

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN ORGANISASI BERBASIS ISLAM DI LEMBAGA
PENDIDIKAN ISLAM: STUDI KASUS PADA LDK AL-IZZAH UINSU:
PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI**

Tika Kesuma Wardani¹, Syafri Fadillah Marpaung²

^{1 2} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

¹tikakesumawardani2504@gmail.com, ²syafrifadillahmarpaung@uinsu.ac.id,

ABSTRACT

The Campus Da'wah Institute (LDK) plays a strategic role as a non-formal educational institution that integrates students' intellectual, emotional, and spiritual intelligence. This study aims to analyze the implementation of Islamic-based organizational management (POACE), the characteristics of prophetic leadership, and organizational culture at the Al-Izzah LDK at UIN North Sumatra. Using a qualitative descriptive method with a case study approach, data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation of the core leadership. The results indicate that LDK Al-Izzah implements POACE functions integrated with Sharia, such as planning through the Dakwah Working Meeting (Mukerda), organization based on the "right man in the right place" principle, and transcendental oversight (muraqabah) through the "Tiket Syuro" regulation and a digital administrative system. Prophetic leadership is actualized through the qualities of Shiddiq, Amanah, Tabligh, and Fathonah (SATF), which are manifested in financial transparency, inclusive communication, and creative da'wah innovations. The organizational culture is strengthened by the value of Ukhuwah Islamiyah as a "lubricant" for internal conflicts, as well as the internalization of the slogan "Achieving Excellence, Spreading the Message of Islam" as a balancing force between academic and spiritual achievements. This study concludes that the integration of professional management, prophetic leadership, and a culture of ukhuwah are the main pillars of the effectiveness of campus da'wah organizations, although they still face challenges regarding the consistency of human resource engagement and schedule synchronization.

Keywords: Islamic Management, Prophetic Leadership, Organizational Culture, Campus Da'wah Organizations

ABSTRAK

Lembaga Dakwah Kampus (LDK) memiliki peran strategis sebagai lembaga pendidikan non-formal yang mengintegrasikan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen organisasi berbasis Islam (POACE), karakteristik kepemimpinan profetik, dan budaya organisasi di LDK Al-Izzah UIN Sumatera Utara. Menggunakan

metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pengurus inti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LDK Al-Izzah menerapkan fungsi POACE yang terintegrasi dengan syariat, seperti perencanaan melalui Musyawarah Kerja Dakwah (Mukerda), pengorganisasian berbasis *the right man on the right place*, serta pengawasan berdimensi transendental (*muraqabah*) melalui regulasi "Tiket Syuro" dan sistem administrasi digital. Kepemimpinan profetik diaktualisasikan melalui sifat *Shiddiq*, *Amanah*, *Tabligh*, dan *Fathonah* (SATF) yang diwujudkan dalam transparansi keuangan, komunikasi inklusif, dan inovasi dakwah kreatif. Budaya organisasi diperkuat oleh nilai *Ukhuwah Islamiyah* sebagai "pelumas" konflik internal, serta internalisasi slogan "Mengukir Prestasi, Menebar Dakwah" sebagai penyeimbang capaian akademik dan spiritual. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi manajemen profesional, kepemimpinan profetik, dan budaya *ukhuwah* merupakan pilar utama efektivitas organisasi dakwah kampus, meskipun masih menghadapi tantangan pada konsistensi keaktifan SDM dan sinkronisasi jadwal.

Kata Kunci: *Manajemen Islam, Kepemimpinan Profetik, Budaya Organisasi, Lembaga Dakwah Kampus*

A. Pendahuluan

Lembaga Pendidikan Islam, baik formal maupun non-formal seperti organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi, memiliki tantangan besar dalam mempertahankan eksistensinya di era globalisasi. Manajemen yang efektif bukan lagi sebuah pilihan, melainkan keharusan untuk memastikan mutu pembinaan tetap terjaga (Sallis, 2005). Dalam konteks universitas Islam, Lembaga Dakwah Kampus (LDK) seperti LDK Al-Izzah UINSU, memiliki peran strategis sebagai lembaga pendidikan non-formal dan wadah pembinaan

Islam yang berfungsi melakukan kaderisasi, menyebarkan dinamika Islam, serta meningkatkan kualitas ruhiyah (spiritual) mahasiswa (Siahaan, 2018).

