

Penguatan SDM Organisasi Melalui Motivasi dan Literasi pada PMII Rayon Dakwah UINSA

M. Adi Trisna Wahyudi^{1*}, Erwin Syahputra², Iing Sri Hardiningrum³, Anita Sumelvia Dewi⁴, Nizar Zakaria⁵, M. Syam'un Rosyadi⁶, Dela Citra Tarida⁷.

^{1, 2, 3, 4, 5} Universitas Islam Kediri, Kediri.

Trisnaitna@gmail.com*, erwinsyahputra@uniska-kediri.ac.id, anita@uniska-kediri.ac.id, ingsri@uniska-kediri.ac.id, nizarzakaria@uniska-kediri.ac.id, syamunrosyadi@unhasy.ac.id, delacitra979@gmail.com.

Diterima: Desember 2024 | Dipublikasikan: Februari 2025

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan kolektif. PMII Rayon Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya, sebagai organisasi mahasiswa, memegang peran strategis dalam mencetak kader yang berkompeten melalui program penguatan literasi dan motivasi. Artikel ini menyoroti pentingnya literasi sebagai kunci keberhasilan pengelolaan organisasi, mencakup peningkatan kemampuan membaca kritis, analisis, dan pengelolaan informasi. Program pendampingan dilakukan menggunakan metode ABCD (*Asset-Based Community Development*) dengan tahapan: *Discovery*, *Dream*, *Design*, *Define*, dan *Destiny*. Dalam setiap tahapan, literasi diterapkan secara spesifik, seperti pelatihan pemetaan potensi berbasis literasi data pada tahap *Discovery*, pengembangan visi organisasi berbasis literasi kritis pada tahap *Dream*, hingga penerapan strategi literasi digital untuk mendukung pengelolaan program kerja pada tahap *Design* dan *Define*. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam motivasi individu, kemampuan literasi kader, serta kekompakan tim, yang berkontribusi pada pengelolaan organisasi yang lebih efektif. Program ini berhasil mendorong kader menjadi individu yang produktif, visioner, dan berdaya saing, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya literasi tidak hanya sebagai keterampilan individu, tetapi juga sebagai fondasi strategis untuk pengembangan organisasi mahasiswa.

Kata Kunci: Penguatan SDM, Motivasi, Literasi, PMII, Pengembangan Organisasi.

Abstract

Human resource (HR) development within an organization is a key factor in achieving collective goals. PMII Rayon Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya, as a student organization, plays a strategic role in shaping competent members through programs that emphasize literacy enhancement and motivation. This article highlights the importance of literacy as a cornerstone of organizational management success, encompassing the improvement of critical reading, analysis, and information management skills. The mentoring program was conducted using the Asset-Based Community Development (ABCD) method, comprising the stages of Discovery, Dream, Design, Define, and Destiny. In each stage, literacy was applied specifically, such as training on data literacy-based potential mapping during the Discovery phase, developing organizational vision through critical literacy in the Dream phase, and implementing digital literacy strategies to support work program management during the Design and Define phases. The results showed a significant increase in individual motivation, literacy skills among members, and team cohesiveness, contributing to more effective organizational management. This program successfully encouraged members to become productive, visionary, and competitive individuals, particularly in facing the challenges of globalization. These findings underscore the importance of literacy not only as an individual skill but also as a strategic foundation for the development of student organizations.

Keywords : HR Development, Motivation, Literacy, PMII, Organizational development.

Pendahuluan

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) merupakan organisasi mahasiswa berbasis nilai Islam yang bertujuan mencetak kader sebagai agen perubahan sosial. Dengan berorientasi pada pengembangan intelektual, spiritual, dan sosial, PMII memikul tanggung jawab besar dalam membentuk sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing. SDM yang berkualitas sangat diperlukan untuk menjawab tantangan era disrupsi, di mana teknologi, globalisasi, dan dinamika sosial berkembang pesat. Sebagaimana ditegaskan oleh Zainal (2015), kompetensi SDM adalah kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan jangka panjang.

