



Aplikasi *Framework* Berperilaku Organisasi Bagi Dai dalam Organisasi Dakwah

Alan Surya

STID Al-Hadid, Surabaya

alan@stidalhadid.ac.id

Wahanani Mawasti

STID Al-Hadid, Surabaya

wahananimawasti79@gmail.com

Abstrak: Dakwah secara terorganisasi memiliki prospektus yang besar bagi perkembangan Islam. Seorang dai yang terlibat dakwah melalui organisasi perlu mampu berperilaku pola organisasi agar dakwah dapat berjalan sinergi antar semua komponen, berkelanjutan dan mencapai tujuan dakwah. Artikel ini mengkaji *framework* dan aplikasi berperilaku pola organisasi bagi seorang da'i. Pendekatan yang digunakan adalah studi kualitatif dengan aplikasi teori perilaku organisasi umum ke dalam situasi organisasi dakwah. Hasil penelitian ini menguraikan bahwa seorang da'i yang berdakwah melalui organisasi dakwah perlu mempertimbangkan aspek kondisi organisasi dalam merespon persoalan atau permasalahan yang dihadapi dalam berdakwah. Artinya dalam menetapkan tujuan dakwah, mempersiapkan materi dakwah, memilih mad'u, media dakwah, pengaturan strategi atau cara berdakwah sampai dengan pelaksanaan dakwah perlu untuk mempertimbangkan kebijakan-kebijakan organisasi. Serta menjaga kesesuaian dakwah yang dilaksanakan dengan visi, misi, program, asaz maupun budaya atau nilai-nilai organisasi. Sehingga dakwah yang dilakukan oleh dai dapat mengarah pada penyebaran nilai-nilai Islam sesuai tujuan organisasi dakwah, menjaga keberlangsungan dan menjaga citra positif organisasi dakwah di masyarakat.

Kata kunci: dai, komunikasi dakwah, organisasi dakwah, berperilaku organisasi.

Abstract: Organisational Behaviour Framework Application for Dai in Da'wah Organisations. Organized da'wah has a great prospect for the development of Islam. A da'i involved in da'wah through an organization needs to be able to behave in an organizational pattern so that da'wah can run synergistically between all components, be sustainable and achieve the goals of da'wah. This article examines the framework and application of organizational behavior patterns for a da'i. The approach used is a qualitative study with the application of general organizational behavior theory to the situation of a da'wah organization. The results of this study explain that a da'i who da'wah through a da'wah organization needs to consider aspects of organizational conditions in responding to issues or problems faced in da'wah. This means that in determining the goals of da'wah, preparing da'wah materials, selecting mad'u, da'wah media, setting strategies or methods of da'wah up to the implementation of da'wah, it is necessary to consider organizational policies. As well as maintaining the suitability of the da'wah carried out with the vision, mission, programs, asaz and culture or values of the organization. So that da'wah carried out by the da'i can lead to the spread of Islamic values in accordance with the goals of the da'wah organization, maintaining sustainability and maintaining a positive image of the da'wah organization in society.

Keywords: preacher, da'wah communication, da'wah organization, organizational behavior.

Pendahuluan

Dakwah tidak hanya dipandang sebagai kegiatan komunikasi, namun juga sebagai kegiatan yang terorganisir melalui sebuah organisasi. Hal itu bisa dilihat pada banyaknya organisasi dakwah di Indonesia dari masa ke masa, diantaranya Sarekat Islam (SI), Muhammadiyah, Nahdatul Ulama (NU) dan berbagai organisasi dakwah lainnya.¹ Selain itu, hasil penelitian konseptual dan lapangan menunjukkan bahwa kegiatan dakwah yang dilakukan melalui organisasi menghasilkan dakwah yang berkualitas, teratur dan berkelanjutan. Hal itu karena kegiatan dakwah dilakukan dengan dirancang, diatur, dikelola dan dikordinasikan dengan baik melalui organisasi dakwah.² Aspek-aspek yang dikelola dalam organisasi dakwah meliputi tujuan, struktur kepengurusan, departemental sampai pekerjaan masing-masing anggota organisasi.³

Bagi sudut pandang pelaku dakwah, pernyataan di atas memberikan alternatif pandangan bahwa dai tidak harus bergerak secara personal namun bisa bergabung dan memerlukan suatu organisasi untuk memperlancar dan meningkatkan kapasitas dakwah.

Mus'ab bin Umair merupakan salah satu contoh yang tepat menggambarkan dai yang menjalankan kegiatan dakwah di bawah kordinasi Nabi dalam lingkup

organisasi Islam. Peristiwa itu tergambar ketika Nabi Muhammad menugaskan Mus'ab bin Umair berdakwah / mengajarkan Islam di kalangan Aus dan Khajraj di Madinah pasca peristiwa ikrar Aqabah pertama. Keberhasilan dakwah Mus'ab bin Umair tidak hanya berdampak secara personal dalam lingkup kecil namun menjadi tonggak ikrar Aqabah kedua dan hijrah muslim menuju Madinah yang dikemudian hari kebesaran Islam dibangun di Madinah.⁴

Selain dari sejarah dalam al-Qur'an juga diajarkan pentingnya berorganisasi, diantaranya dalam QS. Ash-Shaff: 4, artinya: *sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kokoh.*

Ayat di atas memiliki kata penting yang mencerminkan organisasi yaitu kata *shaffan* dan *marshushun*. Kata *shaffan* diartikan kelompok orang-orang yang mempunyai tujuan yang sama. Sedangkan kata *marshushun* diartikan tersusun rapi dan kokoh. Meskipun konteks ayat ini adalah perang, namun dapat diaplikasikan dalam kehidupan berorganisasi dimana memiliki ciri kekompakan, kedisiplinan, dan kerjasama dalam menghadapi

¹ Yon Machmudi, *Sejarah dan Profil Ormas-Ormas Islam di Indonesia*, Depok: PTTI UI, 2013, 50.

² Fariza Makmun, Herliana Prastiwi, Muhammad Shoful Umam, *Efektivitas Manajemen dalam Dakwah*, Syi'ar: Jurnal Ilmu Komunikasi, Penyuluhan dan Bimbingan Masyarakat Islam, Vol 7, No 2, 2024, hal 60-68.

³ Thaheransyah, Muhammad Fauzi, dkk, *Pengorganisasian Dakwah pada Ikatan Mubaligh Profesional Kota Padang*, Jurnal Kajian dan Pengembangan Umat, Vol 4, No 2, 2021, hal 90-96.

⁴ Muhammad Husain Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad*, terj. Ali Audah, Jakarta: Litera AntarNusa, cet 39, 2010, hal 172.

tantangan demi mencapai tujuan bersama.⁵

Untuk itu dirasa perlu perspektif baru yang menggambarkan aktifitas dai bukan dalam aspek personal, melainkan sudut pandang sebagai bagian atau SDM organisasi dakwah. Artinya dai tidak hanya fokus pada aktivitas komunikasi dakwah atau ceramah namun perlu untuk mampu berperilaku secara tepat dalam organisasi dakwah agar terjadi gerak yang sinergis antara diri dai dengan organisasi dakwah yang diikuti. Pemahaman akan perspektif ini penting karena selain kurangnya pengetahuan, juga berperilaku organisasi merupakan kemampuan yang perlu dipelajari, dilatih dan menjadi kebiasaan. Jika tidak memiliki kemampuan berperilaku organisasi maka gerak dakwah dai tidak sinergis dengan unsur organisasi lain, menyimpang dari kebijakan atau strategi organisasi yang ujungnya akan menghambat tujuan organisasi dakwah tersebut.

