

**PERAN MANAJEMEN PERUBAHAN SDM DALAM PERSPEKTIF
LEMBAGA DAKWAH (STUDI PADA SENAT MAHASISWA FAKULTAS
DAKWAH DAN KOMUNIKASI UINSU MEDAN PERIODE 2021 – 2022)**

Ahmad Mutawalli Nasution¹, Cecep Castrawijaya^{2,1}

ahmadmutawalli123@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Peran Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia yang ada pada SEMA FDK UINSU Medan Dakwah, maka dapat ditarik kesimpulan tersebut adalah Mahasiswa adalah generasi yang diharapkan dapat berperan aktif dan berkontribusi untuk fakultas agar bisa memajukan fakultas Dakwah UINSU Medan untuk dapat mewujudkan cita-cita dan bisa membawa pengaruh yang positif, baik untuk fakultas, lingkungan UINSU Medan, masyarakat, bangsa dan negara serta agama. Peran Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia yang ada pada SEMA FDK UINSU Medan Dakwah, berdasarkan hasil wawancara banyak dampak positif yang dirasakan oleh objek ketika terjun dalam Lembaga Dakwah, seperti: Menambah relasi dengan kerjasama sesama UINSU Medan dan UIN Banda Aceh dan UIN Riau; mengasah *hard skills* dan *soft skills*; mengasah kemampuan *public speaking* (keampuan berbicara didepan umum); mengasah *leadership* (kepemimpinan); *management team* (mengatur tim); memiliki kesempatan untuk mencari motivator dan mentor; menjadi mediator mahasiswa, saling kerjasama antar pengurus SEMA-FDK UINSU Medan; aktif dan berperan di media sosial.

Kata Kunci: Peran; Manajemen perubahan; SDM; UINSU Medan.

¹. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Abstrack

This study used qualitative research methods. The role of Change Management in Human Resources in SEMA FDK UINSU Medan Da'wah, it can be concluded that students are the generation that is expected to play an active role and contribute to the faculty so that they can advance the Da'wah faculty of UINSU Medan to be able to realize ideals and be able to bring positive influence, both for faculties, UINSU Medan environment, society, nation and state and religion. The role of Change Management in Human Resources at SEMA FDK UINSU Medan Da'wah, based on the results of interviews, many positive impacts were felt by objects when they entered Da'wah Institutions, such as: Adding relationships with fellow UINSU Medan and UIN Banda Aceh and UIN Riau; honing hard skills and soft skills; hone public speaking skills (ability to speak in public); sharpen leadership (leadership); management team (managing the team); have the opportunity to find motivators and mentors; being a student mediator, mutual cooperation between SEMA-FDK UINSU Medan administrators; active and active on social media.

Keywords: *Role; Change management; Human Resources; North Sumatra State Islamic University Medan.*

A. 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.² 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 mumpuni.³

² Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah Terhadap organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*, Cet II, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 175.

³ Sondang P Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm.1.

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, karyawan, karyawan atau orang yang bekerja atau bekerja.⁴ 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 mendayagukannya, 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.⁵

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.⁶

Sementara itu, perkembangan zaman yang begitu pesat menimbulkan tumbuhnya kesadaran spiritual di dunia korporat dan kehidupan kerja. Para

⁴ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Cet. I, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 2.

⁵ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT Gramedia, 2002), hlm. 12-13.

⁶ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2000), hlm. 427.

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*).⁷

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.⁸ Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam organisasi, yang juga sebagai salah satu fungsi dalam organisasi.⁹

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. Pengembangan Sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa bentuk, biasanya setiap organisasi atau lembaga mempunyai sistem yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi dari organisasi, perusahaan atau lembaga tersebut, namun, secara umum pengembangan SDM dapat dilakukan dengan mengasah skill anggota melalui pelatihan, pembinaan dan pendidikan guna memperluas wawasan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui tiga tahapan seperti pelatihan, pembinaan dan pendidikan guna pengembangan untuk jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor utama yang turut andil dalam menjadikan lembaga dakwah yang sempurna.