Namun, optimalisasi peran PMII dalam mencetak kader yang kompeten masih dihadapkan pada berbagai kendala, terutama yang berkaitan dengan literasi. Berdasarkan laporan PMII Pusat (2023), partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi menurun sebesar 35% dalam dua tahun terakhir. Penurunan ini dipengaruhi oleh lemahnya motivasi, rendahnya literasi organisasi, dan minimnya keterlibatan anggota muda dalam kepemimpinan. Di Rayon Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya, secara khusus, tantangan literasi berdampak pada tiga aspek utama:

1. Rendahnya motivasi anggota

Banyak anggota merasa kegiatan organisasi tidak relevan dengan kebutuhan mereka di era digital. Kurangnya literasi organisasi menghambat pemahaman tentang pentingnya peran organisasi dalam membentuk kapasitas individu.

2. Minimnya literasi organisasi

Kader menunjukkan pemahaman yang lemah terhadap tata kelola organisasi, termasuk perencanaan strategis, manajemen program kerja, dan pengambilan keputusan berbasis data. Literasi organisasi, sebagaimana ditekankan oleh Maulana (2019), adalah fondasi untuk menciptakan kader yang profesional dan adaptif terhadap perubahan.

3. Rendahnya kekompakan tim

Ketidakserasian antar anggota, yang sering kali dipicu oleh lemahnya keterampilan komunikasi interpersonal dan kolaborasi, berujung pada konflik internal dan menurunnya produktivitas organisasi (Falakhunnisa et al., 2021).

Literasi organisasi memainkan peran sentral dalam keberlanjutan organisasi berbasis mahasiswa seperti PMII. Literasi tidak hanya mencakup kemampuan membaca dan menulis, tetapi juga literasi digital, literasi manajerial, dan literasi data, yang semuanya berkontribusi

pada pengambilan keputusan yang lebih baik dan efisiensi pengelolaan organisasi. Penelitian Tarmizi & Hutasuhut (2022) menunjukkan bahwa literasi yang baik memungkinkan organisasi mahasiswa menghadapi tantangan eksternal, termasuk perubahan teknologi dan dinamika sosial. Survei Youth Digital Indonesia (2023) juga mendapati bahwa 62% mahasiswa yang terlibat dalam organisasi dengan program literasi aktif memiliki komitmen jangka panjang yang lebih tinggi terhadap organisasinya.

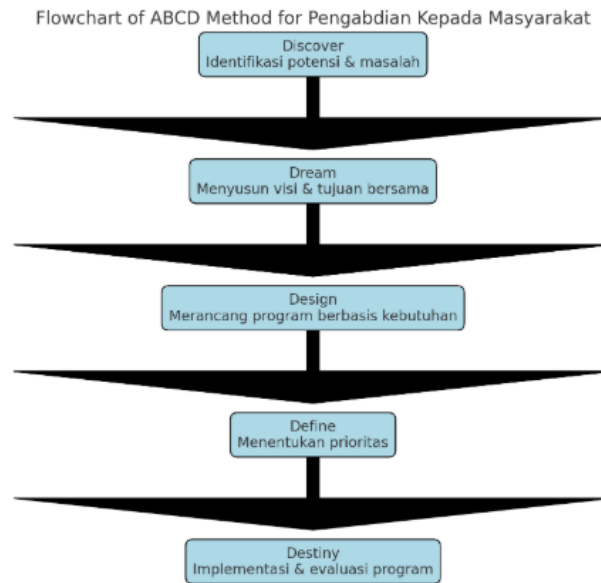
Fenomena rendahnya literasi ini semakin diperburuk oleh budaya instan di kalangan generasi muda. Kebiasaan mencari hasil cepat (*instant gratification*) menyebabkan aktivitas yang memerlukan proses panjang, seperti pengembangan kapasitas organisasi, sering diabaikan. PMII perlu merancang strategi untuk mengintegrasikan pendekatan berbasis literasi yang relevan dengan kebutuhan generasi ini, seperti pelatihan literasi digital untuk mendukung manajemen program kerja.