Sebagai organisasi kemahasiswaan, LDK tidak sekadar menjadi tempat berkumpul, melainkan bertindak sebagai laboratorium kepemimpinan dan miniatur lembaga pendidikan Islam mikro di dalam kampus. Namun, realitanya banyak organisasi Islam kampus yang masih dikelola secara tradisional tanpa perencanaan yang matang, sehingga potensi besar aktivis dakwah menjadi

kekuatan yang tercerai-berai dan kurang memberikan dampak signifikan (Sallis, 2005).

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana pemimpinnya mampu mengintegrasikan prinsip syariah dan memberikan arah visi yang jelas (Kotter, 1996). Di sinilah pentingnya implementasi manajemen organisasi berbasis Islam yang mengombinasikan profesionalisme teknis (itqan) dengan integritas moral transendental.

Kepemimpinan di LDK Al-Izzah memegang peranan krusial sebagai penggerak utama. Seorang pemimpin harus memiliki visi yang kuat untuk menginspirasi anggotanya (Nanus, 1992). Dalam bingkai Islam, kepemimpinan visioner tersebut harus bersinergi dengan karakter kepemimpinan profetik yang bersumber pada sifat kenabian, yakni Shiddiq, Amanah, Tabligh, dan Fathonah (SATF), guna mengarahkan sumber daya organisasi menuju tujuan duniawi dan ukhrawi (Burns, 1979).

Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi yang berkembang di dalam LDK Al-Izzah juga menjadi

variabel penentu keberhasilan manajemen. Budaya organisasi merupakan sistem makna, nilai, dan keyakinan bersama yang dianut oleh anggota (Robbins, 2003). Dalam perspektif Islam, budaya ini harus berakar pada asumsi dasar bahwa setiap aktivitas organisasi adalah bentuk ibadah (muraqabah) serta diperkuat oleh fondasi ukhuwah Islamiyah yang kokoh (Schein, 2010; Siahaan, 2018).

Sinergi antara manajemen yang profesional, kepemimpinan yang profetik, dan budaya organisasi yang islami diharapkan dapat meningkatkan kualitas mutu organisasi secara berkelanjutan (Bakhtiar, 2024). Oleh karena itu, penelitian mengenai bagaimana integrasi komponen-komponen ini diterapkan dalam studi kasus LDK Al-Izzah UINSU sangat penting untuk dilakukan secara mendalam melalui pendekatan kualitatif (Sugiyono, 2018).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Studi Kasus (Case Study). Pilihan ini didasarkan pada fokus penelitian yang mengkaji satu unit

tunggal secara mendalam, yaitu LDK Al-Izzah UINSU, untuk memahami fenomena kompleks terkait implementasi manajemen organisasi berbasis Islam. Pendekatan yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif Interpretif. Tujuannya adalah untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan secara rinci mengenai praktik, persepsi, dan pengalaman pengurus terkait penerapan prinsip Shiddiq, Amanah, Tabligh, dan Fathonah (SATF), gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi di lembaga tersebut.

Informan dipilih menggunakan teknik Purposive Sampling dan Snowball Sampling. Informan kunci dalam penelitian ini meliputi: 1) Ketua Umum (memahami visi dan perencanaan). 2) Koordinator Bidang Internal (memahami budaya organisasi dan pembinaan), 3) Bendahara/Sekretaris (memahami transparansi dan akuntabilitas/SATF), 4) Koordinator Bidang Dakwah/Humas (memahami aspek komunikasi/Tabligh), 5) Anggota Aktif Senior (untuk melihat implementasi di level operasional).

Kemudian data dikumpulkan melalui tiga teknik utama (Triangulasi)

yakni melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif dan studi dokumentasi. Sementara proses analisis data mengikuti model interaktif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan. Dan untuk memastikan validitas data kualitatif, peneliti melakukan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan member check.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data yang terhimpun melalui wawancara mendalam terhadap lima informan kunci yakni Ketua Umum, Koordinator Bidang Internal, Bendahara dan Sekretaris Umum, Koordinator Humas/Dakwah, serta seorang anggota aktif senior memperlihatkan pola yang relatif konsisten mengenai bagaimana fungsi manajemen, kepemimpinan profetik, dan budaya organisasi dijalankan di LDK Al-Izzah UINSU.