⁷ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management From Personal Enlightenment Towards God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009), hlm 9.

⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik.*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, hlm.6.

⁹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2013, hlm. 1

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.¹⁰

Beberapa penelitian terkait tahapan pengembangan sumber daya manusia di lembaga dakwah diantaranya ialah Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Organisasi Dakwah, yang menjelaskan tentang pengembangan manajemen sumber daya manusia bagi organisasi dakwah serta menjelaskan pengembangan sumber daya manusia yang efektif di organisasi dakwah.¹¹ Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Miftahuddin dkk yang berjudul Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja karyawan dalam penelitian ini mereka menjelaskan tentang proses pelatihan, pendidikan dan pengembangan karir SDM yang dilakukan Sinergi *Foundation* guna meningkatkan kualitas kerja karyawan. Lalu ada juga penelitian yang dilakukan Abdul Mu'is yang berjudul Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember, penelitian ini membahas tentang perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi SDM yang ada di pondok pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember.

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

¹⁰ M. Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Kencana, 2006, hlm.83.

¹¹ Ahmad Zaini, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Organisasi Dakwah*, Jurnal: TADBIR, Vol.01, No. 01, Juni 2016.

ingin dicapai berkat dukungan sumber daya manusia (*man, money, material, mechine, and method*) seefektif mungkin.¹²

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.¹³

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.¹⁴

Maka dari itu, dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas tentang Peran Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Lembaga Dakwah (Studi pada Senat Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSU Medan Periode 2021-2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen yang dilakukan dalam perubahan sumber daya manusia di lembaga dakwah.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSU Medan, dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Studi kasus dilakukan terhadap peristiwa atau gejala yang sedang berlangsung dan melibatkan beragam sumber informasi.¹⁵ Pemilihan informan penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Informan yang dipilih yakni pengurus Senat Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSU Medan Periode 2021-2022. Informan berkenan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini

¹²Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Persindo, 2016), cet. II, hlm. 2.

¹³Badrudin, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 5.

¹⁴T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPF, 2009), hlm. 8.

¹⁵ John W Cresswell, *Penelitian Kualitatif Dan Desain Riset: Memilih Diantara Lima Pendekatan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 135.

adalah sebanyak empat orang pengurus yang memiliki peran dalam penelitian ini, dan satu mahasiswa yang ada di fakultas dakwah dan komunikasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti terdiri dari tiga teknik yaitu wawancara mendalam (*Indepth Interview*), observasi partisipan (*Participant Observation*) dan studi dokumen.¹⁶ Data yang telah didapatkan dari kelima informan tersebut untuk selanjutnya dianalisis secara tunggal. Pada tahap ini, peneliti menelaah seluruh data yang telah terkumpul dari observasi, wawancara, dan telaah dokumen dengan menggunakan teknik analisis dari Miles dan Huberman yaitu membagi kegiatan analisis menjadi tiga bagian yaitu kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

C. 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 perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian) dan hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan didalam ruang lingkup dan tingkatannya.¹⁷

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.¹⁸

¹⁶ Sugiyono Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), hlm. 309.

¹⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 4.

¹⁸ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), hlm. 2.

Istilah manajemen sumber daya manusia kini semakin populer, menggantikan istilah personalia. Meskipun demikian, istilah personalia masih dipergunakan dalam banyak organisasi untuk memahami departemen yang menangani kegiatan-kegiatan seperti rekrut tenaga kerja, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawan. Manajemen sumber daya manusia pada akhir-akhir ini merupakan istilah yang banyak dipergunakan dalam berbagai forum diskusi, seminar, lokakarya dan sejenisnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. 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.¹⁹ Manajemen perubahan sumber daya manusia memerlukan peran yang sangat penting, agar tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan.