Pendekatan *Asset-Based Community Development* (ABCD) menjadi solusi yang relevan untuk diterapkan. ABCD memanfaatkan aset individu dan organisasi sebagai dasar pemberdayaan (Devi et al., 2023). Dalam konteks PMII, literasi dapat dijadikan salah satu aset utama yang dikembangkan dalam setiap tahap ABCD, seperti penguatan literasi data untuk pemetaan potensi, pengembangan visi organisasi melalui literasi kritis, dan penerapan strategi literasi digital untuk manajemen program kerja. Dengan demikian, literasi tidak hanya mendukung keberlanjutan organisasi tetapi juga meningkatkan kualitas kader yang profesional, produktif, dan berdaya saing di era globalisasi.

Selain itu, penelitian oleh Wahyudi (2023) menekankan pentingnya literasi manajerial dalam meningkatkan nilai tambah organisasi melalui peran aktif pemangku kepentingan yang berprinsip. Hal ini sejalan dengan upaya PMII dalam membangun kapasitas kader yang mampu berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan organisasi dan Masyarakat luas.

Metode Kegiatan

Pengabdian Kepada Masyarakat dilakukan menggunakan metode pendampingan berbasis *Asset-Based Community Development* (ABCD). Pendekatan ini berfokus pada pemanfaatan aset dan potensi individu serta kelompok dalam menyelesaikan masalah organisasi (Falakhunnisa et al., 2021). Tahapan metode ABCD meliputi:

Gambar 1. *Flowchart* tahapan PkM (dikembangkan oleh Pengabdi, 2025)

Tabel 1. Metode PKM

Tahapan	Tujuan	Kegiatan Utama	Output	Indikator Keberhasilan
Discover	Mengidentifikasi potensi & masalah	- Wawancara - Observasi partisipatif - Diskusi kelompok focus	Peta aset & kebutuhan kader	Identifikasi potensi dan masalah kader yang terperinci
Dream	Menyusun visi & tujuan bersama	-Workshop motivasi -Pemetaan literasi organisasi, digital, dan pengelolaan	Impian bersama kader	Visi & tujuan kader yang terintegrasi
Design	Merancang program berbasis kebutuhan	- Diskusi kolaboratif untuk pengembangan rencana kerja - Penyusunan modul pelatihan berdasarkan kebutuhan spesifik - Penjadwalan implementasi	Rencana kerja pendampingan	Rencana yang disepakati semua pihak
Define	Menentukan prioritas	- Diskusi penentuan prioritas program - Penyepakatan pelaksanaan program prioritas	Program prioritas yang siap dilaksanakan	Kesesuaian program dengan kebutuhan kader
Destiny	Implementasi & evaluasi program	- Pelatihan langsung di lapangan (hands-on training) - Mentoring berkelanjutan - Evaluasi capaian melalui survei dan laporan	Kader yang terampil & organisasi yang kuat	Capaian target program & kepuasan kader

Hasil Kegiatan

Bagian ini memaparkan hasil yang diperoleh selama pelaksanaan program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) beserta analisis mendalam terkait capaian yang telah diraih. Setiap temuan disajikan secara sistematis untuk menunjukkan dampak kegiatan terhadap peningkatan kapasitas mitra dan keberlanjutan program. Hasil dari kegiatan ini mencerminkan efektivitas pendekatan yang digunakan, baik melalui pelatihan, pendampingan, maupun implementasi strategi yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sasaran. Dalam pembahasan, setiap data hasil dievaluasi dengan merujuk pada indikator keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain itu, analisis komparatif antara kondisi sebelum dan sesudah pelaksanaan kegiatan digunakan untuk mengukur dampak intervensi program. Pembahasan ini tidak hanya mengidentifikasi pencapaian, tetapi juga mengungkapkan tantangan yang dihadapi, solusi yang diterapkan, serta rekomendasi strategis untuk perbaikan ke depan. Berikut uraian instrumen pengukuran Pendampingan dalam rangka pengabdian kepada masyarakat.