Berperilaku organisasi juga merupakan kewajiban dalam Islam, hal ini bisa dilihat pada QS. Ali Imran: 103: 'Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali Allah (ikatan organisasi), dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi

jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.' Didukung juga dengan HR. Ahmad yang berbunyi 'kalian diperintah dengan lima perkara, Allah memerintahku dalam lima perkara, yaitu berjamaah (hidup berorganisasi) mendengar, taat, hijrah dan sungguh-sungguh pada jalan Allah, maka barangsiapa yang keluar dari jamaah satu jengkal saja berarti dia telah melepaskan ikatan Islam dari lehernya, para sahabat bertanya: 'Ya Rasulullah, meskipun mereka itu sholat dan puasa?', Rasul menjawab: 'ya, meskipun mereka sholat dan puasa serta mengaku sebagai muslim.'

Kajian penelitian terdahulu lebih banyak membahas dai dari beberapa sudut pandang yang semuanya masih fokus mengkaji dai dari sudut pandang personal dan kegiatan komunikasi dakwah, diantaranya: pertama, jurnal yang ditulis Fasha Umh Rizky dan Alan Surya mengenai kompetensi dai di era digital, dimana hasil kajian menunjukkan bahwa selain kuat dalam ideologi dan wawasan Islam, dai juga perlu memiliki kemampuan teknis untuk menggunakan media digital untuk dakwah.⁶ Kedua, jurnal yang ditulis oleh Fenny Mahdaniar dan Alan Surya mengenai etika penggunaan humor dakwah, dimana hasil kajian menunjukkan bahwa penggunaan humor dalam dakwah perlu memperhatikan pertimbangan etis agar tidak menggeser substansi isi dakwah.⁷ Ketiga, jurnal yang ditulis oleh

⁵ Januariani, Kojin Mashudi, *Pengorganisasian dalam Perspektif al-Qur'an dan Hadits*, Journal of Pojok Guru, Vol 1 No 1, 2023, 10-22.

⁶ Fasha Umh Rizky, Alan Surya, *Become a Professional Da'i in The Era of Digital Revolution 4.0*, At-Tahdzib:

Jurnal Studi Islam dan Mu'amalah, Vol 9, No 1, 2021, 8-18.

⁷ Fenny Mahdaniar, Alan Surya, *Perumusan Etis Humor dalam Desain Pesan Dakwah*, Inteleksia: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah, Vol 3, No 2, 2022, 291-312.

Wahanani Mawasti dan Alan Surya mengenai penyusunan pesan dakwah pada generasi milenial, dimana hasil kajian menunjukkan bahwa pesan dakwah yang disampaikan pada generasi milenial tidak hanya mempertimbangkan substansi isi namun juga perlu dikemas dengan bahasa majasi untuk menarik mereka.⁸ Keempat, jurnan yang ditulis oleh Ahmad Al Farisi mengenai kredibilitas dai, menunjukkan bahwa kredibilitas dai dapat mempengaruhi kepercayaan jamaah.⁹ Kelima, jurnal yang ditulis oleh Dian Maresta dan Ahmad Al Farisi mengenai gaya komunikasi dakwah, menyatakan bahwa tiap dai memiliki gaya komunikasi sendiri yang khas, hal ini bisa menjadi ciri dan daya tarik tersendiri.¹⁰

Adapun kajian yang terkait dengan dai sebagai bagian SDM organisasi pernah diulas oleh Dian Adi Perdana dan Mey Oktafiyanti dalam jurnal dengan judul *Perilaku Organisasi melalui Dakwah terhadap perkembangan Manajemen Partai Keadilan Sejahtera Wilayah Gorontalo*. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen yang mampu mengelolalah perilaku setiap anggota partai yang dilandasi nilai-nilai Islam mampu memperngaruhi pembinaan kepada masyarakat konstituen.¹¹ Kajian ini ada kemiripan dengan tulisan ini, namun perbedaan pada sudut pandanya bukan

perilaku organisasi diri dai sebagai SDM organisasi dakwah melainkan menguraikan Langkah-langkah dari organisasi PKS dalam mengelolah anggotanya agar berperilaku positif sesuai citra organisasi dakwah di mata masyarakat. Kajian ini menunjukan bahwa pentingnya SDM organisasi dakwah berperilaku dengan baik agar menjaga citra organisasi dakwah. Namun, belum menjelaskan bagaimana bentuk aplikasi perilaku berorganisasi seorang dai.

Tujuan studi ini adalah menguraikan aplikasi *framework* berperilaku organisasi bagi dai. Hasil studi ini diharapkan menambah kasanah keilmuan bidang komunikasi dakwah yang terintegrasi dengan organisasi dakwah. Serta menjadi dasar paradigma perilaku dai dalam menjalankan tugasnya yang terikat/tergabung dalam suatu organisasi dakwah agar kelak dapat berjalan sinergi.

Metode

Studi ini merupakan *conceptual research* dengan pendekatan *theory adaptation* yang bertujuan untuk mengadaptasi suatu konsep atau teori tertentu ke dalam suatu situasi baru yang umum, bukan kasus lapangan tertentu.¹² Sehingga hasil studi ini berupa konsep baru berupa penambahan, pengurangan atau

⁸ Wahanani Mawasti, Alan Surya, *Pesan Dakwah Majasi untuk Meningkatkan Internalisasi Nilai Islam Pada Generasi Milenial*, Intelksia: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah, Vol 5, No 1, 2023, 111-132

⁹ Ahmad Al Farisi, *Kredibilitas Dai: Studi Kasus Dakwah Gus Baha*, Bil Hikmah: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam, Vol 3 No 1, 2025, 1-18.

¹⁰ Dian Maresta, Ahmad Al Farisi, *Gaya Komunikasi Dakwah Ustaz Yahya Zainul Maarif di Kanal Youtube Al-Bahjah TV*, Bil Hikmah: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam, Vol 2, No 1, 2024, 61-80.

¹¹ Dian Adi Perdana, Mey Oktafiyanti Pakili, *Perilaku Organisasi Melalui Dakwah Terhadap Perkembangan Manajemen Partai Keadilan Sejahtera Wilayah Gorontalo*, Tazkir: Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman, Vol 6 No 2, 2020, 311-328.

¹² Lina Jaakkola, "Designing Conceptual Articles: Four Approaches," *AMS Review* 10, 2020, 23, <https://doi.org/10.1007/s13162-020-00161-0>.

pengembangan hasil adaptasi konsep sebelumnya. Konsep atau teori yang diadaptasi adalah berpikir pola organisasi ke dalam konsep organisasi dakwah dengan spesifik SDM yang berperilaku adalah komunikator atau dai. Sumber data penelitian berupa literatur yang membahas mengenai organisasi, perilaku organisasi, organisasi dakwah dan komunikator dakwah/dai.