1. Peran

Peran berarti sesuatu yang dimainkan atau dijalankan.²⁰ 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. Dalam bahasa inggris peran disebut “role” yang definisinya adalah “person’s task or duty in undertaking”. Artinya “tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan”. Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam

¹⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 1.

²⁰ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014)

masyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa.²¹

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.²² 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.

Kemudian upaya-upaya yang harus dilakukan perempuan di era reformasi, demokratisasi dan otonomi daerah ini, harus menjadi momentum penting bagi perempuan, baik di tingkat regional maupun nasional, untuk berpartisipasi aktif dalam menentukan kebijakan, bulat dan lonjongnya demokrasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, yang selama ini lebih banyak ditentukan orang lain, sementara perempuan hanya menerima akibat yang tidak menguntungkan.²³

Peran atau role menurut Bruce J. Cohen, juga memiliki beberapa jenis, yaitu:²⁴

- a. Peranan nyata (*Anacted Role*) yaitu suatu cara yang betul-betul dijalankan seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu peran.
- b. Peranan yang dianjurkan (*Prescribed Role*) yaitu cara yang diharapkan masyarakat dari kita dalam menjalankan peranan tertentu.
- c. Konflik peranan (*Role Conflick*) yaitu suatu kondisi yang dialami seseorang yang menduduki suatu status atau lebih yang menuntut harapan dan tujuan peranan yang saling bertentangan satu sama lain.

²¹ Syamsir, Torang, *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 86.

²² Nuruni dan Kustini, *Experiential Marketing, Emotional Branding, and Brand*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.7 (1). (2011), diakses pukul 19.00.

²³ Ulfiah, *Psikologi Keluarga: Pemahaman Hakikat Keluarga dan Penanganan Problematika Rumah Tangga*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2016), hlm. 50.

²⁴ S Fahrizal, <http://repository.radenintan.ac.id/2535/5/BAB%2011%20TESIS.pdf>, diakses pada tanggal 26 Juni 2023 Pukul 23.00 WIB.

- d. Kesenjangan peranan (*Role Distance*) yaitu pelaksanaan peranan secara emosional.
- e. Kegagalan peran (*Role Failure*) yaitu kegagalan seseorang dalam menjalankan peranan tertentu.
- f. Model peranan (*Role Model*) yaitu seseorang yang tingkah lakunya kita contoh, tiru, diikuti.
- g. Rangkaian atau lingkup peranan (*Role Set*) yaitu hubungan seseorang dengan individu lainnya pada dia sedang menjalankan perannya.

Dari berbagai jenis-jenis peran diatas, penulis menggunakan jenis peran nyata (*Anacted Role*) yaitu satu cara yang betul-betul dijalankan seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan peran.

2. Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia (SDM)

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.²⁵

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.²⁶

T. Hani Handoko. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.²⁷

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, orientasi, penempatan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan

²⁵ Malayu S.P Hasibuan, *MANAJEMEN, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hlm. 21.

²⁶ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1990), hlm. 1.

²⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, (Yogyakarta: BPFY, 2001), hlm. 4 .

sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Ada 4 tujuan manajemen perubahan sumber daya manusia, yaitu:

- Tujuan organisasional. Ditujukan 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.
- 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.
- Tujuan sosial. Ditujukan untuk 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.
- Tujuan Personal. Ditujukan untuk 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.²⁸

Perencanaan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas untuk suatu periode waktu yang pasti akan menentukan bagaimana

²⁸ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 7.

keperluan ini dapat terpenuhi.²⁹ Perencanaan suatu yang sangat penting dalam mengadakan suatu kegiatan dimasa yang akan datang atau dihari esok, sebagaimana allah bersabda:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتِظِرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍّ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ١٨

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Dengan mengistimasi jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan, organisasi akan merencanakan dengan lebih baik kegiatan lainnya. Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan setiap bagian organisasi untuk menempatkan orang yang tepat. Selain itu, perencanaan sumber daya manusia tidak hanya berguna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disetujui, tetapi juga menolong perusahaan untuk melaksanakan perencanaan jangka panjang dan jangka pendek.