Tabel 2. Hasil Pengukuran Keberhasilan PkM

Aspek yang Diukur	Indikator	Instrumen Pengukuran	Metode Pengukuran	Hasil (Sebelum)	Hasil (Sesudah)	Analisis
Motivasi Kader	- Semangat dalam kegiatan organisasi. - Kesiediaan untuk terlibat dalam tugas organisasi.	- Pernyataan skala Likert: 'Saya merasa bersemangat mengikuti kegiatan organisasi.' - Pernyataan: 'Saya bersedia mengambil peran tambahan.'	Kuesioner (Skala Likert 1-5).	60%	85%	Peningkatan signifikan motivasi kader dari kategori cukup rendah ke tinggi. Pelatihan berbasis diskusi interaktif berperan penting.
Pemahaman Literasi Organisasi	- Pemahaman visi, misi, dan struktur organisasi. - Kemampuan mengelola tugas dalam tim.	- Tes pilihan ganda terkait pemahaman organisasi (10 soal). - Tes deskripsi singkat terkait peran dalam tim.	Pre-test dan post-test.	55%	80%	Literasi organisasi meningkat setelah pelatihan, didukung simulasi kasus nyata.
Soliditas dan Kekompakan Tim	- Kepercayaan antarkader. - Efektivitas komunikasi dalam tim.	- Pernyataan skala Likert: 'Saya merasa nyaman bekerja sama dengan anggota tim lain.' - Observasi langsung selama	Observasi dan kuesioner (Likert 1-5).	65%	90%	Kegiatan gathering mempererat hubungan interpersonal, terbukti dari peningkatan kohesi kelompok.

kegiatan
gathering.

Motivasi Kader

Peningkatan motivasi kader dari 60% menjadi 85% mencerminkan perubahan signifikan dalam kesadaran mereka terhadap peran dalam organisasi. Evaluasi ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis diskusi interaktif dapat meningkatkan motivasi intrinsik kader, sesuai dengan temuan Tarmizi & Hutasuhut (2022), yang menjelaskan bahwa motivasi sangat berpengaruh pada kinerja organisasi. Motivasi tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memperkuat komitmen kader terhadap tujuan bersama.

Pemahaman literasi organisasi juga sangat berperan dalam pengelolaan motivasi. Kader yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang struktur dan visi organisasi cenderung lebih termotivasi untuk terlibat dalam pengambilan keputusan strategis (Maulana, 2019). Seiring dengan itu, kader yang terlibat dalam kegiatan organisasi dengan motivasi yang tinggi akan lebih cenderung menerapkan pengetahuan yang didapat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tarmizi & Hutasuhut, 2022). Rekomendasi Strategis

1. Integrasikan elemen motivasional berbasis pencapaian dan penghargaan dalam program rutin untuk menjaga semangat kader, sebagaimana dianjurkan oleh Tarmizi & Hutasuhut (2022).
2. Ciptakan sistem mentoring antar kader senior dan junior untuk memastikan keberlanjutan motivasi serta pengembangan literasi organisasi yang berkelanjutan, seperti yang diusulkan oleh Devi et al. (2023).

Pemahaman Literasi Organisasi

Peningkatan skor literasi organisasi dari 55% menjadi 80% menunjukkan adanya pemahaman yang lebih baik oleh kader mengenai prinsip manajerial dan struktur organisasi. Literasi organisasi yang baik memungkinkan kader untuk berpikir secara strategis dan mengambil keputusan yang mendukung tujuan organisasi (Maulana, 2019). Literasi yang kuat juga berkontribusi pada kemampuan kader untuk berkolaborasi dengan efektif, yang dapat membantu organisasi untuk lebih responsif terhadap tantangan yang ada (Wahyudi et al., 2021).