Cara kerja atau tahapan metode dalam studi ini sebagai berikut: pertama, memahami dan menyusun konsep berperilaku organisasi yang diperoleh dari sumber literatur organisasi dan perilaku organisasi. Kedua, menyusun konsep organisasi dakwah dan peran dai di dalamnya yang diperoleh dari sumber literatur organisasi dakwah dan dai. Ketiga, menyusun frame work berperilaku organisasi bagi seorang dai sebagai bagian SDM organisasi dakwah. Keempat, menguraikan bentuk aplikasi framework berperilaku organisasi pada studi kasus dai tertentu maupun berdasarkan sejarah Islam.

Hasil dan Pembahasan

Konsep Perilaku Organisasi

Kajian keorganisasian secara umum terbagi dalam dua besaran, yaitu *organization theory* (teori organisasi) dan *organization behavior* (perilaku organisasi). Perbedaan antara kedua kajian adalah dalam sudut pandang makro atau mikro. *Organization behavior* membahas tentang segala sesuatu yang sifatnya mikro yang mengkaji tentang perilaku individu atau

kelompok dalam organisasi. Sedangkan *organization theory* membahas yang sifatnya lebih makro yaitu mengenai keseluruhan aspek organisasi diantaranya visi, misi, struktur, kepemimpinan sampai keputusan strategis.¹³ Berdasarkan pembagian di atas maka kajian ini termasuk kajian mikro organisasi mengenai *organization behavior* (perilaku organisasi).

Kajian *organization behavior* didasarkan pada paradigma bahwa organisasi terbentuk dari empat unsur pokok yaitu (1) organisasi merupakan suatu sistem, (2) adanya pola aktivitas, (3) adanya sekelompok orang, (4) ada tujuan bersama yang telah ditetapkan. Pada unsur ketiga yaitu adanya sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat dipahami bahwa organisasi tidak berasal dari satu individu tapi beberapa individu yang mencoba membuat kesepakatan untuk bersatu. Meskipun demikian tidak bisa dipungkiri bahwa tiap individu adalah unik, dimana antara individu satu dengan lainnya berbeda dalam banyak hal, misalnya berbeda dalam kebutuhan, keinginan, minat, keyakinan, nilai, sikap, pola pikir, persepsi, kepribadian, harapan dan hal-hal lainnya. Karena berbagai perbedaan itulah maka memunculkan berbagai variasi perilaku individu dalam organisasi bahkan tidak jarang terjadi konflik antar individu dalam organisasi. Atas dasar ini setiap perilaku individu dalam organisasi perlu ditata atau disesuaikan agar perbedaan itu tetap dapat mengarahkan pada unsur keempat yaitu tujuan bersama yang telah ditetapkan.¹⁴

¹³ Dyah Sawitri, *Strategi Organisasi*, Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017, 20.

¹⁴ Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2008, 5.

Dari dasar paradigma di atas kemudian kajian perilaku organisasi berkembang dalam dua sudut pandang. Sudut pandang pertama, sebagai bagian aktivitas manajemen dalam mengelola organisasi. Artinya seorang manajer atau pemimpin sebagai penentu arah dan gerak seluruh elemen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi perlu memahami perilaku individu ataupun kelompok dalam organisasi yang punya banyak perbedaan yang perlu diolah agar berbagai perbedaan tersebut dapat produktif menunjang pencapaian tujuan organisasi.¹⁵ Dalam bentuk konkritnya melahirkan kajian tentang manajemen konflik, manajemen stres kerja, manajemen motivasi, pengembangan kecerdasan emosi di lingkungan kerja, pembentukan budaya organisasi untuk membentuk lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan.¹⁶

Sudut pandang kedua, sebagai kesadaran individu bersikap dalam suatu organisasi yang diikuti. Artinya seseorang yang telah bersepakat bergabung dalam suatu organisasi tentunya telah memahami seluk beluk organisasi tersebut, telah mengukur manfaat dan resiko yang akan didapatkan, berkompromi dengan perbedaan nilai, budaya, kepentingan diri dengan organisasi, sehingga dengan sadar menjadikan diri bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Atas kesadaran itu tentunya perlu diikuti kemauan untuk menyesuaikan perilaku diri dengan gerak organisasi. Dalam kepentingan sebagai dai yang tergabung dalam organisasi (bukan sebagai manajer),

maka maksud perilaku organisasi dalam kajian ini adalah sudut pandang kedua yaitu kesadaran individu (dai) bersikap dalam suatu organisasi (dakwah).

Konsep dasar perilaku organisasi (sudut pandang kedua) sebagai berikut: untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi biasakan ditetapkan anggaran dasar, anggaran rumah tangga (AD/ART), pembuatan program jangka panjang dan jangka pendek dan pengangkatan personal untuk melaksanakan program yang telah dirumuskan dan mencapai tujuan. Orang-orang dalam organisasi baik sebagai pemimpin, pengurus atau anggota memiliki hubungan dan tanggung jawab kerja. Sehingga orang-orang organisasi dalam menangani masalah tidak bisa bebas, mereka senantiasa berpijak pada pertimbangan cita-cita bersama, program (jangka panjang-pendek), aturan, pekerjaan tiap departemen dan kebijakan pemimpin. Setelah itu baru masalah yang dihadapi dan status serta kemampuan di organisasi. Dengan demikian, berperilaku organisasi bisa dikatakan berperilakunya anggota organisasi dalam menyelesaikan masalah berpijak/mempertimbangkan pada aspek vertikal dan aspek horizontal (keadaan masalah dan status diri). Untuk memahami perilaku organisasi dapat dilihat lebih lanjut pada Sketsa 1: Konsep Berperilaku Organisasi di bawah.¹⁷

Perilaku organisasi perlu mempertimbangkan aspek horizontal (masalah dan status diri) untuk mengetahui pokok masalah yang sedang dihadapi dan kesesuaian dengan

¹⁵ Ibid, 1.

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama, 2005.