Setelah program-program disusun dan ditetapkan, perlu dibentuk organisasi yang akan melaksanakan program tersebut. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu manajer personal harus membentuk satu organisasi dengan merancang struktur atau menggambarkan hubungan antara tugas antar pegawai dan antar faktor fisik.

Disebut juga dengan pemberian motivasi atau pemberian komando agar pegawai mulai bekerja. Pada dasarnya fungsi ini akan menumbuhkan kemauan pegawai untuk mulai bekerja secara aktif.

Dalam konteks SDM, pengembangan dan peran oleh sofo dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan sehingga dapat menjelaskan tentang development practice dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan.

3. Lembaga Dakwah

²⁹ John Westerman dan Pauline Donoghue, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), hlm. 196

a. Pengertian Lembaga

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. Sebagaimana penjelasan dalam Al-Qur'an surah Ash-Shafi ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانًا مَّرْصُومًا ٤

Artinya: Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh.

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.³⁰ 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

³⁰ Nurhidayati, *Peranan Lembaga Dakwah Muhammadiyah Dalam Menekan Angka Tindak Kriminal Di Lingkungan KAMMI Kelurahan Appa Kecamatan Pattallassang Kabupaten Takalar*; (Skripsi, FDK, UIN Alauddin Makassar; 2016), hlm. 15-16

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 agama Islam.³¹

4. Senat Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSU Medan

SEMA-F sebagai organisasi ruang lingkup hanya di tingkat fakultas yang menampung dan menyalurkan aspirasi dalam bentuk peran-peran legislasi di tingkat fakultas. SEMA-F menyelenggarakan musyawarah organisasi mahasiswa tingkat fakultas maupun jurusan dengan tetap mengontrol kinerja DEMA-F dan HMJ dalam melaksanakan kebijakan organisasi serta meminta progress laporan DEMA-F dan HMJ pelaksanaan program kerjanya. SEMA-F singkatan dari Senat Mahasiswa yang berada di Fakultas. Khususnya peneliti ingin meneliti di UINSU Medan

5. Peran Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia pada SEMA-FDK UINSU Medan

Peran Senat Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSU Medan sangat dibutuhkan dalam suatu instansi untuk mengembangkan, membina, mengarahkan, dan membimbing mahasiswa untuk menjadi mahasiswa yang berpikir kritis, cerdas dengan memiliki akhlak yang baik, yang beriman dan bertakwa. Ada beberapa Lembaga dakwah (Organisasi Islam) yang memberikan pengaruh baik terhadap mahasiswa yang berada di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSU Medan, yang dimana SEMA-F tersebut memiliki program dan fungsinya tersendiri. Ditinjau dari struktur kemasyarakatannya, mahasiswa dan organisasi merupakan satu kesatuan sistem sosial yang berperan penting dalam pembinaan sosial agar mahasiswa memiliki kepemimpinan yang bersifat Islamiyah dalam masyarakat. Dengan demikian pengurus organisasi adalah penentu keadaan fakultas dimasa yang akan datang. Fakultas akan berubah apabila adanya pemikiran-pemikiran yang berkaitan dengan keagamaan, oleh sebab itu

³¹ *Ibid.*, hlm 17

adanya mahasiswa dan organisasi akan membantu masyarakat lain untuk bisa memahami apa itu agama Islam.