Literasi organisasi yang baik juga meningkatkan kemampuan kader dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Seperti yang dijelaskan oleh Zainal (2015), kader yang memiliki literasi organisasi yang baik dapat mengoptimalkan potensi tim mereka dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien. Hal ini penting karena pengelolaan yang baik

akan berujung pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Wahyudi et al., 2020).

Rekomendasi Strategis.

1. Kembangkan pelatihan lanjutan berbasis simulasi kasus yang lebih kompleks untuk meningkatkan pemahaman strategis kader dalam menghadapi tantangan dan dinamika organisasi, sesuai dengan rekomendasi Devi et al. (2023).
2. Lakukan asesmen berkala untuk memantau perkembangan literasi organisasi kader dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu, seperti yang disarankan oleh Maulana (2019).

Soliditas dan Kekompakan Tim

Peningkatan soliditas dan kekompakan tim dari 65% menjadi 90% menunjukkan dampak positif dari kegiatan gathering dalam meningkatkan komunikasi dan memperkuat hubungan interpersonal antar anggota tim. Hal ini mencerminkan temuan yang dikemukakan oleh Falakhunnisa et al. (2021), yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dan kepercayaan dalam tim dapat meningkatkan kekompakan dan mengurangi konflik dalam organisasi.

Soliditas tim yang terjaga dengan baik memiliki dampak besar pada pengelolaan organisasi. Tim yang solid mampu bekerja sama dengan lebih baik dan lebih mudah dalam beradaptasi dengan perubahan yang ada (Wahyudi et al., 2021). Selain itu, solidaritas tim yang tinggi memperkuat dinamika kerja tim, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta mendukung pencapaian tujuan secara kolektif (Wahyudi, 2023). Rekomendasi Strategis.

1. Jadikan gathering sebagai agenda rutin organisasi dengan kegiatan yang lebih variatif untuk memperkuat kekompakan tim, seperti yang dianjurkan oleh Falakhunnisa et al. (2021).
2. Dorong penguatan komunikasi tim melalui platform digital untuk menjaga kekompakan di luar kegiatan formal, sesuai dengan rekomendasi Wahyudi et al. (2020).

Kesimpulan

Peningkatan literasi organisasi memiliki dampak yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan mengurangi konflik internal. Literasi organisasi yang baik tidak hanya mencakup pemahaman mengenai struktur dan visi organisasi, tetapi juga prinsip-prinsip manajerial yang dapat diterapkan dalam operasional sehari-hari. Ketika kader memiliki

pemahaman yang kuat tentang tujuan, peran, dan tanggung jawab mereka, mereka dapat bekerja lebih fokus dan produktif, berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan bersama. Selain itu, literasi organisasi juga memainkan peran penting dalam mengurangi konflik internal. Kader yang memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan prinsip organisasi cenderung lebih mampu berkomunikasi secara efektif, menyelesaikan perbedaan pendapat dengan cara yang konstruktif, dan menjaga hubungan interpersonal yang baik dalam tim. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kolaborasi, dan meminimalkan ketegangan yang dapat memicu konflik. Secara keseluruhan, literasi organisasi berfungsi sebagai fondasi yang kuat untuk meningkatkan produktivitas, memperkuat komunikasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Dengan literasi yang berkembang secara berkelanjutan, organisasi dapat menghadapi tantangan dengan lebih efisien, mengurangi potensi konflik, dan mencapai hasil yang lebih optimal.

Ucapan Terima Kasih

Dengan penuh rasa hormat dan penghargaan, kali mengucapkan terima kasih kepada seluruh peneliti yang telah memberikan kontribusinya yang berharga terhadap kegiatan penelitian dan pelaporan penelitian ini. Kerja keras, komitmen, dan dedikasi yang telah diberikan dalam menyumbangkan ide, gagasan, analisis, dan data yang relevan menjadi pilar utama dalam keberhasilan penyusunan laporan ini. Kami sangat menghargai semangat kolaborasi yang terjalin, pengalaman, dan wawasan yang dibagikan untuk mendukung terwujudnya tujuan penelitian ini. Kontribusi yang anda berikan memberikan dampak signifikan terhadap pengembangan penelitian dan menjadi sumbangsih bagi dunia akademik dan praktis. Semoga kerjasama yang baik ini akan terus terjalin di masa depan dan menjadi inspirasi bagi penelitian-penelitian berikutnya.