¹⁷ Iskandar al-Warisy, *Berpikir Pola Organisasi: Konsep Penyelesaian Masalah Sosial*, Buletin Ulul Albab No.09/Th. VI 1994, 25-27.

kedudukan, kapasitas diri atau departemen, akan tetapi hal itu belum mampu menyelesaikan masalah secara menyeluruh karena setiap orang dalam organisasi akan terikat dengan hubungan struktur dan fungsional dengan orang atau departemen lain sehingga apapun yang dilakukan akan memengaruhi keadaan orang atau departemen lain. Untuk itu diperlukan pertimbangan vertikal (aspek organisasi) untuk mencari keselarasan dengan departemen lain agar masalah bisa selesai secara utuh, tidak menimbulkan dampak bagi orang/departemen lain sehingga bisa tetap sinergi mencapai cita-cita bersama.¹⁸

Aspek vertikal (organisasi) yang perlu dipertimbangkan dalam setiap perilaku sebagai anggota organisasi diantaranya: (1) visi, yaitu merupakan cita-cita bersama yang menjadi tujuan atau arah gerak organisasi. Visi juga menjadi dasar dari misi, program, aturan dan kebijakan organisasi harus dibuat untuk menunjang pencapaian visi. Visi ini perlu dijadikan pertimbangan untuk mencocokkan apakah pemecahan masalah yang dilakukan oleh anggota organisasi mendorong atau malah menjadi penghambat tercapai cita-cita bersama; (2) Anggaran dasar organisasi, berisi tata cara untuk melaksanakan cita bersama, baik program dan etikanya. AD ini perlu menjadi pertimbangan karena etika itu merupakan jalan mencapai cita-cita; (3) misi, yaitu merupakan jalan perjuangan (*kittah*) yang

dipilih organisasi sebagai upaya untuk mencapai visi.¹⁹ Dari misi kemudian akan diturunkan dalam program kerja, dari hal ini maka akan linier antara visi, misi dan program; (4) asas, yaitu nilai yang menjadi dasar/pondasi organisasi. Asas organisasi berfungsi sebagai spirit berjalanya organisasi, ciri pembeda dengan organisasi lain, dan menjadi panduan nilai-nilai turunan dalam organisasi, termasuk budaya. Karena begitu penting kedudukan asas dalam organisasi, sehingga pernah menjadi polemik dalam tubuh organisasi Islam ketika pemerintah orde baru membuat kebijakan asas tunggal pancasila. Polemik itu terkait dengan asas Islam dengan asa pancasila;²⁰ (5) budaya organisasi, yaitu perilaku kolektif orang-orang dalam organisasi yang dapat menjadi ciri individu dalam organisasi. Perilaku kolektif tersebut dibangun atas nilai-nilai organisasi yang terdiri dari keyakinan, norma.²¹ Nilai dalam budaya organisasi merupakan turunan dari nilai asas organisasi. Sehingga akan ada linieritas antara asas dan budaya organisasi; (6) struktur organisasi, yaitu bagan kedudukan, kewenangan dan garis hubungan antara pimpinan dengan SDM maupun sesama SDM. Melalui gambar struktur tiap SDM dalam organisasi akan memahami posisi dirinya, *job desk*, batasan kewenangan dan hubungan yang diperbolehkan atau tidak dengan SDM lainnya agar tercipta hubungan kerja yang sinergis; (7) pemimpin, yaitu orang yang memiliki kewenangan formal untuk

¹⁸ Ibid, 30.

¹⁹ A.B. Susanto, *Visi & Misi Langkah Awal Menuju Strategic Manajemen*, Jakarta: The Jakarta Consulting Group,

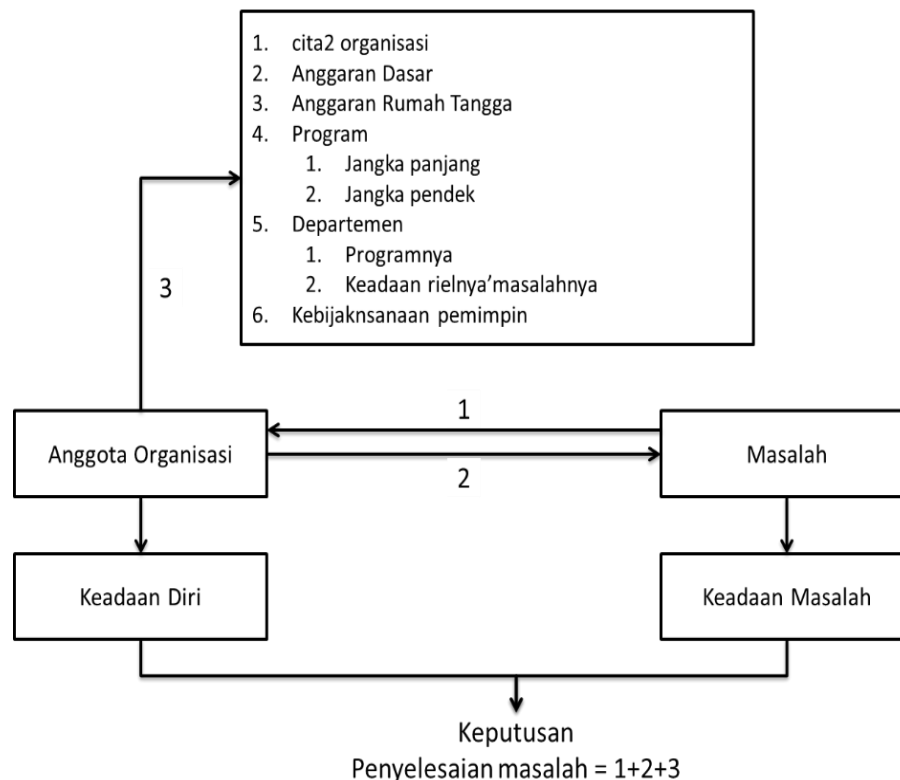
²⁰ Zuhri Humaidi, *Islam dan Pancasila: Pergulatan Islam dan Negara Periode Kebijakan Asas Tunggal*, Kontekstualita, Vol 25, No 2, 2010, 295.

²¹ Alfitri Rijanto dan Mukaram, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures)*, Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Vol 4, No 2, 2018.

memimpin organisasi. Tugas pemimpin adalah mengarahkan organisasi dengan manajemen maupun sikap kepemimpinan.²² Pemimpin adalah orang yang paling baik diantara yang lain, paling mengetahui dan diberikan wewenang membuat kebijakan terhadap anggotanya. Karena pemimpin adalah posisi tertinggi maka setiap kebijakan pemimpin harus dipatuhi dan dijalankan. Menyerahkan

masalah keorganisasian terhadap pemimpin merupakan kewajiban, sehingga jika kebijakan anggota bertentangan dengan pemimpin akan berdampak negatif, kecuali pemimpin mereka sudah tidak bersandar pada anggaran dasar yang dibuat. Semua aspek vertikal organisasi di atas, akan dituangkan dalam AD/ART organisasi yang dijadikan acuan bersama.

Pola Berfikir Organisasi



Sketsa 1 – Konsep Berperilaku Organisasi

Konsep Organisasi Dakwah dan Peran Dai di Dalamnya

Secara pengertian operasional dakwah adalah usaha yang dilakukan orang atau

kelompok yang menyeru/mengajak orang lain dengan kesadaran untuk patuh mengikuti agama Islam demi

²² Hardi Mulyono, *Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas*

Pengelolaan Perguruan Tinggi, Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora, Vol 3, No 1, 2018.

kemaslahatan di dunia dan akhirat.²³ Hal ini sejalan dengan perintah Allah pada surah Ali Imron: 104, artinya: *"Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung."*