Dari hasil wawancara tersebut, bahwa adanya sebuah lembaga (organisasi) dakwah ini akan memberi dampak baik terhadap Fakultas maupun terhadap diri sendiri. Selain itu peran lembaga dakwah itu sendiri dalam mengembangkan potensi mahasiswa fakultas dakwah dan komunikasi yang berada di UINSU Medan, bahwa pendapat dari Azhari Situmorang, Ketua Senat Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSU Medan, Susanti sebagai Bendahara, Siti Wahyuni Panjaitan sebagai Ketua Komisi Kemahasiswaan, Ahmad Sayuti Malik sebagai Ketua Komisi Pemerintahan, Amiruddin Sigalingging sebagai mahasiswa FDK UINSU Medan mengatakan:

Memajukan Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan teknologi yang berada pada saat ini, akan menunjang banyaknya tingkat kepuasan atau skill yang ada di tingkat fakultas dakwah dan komunikasi.

Lembaga (Organisasi) dakwah yang terus merawat silaturahmi yang pertama dengan membangun kegiatan-kegiatan sosial seperti ketika ada sahabat dan kerabat kita yang tertimpa musibah disitu kita ayomi untuk melakukan aksi kemanusiaan, dan juga tentunya dengan kegiatan-kegiatan diskusi sehingga dari lembaga (organisasi) dakwah kita bisa mengekspresikan diri kita dan meningkatkan intelektual, wawancara serta banyak pengalaman yang tentunya sangat bermanfaat, dan melakukan kegiatan kerjasama antara fakultas yang ada di UINSU Medan, bahkan sampai kerjasama dengan UIN lainnya.

Beberapa hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menyimpulkan bahwa adanya Peran Manajemen Perubahan SDM dalam SEMA-FDK UINSU sangat berpengaruh, seperti:

a) Menambah relasi dengan kerjasama sesama UINSU Medan dan UIN Banda Aceh dan UIN Riau

Relasi adalah sekelompok orang yang berasal dari berbagai populasi manusia, berada dalam suatu wadah yang saling berhubungan dan berkaitan, dan melakukan interaksi antara satu sama lain. Relasi bisa dikatakan sebagai teman, dari situ orang akan saling sharing tentang pengalaman dan ilmu. Berfungsi untuk

saling tukar pikiran dan kerjasama, untuk mengenalkan fakultas dakwah dan komunikasi dengan UIN yang berada diluar Sumut.

b) Mengasah hard skills dan soft skills

Hard skill adalah kekuasaan (kewenangan) untuk menentukan suatu hal, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan yang berhubungan dengan ilmunya. Indikator-indikator hardskill adalah keterampilan akademis, keterampilan akademis, teknologi, dan ilmu pengetahuan. Sedangkan Softskill adalah kecerdasan dari seseorang yang merupakan syarat dari sebuah pekerjaan. Secara garis besar softskill gabungan intrapersonal dan interpersonal. Softskill ada indikator-indikatornya, yaitu keterampilan spiritual, keterampilan komunikasi, keterampilan emosional, etika, moral, santun, dan bahasa.

c) Mengasah kemampuan public speaking

Publik Speaking artinya berbicara di depan umum. Maksudnya adalah ketika kita masuk ke Lembaga Dakwah kita bisa belajar menguasai dan memiliki rasa percaya diri ketika berbicara didepan umum, karena kebanyakan dari mahasiswa ragu untuk berbicara didepan umum.

d) Melatih leadership

Leadership artinya kepemimpinan, ketika terjun dalam Lembaga Dakwah seseorang bisa melatih kepemimpinannya. Di Lembaga Dakwah tidak hanya berbagi pengalaman dan ilmu pengetahuan.

e) Management team

Management team artinya bisa mengatur tim, tanpa adanya rasa egois yang ingin menag sendri, harus ada rasa kebersamaan, karena dalam Lembaga Dakwah akan merangkul seseorang untuk bisa menghargai sesama tim.

f) Memiliki kesempatan untuk mencari mentor

Disini seseorang bisa mencari sang mentor (pendamping) yang bisa memberikan motivasi terbaik. Mentor adalah pembimbing atau pengasuh yang selalu mendampingi dan mengarahkan.