Musyawarah Kerja Dakwah (Mukerda) muncul berulang kali sebagai forum perencanaan kolektif, sementara nilai transparansi, keteladanan, dan pengawasan berdimensi spiritual (muraqabah) menjadi benang merah yang menghubungkan jawaban seluruh

informan. Guna memperdalam temuan tersebut, hasil observasi partisipatif dan studi dokumentasi terhadap Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) empat unit kerja utama seperti Kaderisasi, Syiar dan Media (Syimed), Humas dan Jaringan (Humjar), serta Badan Pengurus Harian (BPH) diuraikan secara tematik pada sub-bab berikut, dengan tetap merujuk pada kerangka fungsi manajemen POACE dan karakter kepemimpinan profetik Shiddiq, Amanah, Tabligh, dan Fathonah (SATF).

1. Departemen Kaderisasi: Analisis Manajerial dan Problematika Organisasi

Realisasi program kerja Kaderisasi menunjukkan dinamika yang cukup kompleks antara target kuantitatif dan realitas di lapangan. Program pembentukan basis data anggota, misalnya, menetapkan target sebanyak 176 orang, tetapi capaian riilnya hanya mencapai 64,38 persen. Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa perencanaan sistem informasi yang telah dirancang secara matang belum sepenuhnya diimbangi oleh

respons aktif anggota di level operasional.

Pola serupa juga tampak pada program TEKAD II dan TMLDK II, yang tingkat partisipasinya tergolong rendah, yakni hanya 24 persen untuk TEKAD II. Triangulasi teknik terhadap temuan ini mengungkap bahwa rendahnya partisipasi tersebut tidak semata soal minat, melainkan berkelindan dengan kendala teknis, seperti ketidakhadiran bendahara panitia pada momentum krusial serta kepadatan jadwal akademik mahasiswa yang kerap berbenturan dengan agenda organisasi.

Di tengah tantangan tersebut, program Training For Instructor (TFI) justru tampil sebagai success story dengan tingkat keberhasilan 75,3 persen, sebuah capaian yang mengindikasikan bahwa pada ranah pengembangan kapasitas instruktur, fungsi penggerakan (actuating) departemen telah berjalan cukup efektif.

Apabila data di atas dibaca melalui lensa kepemimpinan profetik SATF dan budaya organisasi yang menjadi fokus penelitian ini, sejumlah pola menarik dapat ditarik. Inisiatif departemen menyusun "Buku Saku

Anggota Pelopor” serta merintis sistem basis data digital mencerminkan sifat Fathonah, yaitu kecerdasan dan kreativitas dalam mencari solusi di tengah keterbatasan sarana. Namun demikian, rendahnya angka partisipasi pada program basis data serta lambannya respons anggota, sebagaimana dikonfirmasi berulang dalam wawancara mendalam, menyingkap sisi lain yang belum sepenuhnya tuntas, yaitu tantangan dalam menginternalisasi nilai Amanah sebagai bagian dari budaya organisasi sehari-hari.

Kecenderungan anggota memprioritaskan kesibukan eksternal ketimbang agenda internal ini pada gilirannya menegaskan bahwa penanaman nilai profetik tidak cukup berhenti pada tataran wacana kepemimpinan, melainkan perlu terus-menerus dikuatkan melalui pembiasaan struktural, sejalan dengan pandangan Schein (2010) bahwa budaya organisasi terbentuk dari pengulangan asumsi dan praktik, bukan sekadar slogan normatif.

Triangulasi sumber turut memperkuat simpulan ini: wawancara dengan Koordinator Bidang Internal menunjukkan bahwa persoalan

sumber daya manusia yang dihadapi Kaderisasi merupakan masalah sistemik yang berkelindan dengan fluktuasi ghirah (semangat) kader, sebuah temuan yang kemudian tervalidasi oleh data LPJ mengenai variasi tingkat keaktifan anggota dari waktu ke waktu.

Merujuk pada Draf Komisi B, departemen Kaderisasi masih menghadapi sejumlah hambatan struktural yang bersifat mendasar. Ketiadaan mekanisme konfirmasi tertulis bagi staf yang tidak aktif, misalnya, menyisakan celah pada fungsi pengawasan (controlling), sehingga sulit membedakan antara ketidakaktifan yang bersifat sementara dengan pengunduran diri yang tidak diformalkan.