Dari definisi dakwah tersebut maka organisasi dakwah dapat dipahami sebagai wadah yang terbentuk dari kesatuan orang-orang yang bersepakat untuk mencapai tujuan bersama yaitu membesarkan/menyebarkan agama Islam.²⁴ Sehingga antara organisasi dakwah dengan organisasi lain secara asumsi organisasinya sama yaitu sebagai wadah kesatuan dari banyak orang, yang kemudian tersusun dari berbagai unsur diantaranya: visi, asas, misi, struktur, budaya, kepemimpinan, serta keputusan organisasi.²⁵ Hal dasar yang menjadi pembeda organisasi dakwah dengan selainya adalah pada tujuan dan asas nilai yang menjadi dasar organisasi. Tujuan organisasi dakwah yang utama adalah menyeru manusia kepada ajaran Islam agar tercipta masyarakat yang baik, dengan tujuan rincinya bisa terkait dengan memecahkan masalah masyarakat, menjawab tantangan dakwah di masyarakat, melakukan pemberdayaan, melindungi dan meningkatkan kemampuan generasi muda Islam.²⁶ Sedangkan asas nilai adalah berdasarkan

Al-Qur'an dan hadis (sunah Nabi) meskipun dalam aplikasinya tergantung pada pemahaman tiap organisasi.²⁷

Dakwah juga perlu dipahami sebagai suatu kegiatan sistem dan proses. Artinya dakwah sebagai suatu sistem maka dalam kegiatan dakwah terdiri dari beberapa sub sistem yang saling berhubungan dimana melibatkan banyak orang dengan banyak peran, misal ada yang mengatur perijinan, akomodasi, mencari sponsor, menyiapkan sarpra, analisis mitra dakwah, mendesain materi, sampai menyampaikan pesan. Jika salah satu sub-sistem tidak jalan maka aktifitas dakwah juga akan terhambat. Memahami dakwah sebagai sistem berfungsi menekankan aspek kelangsungan satu organisasi dakwah.

Sedangkan dakwah sebagai proses artinya untuk mencapai tujuan dakwah tidak bisa dilakukan dalam satu kali kegiatan namun berkelanjutan atau bertahap. Setiap tahapan melalui proses masukan (*input*), konversi (perubahan), keluaran (*output*), dampak (*impact*), dan umpan balik (*feedback*).²⁸ Jika proses dakwah dipahami sebagai rangkaian pekerjaan dai maka dengan kata lain *input* adalah hal-hal yang perlu dipertimbangkan sebelum dakwah (pra), konversi adalah saat dakwah terselenggara (hari-H), sedangkan keluaran, dampak dan umpan balik adalah setelah kegiatan dakwah selesai (pasca). Proses ini akan terus dilakukan dalam

²³ Jamaludin Kafie, *Pengantar Ilmu Dakwah*, Surabaya: Karunia, 1988, 1.

²⁴ Mustofa, *Problematika Kepentingan Dalam Perumusan Tujuan Organisasi Dakwah*, Jurnal Dakwah, Vol X, No 1, 2009, 1.

²⁵ Dyah Sawitri, *Strategi Organisasi*, Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017.

²⁶ Jamaludin Kafie, *Pengantar Ilmu Dakwah*, 32.

²⁷ Bisa dilihat perbedaan antara memahami asas nilai Islam antara Nahdatul Ulama https://storage.nu.or.id/storage/files/buku-ad-art-nu-2022-1659407301_1659427556.pdf dengan Muhammadiyah <https://muhammadiyah.or.id/anggaran-dasar/>

²⁸ Moh. Ali Aziz, *Ilmu Dakwah edisi Revisi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2004, 204-206.

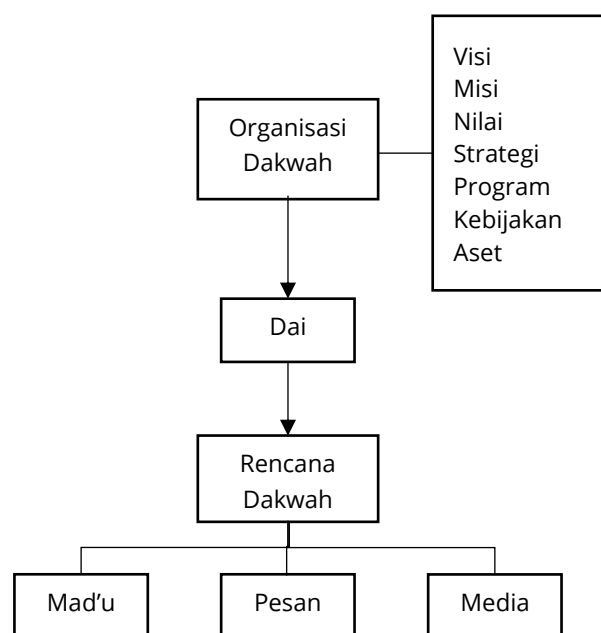
setiap dakwah sebagai rangkaian yang tidak putus dan berperan untuk peningkatan kualitas dai.

Berdasarkan pemahaman di atas, maka dai menempati posisi sebagai salah satu sub dalam dakwah sistem yang terhubung dengan subsistem yang lain, sehingga segala hal yang dilakukan dai harus selalu diupayakan sinergisitas dengan sub lainnya, tidak gerak individu. Serta kerja dai harus menunjang bagian proses dakwah berkelanjutan sampai tujuan akhir dakwah tercapai. Dalam satu sistem dakwah ada sub sistem yang saling terkait diantaranya pendakwah (dai), mitra dakwah (*mad'u*), pesan dakwah (*maudlu*), metode dakwah (*uslub*), dan media dakwah.

Kedudukan dai dalam sistem dakwah merupakan subyek yang aktif menyampaikan dakwah (menyeru untuk memahami dan mengamalkan ajaran Islam). Maka dai memiliki tugas diantaranya: (1) mengajak manusia lain untuk beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, (2) mengajak manusia lain untuk senantiasa menjalankan perintah Allah yang meliputi mendirikan shalat menunaikan zakat, mengerjakan kebaikan atau amar ma'ruf nahi munkar dan (3) memecahkan masalah agar memberikan penerangan atau pencerahan pada manusia lain dengan berpijak pada nilai-nilai Islam.²⁹ Tugas ini sejalan dengan QS. At Taubah: 71 artinya: *Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh mengerjakan yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat,*

menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah, sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.

Dalam rangka menjaga sinergisitas tersebut, maka dai perlu memperhatikan kedudukan dirinya terhadap organisasi dakwah serta terhadap sub sistem dakwah selainya. Artinya terhadap organisasi dakwah dai perlu memperhatikan visi, misi, nilai, strategi, program, kebijakan, aturan maupun aset organisasi. Kemudian menjadikan aspek organisasi tersebut sebagai dasar merencanakan kegiatan dakwah yang meliputi pemilihan *mad'u*, pesan, maupun media dakwah. Sinergisitas tersebut dapat digambarkan dalam sketsa berikut.



Sketsa 2 – Kedudukan Peran Dai dalam Organisasi Dakwah

²⁹ Fasha Umh Rizky, *Kompetensi Dai Profesional untuk Berdakwah di Kalangan Generasi Z*, Tanzim: Jurnal

Framework Berperilaku Organisasi Bagi Dai Dalam Organisasi Dakwah

Berdasarkan konsep *framework* berperilaku organisasi secara umum serta organisasi dakwah dan peran dai di dalam organisasi, maka perlu dilakukan adaptasi *framework* umum tersebut pada perilaku dai di dalam organisasi dakwah. Adaptasi *framework* ini diperlukan agar dapat diaplikasikan dalam persoalan yang sesuai dengan kebutuhan yaitu terkait dengan dai dalam organisasi dakwah.