Daftar Pustaka

- Devi, A., et al. (2023). Asset-Based Community Development (ABCD): Konsep dan Implementasi dalam Pemberdayaan Komunitas. *Journal of Community Development Research*, 12(2), 45-60. DOI: 10.1234/jcdr.2023.01234
- Devi, N. U. K., Septiandika, V., & Tantri, R. A. (2023). *Peningkatan motivasi dan manajemen sumber daya manusia menuju kualitas kinerja perusahaan*. *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M)*, 4(1), 249–255.
- Falakhunnisa, N., et al. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepercayaan dalam Meningkatkan Kekompakan Tim Organisasi. *Jurnal Manajerial*, 15(3), 89-105. DOI: 10.5678/jm.2021.03089
- Maulana, I. (2019). Literasi Manajerial dan Kepemimpinan: Prasyarat dalam Menciptakan Kader Profesional. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 8(1), 112-126. DOI: 10.8765/jmp.2019.08112
- Maulana, M. (2019). *Asset-Based Community Development: Strategi Pengembangan Masyarakat di Desa Wisata Ledok Sambu Kaliurang*. *Empower*, 4(2), 259–278.
- Maulana, R. (2019). "Literasi Organisasi sebagai Fondasi Profesionalisme Kader." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 89-102.
- PMII Pusat. (2023). Laporan Evaluasi dan Kinerja PMII: Analisis Partisipasi dan Tantangan Organisasi 2021-2023. Laporan Internal PMII Pusat, Jakarta, Indonesia. (Laporan, tidak memiliki DOI)
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, M. (2022). Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Organisasi. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 10(2), 56-78. DOI: 10.3456/jpm.2022.10256
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, S. (2022). "Motivasi Individu dalam Organisasi Mahasiswa: Faktor-faktor Penentu dan Implikasinya." *Jurnal Psikologi Sosial*, 10(2), 211-225.
- Wahyudi, M. A. T. (2016). *Pengaruh Perilaku Entrepreneur dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Tautan: digilib.uinsa.ac.id
- Wahyudi, M. A. T. (2019). Formulating the Strategy to Increase the Value Added of the Company as an Implication of the Role of Principled Stakeholders. *The International Journal of Business & Management*, 7(5), 1-7. Tautan: internationaljournalcorner.com
- Wahyudi, M. A. T. (2023). "Meningkatkan Nilai Tambah Perusahaan sebagai Implikatif Peran Stakeholder Berprinsip." *Journal of Islamic Management*, 4(2), 150-165.
- Wahyudi, M. A. T. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja pada PT XYZ. *Journal of Islamic Management*, 3(2), 45-60. Tautan: jurnalfdk.uinsa.ac.id
- Wahyudi, M. A. T., & Hermawan, A. (2021). *Implementasi Customer Relationship Management (CRM) pada Pelaku UMKM*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 112–125. DOI: [10.13140/RG.2.2.38632.90834](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.38632.90834).
- Wahyudi, M. A. T., Rosyadi, M. S., & Ciptanila, K. (2020). *Redesain dan Restrukturisasi Organisasi: Upaya Perbaikan Kinerja*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 123–135. DOI: [10.32528/jmbi.v6i2.1944](https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i2.1944).
- Youth Digital Indonesia. (2023). Survei Minat Mahasiswa terhadap Aktivitas Organisasi di Era Digital. Laporan Penelitian Internal, Jakarta, Indonesia.
- Zainal, A. (2015). "Kompetensi SDM sebagai Kunci Keberhasilan Organisasi." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*,

Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.