Persoalan lain yang tidak kalah krusial adalah kurangnya sinkronisasi antara waktu pelaksanaan syuro internal dengan jadwal kegiatan kampus secara umum, yang pada akhirnya turut menyumbang pada rendahnya tingkat kehadiran kader dalam forum-forum pembinaan. Kedua temuan ini memperlihatkan bahwa efektivitas fungsi POACE di tingkat departemen tidak dapat berdiri sendiri, melainkan sangat bergantung

pada konsistensi dukungan sumber daya manusia yang menjadi pelaksana di lapangan.

2. Departemen Syiar dan Media (Syimed): Integrasi Dakwah Kreatif

Berdasarkan studi dokumentasi terhadap LPJ Syimed, departemen ini menunjukkan performa yang berorientasi pada hasil visual dan keterlibatan audiens. Program Publish For Media mencatatkan ketercapaian akhir sebesar 88,3 persen, sebuah angka yang menegaskan efektivitas departemen dalam mengelola platform media sosial sebagai kanal syiar utama.

Sebagai program unggulan, IMFest 2025 bahkan mencapai tingkat keberhasilan 90 persen dengan surplus anggaran sebesar Rp569.000, yang menjadi bukti objektif bahwa fungsi pengawasan (controlling) berjalan efektif pada program berskala besar. Sebaliknya, program Pelatihan Akselerasi Media (PAM) tidak terlaksana sama sekali (0 persen) akibat keterbatasan sumber daya manusia dan prioritas agenda universitas yang berbenturan.

Temuan kontras antara IMFest dan PAM ini menjadi poin penting dalam evaluasi manajerial departemen, karena menunjukkan bahwa keberhasilan program besar berorientasi eksternal tidak serta-merta menjamin keberlangsungan program pengembangan kapasitas internal.

Departemen ini mengaktualisasikan sifat Tabligh melalui penggunaan media sosial yang inklusif dan kreatif; pemanfaatan Reels dan TikTok merupakan bentuk interpretasi modern dari perintah dakwah yang relevan dengan budaya mahasiswa saat ini, sekaligus menegaskan bahwa dakwah tidak lagi terbatas pada ruang mimbar konvensional.

Di sisi lain, transparansi pelaporan keuangan pada agenda IMFest, yang mencatat detail pemasukan dan pengeluaran secara rinci, merupakan manifestasi nyata dari nilai Shiddiq (kejujuran) dalam kepengurusan. Observasi partisipatif turut menunjukkan bahwa departemen Syimed berhasil membangun budaya “kreativitas sebagai ibadah”; meskipun terkendala pada program PAM, sinergi

antaranggota tetap terjaga melalui komunikasi yang santun dan terbuka, sebuah pola yang mencerminkan ukhuwah Islamiyah sebagai fondasi budaya organisasi sebagaimana ditegaskan Siahaan (2018).

Dengan demikian, capaian Syimed memperlihatkan bahwa integrasi antara kompetensi teknis kreatif dan nilai spiritual profetik dapat berjalan beriringan tanpa saling mereduksi.

Merujuk pada Draf Komisi C, permasalahan utama yang dihadapi departemen ini meliputi tingkat keaktifan personel yang bervariasi—dua orang berada pada kategori B, satu orang kategori C, dan satu orang kategori D yang menjadi hambatan nyata dalam menjaga konsistensi produksi konten dari waktu ke waktu. Selain itu, keterlambatan koordinasi dengan Humas-Syiar di tingkat fakultas serta minimnya respons dalam alur informasi internal turut menjadi tantangan fungsional yang perlu diperbaiki, mengingat kelancaran arus informasi lintas unit menjadi prasyarat bagi konsistensi narasi dakwah yang disampaikan ke publik.

3. Departemen Humas dan Jaringan: Sinergi Eksternal dan Relasi

Berdasarkan data LPJ Humjar, departemen ini menunjukkan kapasitas yang cukup baik dalam mengelola jejaring di luar organisasi. Program Connect & Collaborate berhasil menjalin silaturahmi birokrasi dengan WR III UINSU dan BKM Masjid Al-Izzah, serta kunjungan kerja ke berbagai mitra strategis seperti LAZNAS IZI dan Yatim Mandiri.