Adaptasi itu dilakukan pada dua variabel horizontal, diantaranya: pertama, pada subyek SDM yang berperilaku yaitu dai. Kedudukan dai dalam organisasi dakwah merupakan subyek utama yang menyampaikan pesan dakwah kepada masyarakat (*mad'u*). rincian pekerjaan yang harus dilakukan dai dapat dibagi dalam tiga tahap kerja meliputi persiapan dakwah, melaksanakan dakwah dan pasca melakukan evaluasi.

Pada tahap persiapan dakwah yang harus dilakukan dai adalah merumuskan tujuan dakwah, analisa pemetaan kondisi jamaah (*mad'u*) yang akan didakwahi, sosial-budaya tempat penyelenggara, situasi makro kota, desa atau nasional yang mempengaruhi, tema acara. Hasil pemetaan digunakan sebagai acuan menyusun materi, mulai target, detail isi materi, contoh, pilihan diksi, teknik komunikasi tertentu, persiapan penampilan sampai pemilihan media dakwah. Agar pelaksanaan dakwah dapat berjalan lancar, dai bisa melakukan simulai mengajar dakwah.

Tahap melaksanakan dakwah yang harus dilakukan dai adalah menyampaikan

dakwah sesuai dengan materi dakwah yang sudah direncanakan sebelumnya. Dan pada tahap pasca dakwah akan dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan dakwah untuk mengukur tercapai atau tidak tujuan dakwah yang telah dirancang sebelumnya. Kedudukan evaluasi sebagai masukan atas kekurangan dakwah sebelumnya agar kedepan lebih baik.

Adaptasi kedua dilakukan pada variabel masalah yang kemungkinan di hadapi. Karena posisi subyek yang akan berperilaku adalah dai dengan *job desk* sebagaimana di atas, maka tentunya masalah yang dihadapi juga akan sesuai peranya. Misalkan pada saat persiapan dakwah bisa menghadapi masalah tujuan yang ditetapkan belum tergambar jelas atau perlu dipastikan lagi kesesuaian dengan arahan organisasi, perijinan kegiatan, kerjasama dengan birokrasi, kesesuaian materi dakwah, validasi data pemetaan *mad'u*, ketersediaan media maupun anggaran. Sedangkan masalah pelaksanaan dakwah misalkan gangguan dari pihak eksternal, media yang tidak bisa digunakan, keadaan cuaca yang tidak memungkinkan kegiatan dakwah dilanjutkan.

Sedangkan variabel vertikal yaitu organisasi dakwah tempat dai bernaung tidak perlu dilakukan adaptasi atau sebagai variabel tetap. Artinya bagaimanapun kondisi variabel horizontal (masalah dan status subyek), dalam mengambil keputusan seorang dai harus tetap mempertimbangkan variabel vertikal (yaitu visi, misi, nilai budaya, aturan, program organisasi dakwah yang diikuti). Setiap organisasi dakwah memiliki desain organisasi yang berbeda dengan

organisasi dakwah lainnya. Sehingga, aspek-aspek vertikal yang dipertimbangkan oleh da'i harus disesuaikan dengan kondisi karakteristik dan ketentuan organisasi yang diikuti. Namun, tentu saja variabel vertikal yang dipertimbangkan tetap mengikuti persoalan yang dihadapi, artinya tidak semua aspek yang ada dalam organisasi menjadi pijakan dalam menjawab persoalan perilaku yang dihadapi, namun sesuai dengan Batasan masalahnya (aspek horizontalnya).

Aplikasi/Penerapan *Framework* Berperilaku Organisasi Bagi Dai Dalam Organisasi Dakwah

Aplikasi *framework* di atas dapat dilihat dari beberapa studi kasus berikut. Pertama, Studi kasus Lembaga Dakwah Komunitas (LDK) Muhammadiyah menggelar kordinasi bersama dengan para dai Muhammadiyah untuk bersama merumuskan arah dan strategi dakwah Muhammadiyah yang semakin berkemajuan. Melalui kordinasi diharapkan dapat menyusun panduan pelaksanaan dakwah bagi para dai komunitas di semua tingkatan dan sasaran sehingga setiap dai Muhammadiyah memiliki arah, metode dan pendekatan dakwah yang sesuai dengan arah organisasi dan kebutuhan masyarakat di akar rumput, dengan demikian ada keseragaman visi tetapi tetap memberikan ruang kreativitas bagi dai dalam menggerakkan dakwah di komunitas masing-masing.³⁰

Dengan demikian maka sebagai dai yang tergabung dalam organisasi Muhammadiyah jika akan melaksanakan kegiatan dakwah mulai dari tahap pra/persiapan dakwah misalkan menetapkan tujuan dakwah, menetapkan komunitas mana sebagai *mad'u*, memilih media dan materi dakwah yang sesuai, pelaksanaan kegiatan dakwah maupun pasca/evaluasi perlu memastikan kembali kesesuaian dakwah yang dilakukan dengan ketentuan atau arahan dakwah yang telah dibuat atau disusun oleh LDK Muhammadiyah. Dai tidak bisa melaksanakan dakwah dengan sesuka hatinya, tapi juga bukan berarti membatasi atau mengekang dai, untuk itulah istilahnya adalah mencapai keseragaman visi namun tetap memberikan ruang kreativitas dai.

Praktek tersebut jika dianalisa dengan *framework* berpikir organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) dai LDK Muhammadiyah ketika menghadapi masalah horizontal, misal: menetapkan materi, memilih *mad'u*, memilih media; (2) maka perlu mempertimbangkan posisi diri dan unsur vertikal terkait organisasi yaitu memasukkan visi, arahan dan pedoman dakwah komunitas yang telah dirumuskan ketua LDK Muhammadiyah dalam menyelesaikan masalah horizontal yang dihadapi.

Kedua, dai Muhammadiyah ada yang ditugaskan di daerah 3 T (Terdepan, Terpencil, Tertinggal), mereka membawa visi dakwah inklusif artinya tidak hanya memenuhi kebutuhan spiritual komunitas

³⁰

<https://www.suaramuhammadiyah.id/read/lokakarya-dai-komunitas-teguhkan-peran-dakwah-di-era->

digital-yang-bernas, diakses tanggal 6 November 2025, 16.25.

muslim setempat tapi juga memberdayakan masyarakat seperti mengajar baca-tulis, ilmu pertanian, membantu sistem irigasi, membangun sumur, membantu merumuskan sistem pertanian, perkebunan hingga peternakan. Untuk tugas tersebut maka dai yang ditugaskan tidak hanya di bawah Lembaga Dakwah Komunitas (LDK) tapi juga kerjasama dengan Majelis Pemberdayaan Masyarakat (MPM) Muhammadiyah. Bentuk kerjasama itu diwujudkan seperti jika daerah tempat dai diterjunkan minus tapi punya potensi alam, namun karena kurang pengetahuan sehingga tidak bisa mengelola maka inilah tugas MPM dengan pakar pertaniannya mengoptimalkan potensi alam yang ada tersebut sehingga bisa meningkatkan taraf hidup masyarakat setempat baik warga muslim maupun non muslim.³¹

