tim. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dewi. (2021). Peran dan posisi pemimpin dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. *Purwadita: Jurnal Agama dan Budaya*, 1(1), 45–56.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2005). *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hakim, A. A., & Mubarak, J. (2007). *Metodologi studi Islam*. Bandung: Rosda.
- Jumawan, & Fauzan. (2024). Determinasi beban kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (Literature SDM). *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 191–203.
- Kartini, K. (2005). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kushandajani, & Indah. (2020). Inovasi pemberdayaan masyarakat desa: Peran kepemimpinan lokal dalam perspektif relasi antar aktor. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 100–110.
- Mareta, R. (2023). Peran pemimpin dalam meningkatkan aktivitas dakwah pada organisasi Majelis Wakil Cabang Nahdlatul Ulama Kec. Bekri Kab. Lampung Tengah (Skripsi, UIN Raden Intan Lampung).
- Marniati. (2020). *Pemimpin sumber daya manusia*. (Tidak ada info penerbit—harap lengkapi)
- Mu'ah, Indrayani, T. I., Masram, & Sulton, M. (2019). *Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Muktamar, A., S., A., Z., Muh, & Ugi, N. (2024). Mengungkap peran vital kepemimpinan dalam manajemen SDM. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 3(1), 9–19.
- Muri'ah, S. (2000). *Metode dakwah kontemporer*. Yogyakarta: Mitra Pustaka.
- Nawawi, H. (1993). *Kepemimpinan menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Partanto, P. (2001). *Kamus ilmiah populer*. Surabaya: Arkola.

- Prasinta, D. J., Jarkawi, & Kase, E. B. (2023). Strategi kepemimpinan. Yogyakarta: Sulus Pustaka.
- Sinaga, S. (2020). Peranan balas jasa dan insentif terhadap motivasi kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132–142.
- Suhardono, & Edi. (1994). Teori peran: Konsep, derivasi dan implikasinya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Jember: STAIN Jember Press.
- Veithzal, R., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan perilaku lembaga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2013). Pemimpin kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.