Meski demikian, efektivitas program ini terhambat oleh lambatnya proses administrasi surat-menyurat, tercermin dari persentase keberhasilan waktu yang hanya mencapai 42,8 persen—capaian terendah dibandingkan program lain yang dianalisis. Sebaliknya, program LDK Berbagi & Peduli Umat menunjukkan tingkat keberhasilan 100 persen pada aspek respons cepat tanggap bencana. Meskipun secara rutin program ini juga terkendala sumber daya manusia, donasi publik yang berhasil terhimpun, seperti Rp3.315.000 untuk hewan kurban, menjadi indikator tingginya kepercayaan publik terhadap LDK Al-Izzah.

Departemen Humjar merepresentasikan sifat Tabligh melalui kemampuannya membangun komunikasi persuasif kepada pihak eksternal, termasuk lembaga zakat dan birokrasi kampus, yang menunjukkan bahwa LDK tidak bersifat eksklusif, melainkan hadir sebagai mitra strategis dalam dakwah lintas kelembagaan. Keberhasilan aksi cepat tanggap, seperti penggalangan dana untuk korban banjir, mencerminkan sifat Amanah yang kuat, di mana integritas dalam menjaga kepercayaan donatur menjadi nilai budaya yang tertanam kokoh dalam setiap aksi kemanusiaan yang dijalankan. Observasi terhadap pola kerja Humjar juga menunjukkan adanya budaya ta'awun (tolong-menolong) yang tidak hanya bersifat internal, tetapi juga eksternal, sehingga memperkuat posisi LDK Al-Izzah sebagai organisasi yang peduli terhadap permasalahan umat di tengah-tengah lingkungan kampus, sejalan dengan gagasan Robbins (2003) bahwa budaya organisasi yang kuat tercermin dari konsistensi nilai yang dipraktikkan lintas situasi, baik internal maupun eksternal.

Merujuk pada Draf Komisi D, tantangan utama yang dihadapi Humjar meliputi keterbatasan sinkronisasi waktu syuro internal dengan koordinasi bersama Humas-Syiar (Humsyi) di tingkat fakultas, sebuah persoalan yang secara konsisten muncul pula di departemen lain dan mengindikasikan adanya kebutuhan mendesak akan kalender kegiatan terpadu di tingkat organisasi. Selain itu, beban administrasi yang bersifat "kejar tayang" dalam pelaporan donasi publik seringkali berbenturan dengan keterbatasan sumber daya manusia, yang pada gilirannya menuntut ketangkasan (Fathonah) lebih tinggi dari pengurus dalam mengelola data secara akurat dan tepat waktu.

4. Analisis Manajemen Umum: Peran Strategis Badan Pengurus Harian

Keberhasilan manajemen di LDK Al-Izzah sangat bergantung pada sinergi antara kebijakan Ketua Umum, ketelitian administrasi Sekretaris Umum, dan transparansi keuangan Bendahara Umum. Ketua Umum berperan sebagai penggerak utama (actuating) sekaligus penentu arah visi

organisasi; berdasarkan justifikasi program kerja, Ketua Umum berhasil menjaga stabilitas organisasi melalui forum syura yang rutin, sehingga setiap kebijakan yang diambil senantiasa selaras dengan nilai-nilai Islam.

Sekretaris Umum bertanggung jawab atas tertib administrasi, dan penggunaan sistem digital berbasis cloud (Google Drive/Sheets) untuk manajemen aset serta surat-menyurat menunjukkan upaya modernisasi yang signifikan dalam menunjang fungsi pengawasan (controlling). Sementara itu, Bendahara Umum berfokus pada transparansi finansial; LPJ yang disusun secara terbuka dan terperinci, seperti pada agenda IMFest, menjadi bukti riil implementasi nilai Shiddiq dalam pengelolaan amanah harta umat.

Sinergi antara Sekretaris Umum dan Bendahara Umum dalam mendokumentasikan aset dan keuangan secara terbuka mencerminkan perpaduan antara integritas (Shiddiq) dan tanggung jawab (Amanah) yang tinggi, sekaligus meminimalisasi potensi konflik internal terkait penggunaan sumber daya organisasi. Pada saat yang sama,

Ketua Umum menunjukkan sifat Tabligh melalui kemampuannya mengartikulasikan visi dakwah kepada para kader melalui keteladanan langsung, bukan sekadar instruksi normatif.