Dengan demikian jika dai tergabung dalam organisasi Muhammadiyah dan ditugaskan berdakwah pada daerah 3T maka kegiatan dakwah yang dilakukan sudah ditentukan oleh organisasi yaitu dakwah inklusif dan pemberdayaan. Artinya ada beberapa hal yang secara dasar sudah ada ketetapan dalam organisasi, misalnya pemilihan *mad'u* sudah ditetapkan yaitu masyarakat muslim maupun non muslim, program dakwah juga secara umum sudah digariskan yaitu peningkatan spiritual dan pemberdayaan, serta jalur kordinasi juga sudah dibuatkan yaitu jika ada kesulitan dalam hal pemberdayaan maka bisa kerjasama dengan SDM dari Majelis

Pemberdayaan Masyarakat (MPM). Sehingga jika dai ingin membuat kreasi atau inovasi tinggal menjabarkan dari garis dasar yang telah ditetapkan organisasi.

Praktek tersebut jika dianalisa dengan *framework* berpikir organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) dai Muhammadiyah yang ditugaskan di daerah 3T (Terdepan, Terpencil dan Tertinggal) ketika menghadapi masalah horizontal, misal: menghadapi *mad'u* yang kekurangan secara ekonomi, atau punya potensi tapi tidak memiliki kemampuan mengelola potensi tersebut, atau masalah spiritual; (2) maka perlu mempertimbangkan posisi diri dan unsur vertikal terkait organisasi yaitu memasukkan visi dakwah yang inklusi, arahan dan hubungan antara struktur LDK dan MPM Muhammadiyah. Sehingga satu masalah horizontal yang dihadapi bisa dipecahkan dengan kerjasama lintas struktur, misal dai LDK fokus membina pemikiran spiritual, sedangkan dai MPM sinergi membuat pemberdayaan.

Ketiga, studi kasus dai di masa Nabi Muhammad Saw. Beberapa sahabat yang menjadi dai utusan Nabi adalah Mu'adz bin Jabal dan Mush'ab bin Umair. Dalam pergaulan sehari-hari, Nabi telah mengetahui kepribadian Mu'adz yang dikenal sebagai orang yang penyabar, kreatif, dingin dan mudah mengalah, sehingga Nabi merasa bahwa Mu'adz cocok jika diutus ke masyarakat Yaman. Meski demikian Nabi tetap menguji keilmuan Mu'adz di hadapan para sahabat untuk dinilai bersama dan mendapatkan

³¹ <https://muhammadiyah.or.id/2021/12/tak-melulu-soal-agama-dai-muhammadiyah-di-wilayah-3-t-juga->

[bantu-pemberdayaan-masyarakat-non-muslim/](https://muhammadiyah.or.id/2021/12/tak-melulu-soal-agama-dai-muhammadiyah-di-wilayah-3-t-juga-bantu-pemberdayaan-masyarakat-non-muslim/), diakses 7 November 2025, jam 09.50.

persetujuan dari sahabat. Proses demikian masa sekarang dikenal dengan *fit and proper test*. Beberapa utusan Nabi lahir dari proses yang berbeda, ada sahabat yang sangat dekat dengan Nabi yang secara keimanan, keilmuan, kesetiaan dan karakter tidak perlu diragukan lagi. Ada juga utusan yang lahir dari kaderisasi misalnya Mu'adz bin Jabal dan Mush'ab bin Umair, mereka yang lahir dari kaderisasi juga memiliki keimanan dan keilmuan yang mumpuni, sehingga mereka ditugaskan untuk berdakwah serta diperbolehkan memecahkan masalah masyarakat setempat. Namun ada juga

yang lahir dari orang yang menyatakan keimanan kepada Nabi kemudian mengajukan diri sebagai relawan untuk menjadi dai di wilayahnya. Orang yang demikian cenderung memiliki sedikit keilmuan tentang Islam, untuk itu tugas mereka hanya mengajak masyarakat agar mengikuti Islam, namun jika mereka ingin mengetahui Islam secara mendalam maka akan dihubungkan kepada Nabi, sahabat senior atau dai yang mumpuni yang ditunjuk Nabi.³² Berikut beberapa Nabi dai di Masa Nabi beserta wilayahnya:

Tabel 1 – Nama Sahabat yang Menjadi Dai di Masa Nabi Muhammad Saw.³³

Nama Sahabat	Sasaran	Keterangan
Mush'ab bin Umair	Kaum Yatsrib	Utusan Nabi
As'ad bin Zararah	Yatsrib	Rekan Mush'ab
Sa'd bin Mu'adz	Bani Abi al-Shahl	Relawan Mush'ab
Usaid bin Hudair	Bani Abi al-Shahl	Relawan Mush'ab
Barra' bin Ma'rur	Bani Khazraj	Relawan Nabi
Dlamam bin Tsa'labah	Bani Sa'ad b. Bakr	Relawan Nabi
'Amr bin Murrah	Ban Juhainah	Relawan Nabi
Thufail bin 'Amr	Bani Daus	Relawan Nabi
'Urwah bin Mas'ud	Thaif	Relawan Nabi
Iyyasy bin Abi Rabi'ah	Yaman	Relawan Nabi
'Amr bin Malik	Bani Ruas b. Kilab	Relawan Nabi

Data di atas dapat dimaknai bahwa umat Islam di masa Nabi bersatu dalam organisasi Islam di bawah kepemimpinan Nabi, maka yang berperan sebagai dai pun juga perlu dimaknai bahwa dai tersebut adalah dai yang berorganisasi. Untuk itu perilaku dalam berdakwah perlu mengikuti ketentuan yang ada. salah satu yang perlu diperhatikan adalah berdasarkan data di atas diketahui dai di masa Nabi ada dua kategori yaitu utusan

Nabi atau relawan, kategori ini perlu dipahami karena menjadi batasan kewenangan dalam berdakwah. Jika merupakan utusan Nabi maka bisa mengemban tanggung jawab penuh dakwah di masyarakat setempat bahkan membantu memecahkan masalah, namun jika sebagai relawan hanya bertugas mengajak atau memobilisasi untuk memeluk Islam tidak boleh lebih dari itu. sehingga jika ada kesulitan harus

³² Ali Aziz, Ilmu Dakwah, 223.

³³ Ibid.

konsultasi dengan Nabi, sahabat atau utusan Nabi.

Praktek tersebut jika dianalisa dengan *framework* berpikir organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) dai pada masa Nabi merupakan dai yang tergabung dalam organisasi Islam di bawah kepemimpinan Nabi ketika menghadapi masalah horizontal, misal memilih materi apa yang diajarkan, memilih mad'u atau wilayah dakwah, menghadapi masalah politik, dll. (2) maka perlu mempertimbangkan posisi diri yaitu apakah sebagai sahabat, dai utusan atau dai relawan yang memiliki kedudukan dan kewenangan yang berbeda. serta mempertimbangkan unsur vertikal terkait organisasi yaitu memasukkan visi, nilai Islam, arahan Nabi dalam memecahkan masalah horizontal.