g) Menjadi Mediator Mahasiswa

Disini pengurus SEMA-FDK UINSU membuat sebuah kotak saran berupa manual dan melalui media sosial, yang gunanya untuk menampung aspirasi atau suara yang ada di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSU Medan.

h) Saling Kerjasama antar pengurus SEMA-FDK UINSU Medan

Disini ketua memberikan reward atau nilai bagi pengurus yang aktif dalam berorganisasi. Reward nya disini berupa rekreasi atau studi banding ke luar, dimana biaya sepenuhnya ditanggung oleh pengurus, tetapi dengan ketentuan yang ada.

i) Aktif dan Berperan di Media Sosial

Disini pengurus berperan aktif memberikan informasi kepada mahasiswa yang ada di Fakultas khususnya dan di masyarakat luar umumnya, dimana informasi ini dapat berguna bagi khalayak luar.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian mengenai Peran Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia yang ada pada SEMA FDK UINSU Medan Dakwah, maka dapat ditarik kesimpulan tersebut adalah Mahasiswa adalah generasi yang diharapkan dapat berperan aktif dan berkontribusi untuk fakultas agar bisa memajukan fakultas Dakwah UINSU Medan untuk dapat mewujudkan cita-cita dan bisa membawa pengaruh yang positif, baik untuk fakultas, lingkungan UINSU Medan, masyarakat, bangsa dan negara serta agama.

Peran Manajemen Perubahan Sumber Daya Manusia yang ada pada SEMA FDK UINSU Medan Dakwah, berdasarkan hasil wawancara banyak dampak positif yang dirasakan oleh objek ketika terjun dalam Lembaga Dakwah, seperti: Menambah relasi dengan kerjasama sesama UINSU Medan dan UIN Banda Aceh dan UIN Riau; mengasah *hard skills* dan *soft skills*; mengasah kemampuan *public speaking* (keampuan berbicara didepan umum); mengasah *leadership* (kepemimpinan); *management team* (mengatur tim); memiliki kesempatan untuk mencari motivator dan mentor; menjadi mediator mahasiswa, saling kerjasama antar pengurus SEMA-FDK UINSU Medan; aktif dan berperan di media sosial.

Penulis sangat berterimakasih kepada Narasumber atas penyediaan tempat untuk melaksanakan penelitian dan wawancara langsung dikediaman ketua SEMA FDK UINSU Medan Sehingga penelitian dapat dilakukan dengan lancar tanpa adanya hambatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Persindo. cet. II.
- Badrudin. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Barthos, Basir. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Cresswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif Dan Desain Riset: Memilih Diantara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2014. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- John Westerman dan Pauline Donoghue. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFEEY.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *MANAJEMEN, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendrawan, Sanerya. 2009. *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.
- Kustini, Nuruni. *Experiential Marketing, Emotional Branding, and Brand*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.7 (1). (2011), diakses pukul 19.00 WIB.
- M. Munir dan Wahyu Ilahi. 2006. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurhidayati. 2016. *Peranan Lembaga Dakwah Muhammadiyah Dalam Menekan Angka Tindak Kriminal Di Lingkungan KAMMI Kelurahan Appa Kecamatan Pattallassang Kabupaten Takalar*. Skripsi: FDK UIN Alauddin Makassar.
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Cet. I. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ulfiah. *Psikologi Keluarga: Pemahaman Hakikat Keluarga dan Penanganan Problematika Rumah Tangga*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syagian, Sondang P. 2005 *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Syamsir, Torang. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- S Fahrizal. <http://repository.radenintan.ac.id/2535/5/BAB%2011%20TESIS.pdf>. diakses pada tanggal 26 Juni 2023 Pukul 23.00 WIB.
- Wahab, Abdul Aziz. 2011. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah Terhadap organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Cet II. Bandung: Alfabeta.

Zaini, Ahmad. 2016. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Organisasi Dakwah*, Jurnal: TADBIR, Vol.01, No. 01, Juni 2016.