Simpulan

Dakwah bukan hanya dilaksanakan secara personal, namun dapat pula melalui berorganisasi. Dakwah secara teorganisir memiliki peranan penting untuk membangun kekuatan dakwah yang kokoh dan menghasilkan kemaslahatan yang lebih besar bagi masyarakat, sebab dakwah berorganisasi menggabungkan banyak sumber daya, baik SDM, SDM maupun dana.

Seorang dai yang berdakwah bersama melalui organisasi dakwah perlu memiliki

kompetensi berperilaku organisasi. Secara umum, frame work berperilaku pola organisasi bagi seorang da'i yaitu dengan mempertimbangkan variable horizontal (kondisi masalah yang dihadapi dalam berdakwah) serta vertical (kondisi organisasi dan kedudukan diri dalam struktur organisasi). Artinya seorang da'l dalam membuat tujuan dakwah, materi dakwah, menentukan prioritas obyek dakwah (*mad'u*) serta cara berdakwah juga mengikuti kebijakan organisasi yang mempertimbangkan unsur-unsur organisasi lainnya seperti: visi, misi, azas, aturan, budaya/nilai-nilai organisasi dan lain sebagainya.

Sebagai tambahan, menerapkan berperilaku organisasi tentu juga ada kendala atau tantangan yang akan dihadapi. Pengetahuan akan kendala itu bisa membantu sebagai langkah antisipasi jika suatu saat dialami. Orang-orang dalam organisasi dakwah tidak berperilaku organisai bisa disebabkan beberapa faktor, yaitu: (a) tidak mengetahui ilmu dan fikh berorganisasi, (b) tidak mengetahui ataupun memahami AD/ART organisasi dakwah yang diikuti, (c) kelupaan, (d) tidak memahami dampak negatif dari perilakunya, (e) terbiasa hidup bebas, (f) organisasi dakwah yang diikuti tidak jelas arahnya, (g) ada kecenderungan sudah tidak sepakat dengan organisasi dakwah yang diikuti, (h) atau ada kepentingan pribadi yang menghambat untuk berperilaku organisasi.

Bibliografi

- A.B. Susanto, *Visi & Misi Langkah Awal Menuju Strategic Manajemen*, Jakarta: The Jakarta Consulting Group,
- Al Farisi, Ahmad, *Kredibilitas Dai: Studi Kasus Dakwah Gus Baha*, Bil Hikmah: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam, Vol 3 No 1, 2025.
- al-Warisy, Iskandar, *Berpikir Pola Organisasi: Konsep Penyelesaian Masalah Sosial*, Buletin Ulul Albab No.09/Th. VI/ 1994.
- Aziz, Moh. Ali, *Ilmu Dakwah edisi Revisi*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2004.
- Haekal, Muhammad Husain, *Sejarah Hidup Muhammad, terj. Ali Audah*, Jakarta: Litera AntarNusa, cet 39, 2010.
- Humaidi, Zuhri, *Islam dan Pancasila: Pergulatan Islam dan Negara Periode Kebijakan Asas Tunggal*, Kontekstualita, Vol 25, No 2, 2010.
- Jaakkola, Lina, "Designing Conceptual Articles: Four Approaches," *AMS Review* 10, 2020, 23, <https://doi.org/doi:10.1007/s13162-020-00161-0>.
- Januariyani, Kojin Mashudi, *Pengorganisasian dalam Perspektif al-Qur'an dan Hadits*, Journal of Pojok Guru, Vol 1 No 1, 2023.
- Kafie, Jamaludin, *Pengantar Ilmu Dakwah*, Surabaya: Karunia, 1988.
- Machmudi, Yon, *Sejarah dan Profil Ormas-Ormas Islam di Indonesia*, Depok: PTTI UI, 2013.
- Mahdaniar, Fenny, Alan Surya, *Perumusan Etis Humor dalam Desain Pesan Dakwah*, Inteleksia: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah, Vol 3, No 2, 2022.
- Makmun, Fariza, Herliana Prastiwi, Muhammad Shoful Umam, *Efektivitas Manajemen dalam Dakwah*, Syi'ar: Jurnal Ilmu Komunikasi, Penyuluhan dan Bimbingan Masyarakat Islam, Vol 7, No 2, 2024.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama, 2005.
- Maresta, Dian, Ahmad Al Farisi, *Gaya Komunikasi Dakwah Ustaz Yahya Zainul Maarif di Kanal Youtube Al-Bahjah TV*, Bil Hikmah: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam, Vol 2, No 1, 2024.
- Mawasti, Wahanani, Alan Surya, *Pesan Dakwah Majasi untuk Meningkatkan Internalisasi Nilai Islam Pada Generasi Milenial*, Inteleksia: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah, Vol 5, No 1, 2023.
- Mulyono, Hardi, *Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi*, Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora, Vol 3, No 1, 2018.
- Mustofa, *Problematika Kepentingan Dalam Perumusan Tujuan Organisasi Dakwah*, Jurnal Dakwah, Vol X, No 1, 2009.
- Perdana, Dian Adi, Mey Oktafiyanti Pakili, *Perilaku Organisasi Melalui Dakwah Terhadap Perkembangan Manajemen Partai Keadilan Sejahtera Wilayah Gorontalo*, Tazkir: Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman, Vol 6 No 2, 2020.
- Rijanto, Alfitri dan Mukaram, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures)*, Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Vol 4, No 2, 2018.
- Rizky, Fasha Umh, Alan Surya, *Become a Professional Da'I in The Era of Digital Revolution 4.0*, At-Tahtzib: Jurnal Studi Islam dan Mu'amalah, Vol 9, No 1, 2021.
- , *Kompetensi Dai Profesional untuk Berdakwah di Kalangan Generasi Z*, Tanzim: Jurnal Dakwah Terprogram, Vol 2, No 2, 2024, DOI: 10.55372/tanzhim.v2i2.31
- Sawitri, Dyah, *Strategi Organisasi*, Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.
- Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2008.

Thaheransyah, Muhammad Fauzi, dkk, *Pengorganisasian Dakwah pada Ikatan Mubaligh Profesional Kota Padang*, Jurnal Kajian dan Pengembangan Umat, Vol 4, No 2, 2021.

Bisa dilihat perbedaan antara memahami asas nilai Islam antara Nahdatul Ulama

https://storage.nu.or.id/storage/files/buku-ad-art-nu-2022-1659407301_1659427556.pdf

dengan

Muhammadiyah

<https://muhammadiyah.or.id/anggaran-dasar/>

<https://www.suaramuhammadiyah.id/read/lokakarya-dai-komunitas-teguhkan-peran-dakwah-di-era-digital-yang-bernas>, diakses tanggal 6 November 2025, 16.25.

<https://muhammadiyah.or.id/2021/12/tak-melulu-soal-agama-dai-muhammadiyah-di-wilayah-3-t-juga-bantu-pemberdayaan-masyarakat-non-muslim/>, diakses 7

November 2025, jam 09.50.