Sifat Fathonah pun tampak jelas pada kemampuan pimpinan dalam menyelesaikan konflik internal serta berinovasi melalui sistem “Tiket Syuro” sebagai prasyarat spiritual sebelum pengambilan keputusan strategis dilakukan sebuah mekanisme yang secara langsung menghubungkan fungsi pengawasan administratif dengan dimensi transendental (muraqabah) yang menjadi ciri khas manajemen berbasis Islam di lembaga ini.

Merujuk pada Draf Komisi A, ditemukan beberapa tantangan manajerial yang bersifat lintas departemen. Pertama, meskipun sistem digital telah diterapkan secara konsisten, kecepatan arus informasi antardepartemen masih terhambat oleh disparitas tingkat keaktifan sumber daya manusia. Kedua, terdapat kebutuhan untuk memperkuat fungsi kontrol dari Sekretaris Umum agar setiap departemen lebih disiplin dalam melengkapi berkas LPJ tepat

waktu, sehingga pola “kejar tayang” administratif yang berulang di berbagai departemen dapat diminimalisasi.

Ketiga, koordinasi antara Ketua Umum dan Majelis Pertimbangan Organisasi (MPO) perlu terus dioptimalkan agar arah kebijakan organisasi tetap relevan dengan dinamika dakwah kampus yang terus berkembang. Secara keseluruhan, temuan pada tingkat manajemen umum ini menegaskan bahwa meskipun fondasi kepemimpinan profetik dan budaya ukhuwah telah tertanam cukup kuat di LDK Al-Izzah, konsistensi implementasi pada level teknis-administratif masih menjadi ruang perbaikan yang perlu mendapat perhatian serius pada periode kepengurusan berikutnya.

D. Kesimpulan

Pada dimensi fungsi manajemen, LDK Al-Izzah terbukti telah mengintegrasikan POACE dengan nilai-nilai syariah secara konsisten. Perencanaan dilakukan melalui forum kolektif Mukerda yang berfungsi sebagai filter musyawarah, pengorganisasian dijalankan berbasis minat dan bakat anggota, penggerakan mengandalkan

pendekatan persuasif ala peer-approach, sementara pengawasan bersifat berlapis, mencakup dimensi administratif-digital sekaligus spiritual-transendental melalui praktik muraqabah.

Meski demikian, efektivitas keempat fungsi ini masih dibayangi oleh tantangan konsistensi sumber daya manusia, yang pada gilirannya memunculkan diskrepansi antara target program dan realisasi di lapangan—sebuah pola yang berulang di hampir seluruh departemen yang diteliti.

Pada dimensi kepemimpinan, nilai-nilai profetik SATF telah teraktualisasi secara konkret dan dapat ditelusuri jejaknya pada praktik sehari-hari organisasi: sifat Shiddiq tercermin pada transparansi keuangan Bendahara Umum dan LPJ yang dibuat terbuka, Amanah pada tanggung jawab Humjar dalam aksi kemanusiaan, Tabligh pada inovasi dakwah kreatif Syimed di media sosial, dan Fathonah pada terobosan sistem manajemen seperti “Tiket Syuro” serta digitalisasi aset oleh Sekretaris Umum. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan profetik di LDK Al-Izzah bukan

sekadar jargon normatif, melainkan telah diterjemahkan menjadi mekanisme kerja yang dapat diamati dan diverifikasi melalui dokumen serta kesaksian informan.

Adapun pada dimensi budaya organisasi, nilai Ukhuwah Islamiyah berperan sebagai “pelumas” yang meredam potensi konflik internal, ditopang oleh keyakinan dasar bahwa berorganisasi merupakan bagian dari jihad fi sabilillah. Keyakinan ini kemudian dimanifestasikan dalam tradisi ibadah rutin, penggunaan istilah-istilah islami dalam interaksi sehari-hari, serta internalisasi slogan “Mengukir Prestasi, Menebar Dakwah” sebagai penyeimbang antara capaian akademik dan capaian spiritual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa integrasi antara manajemen yang profesional, kepemimpinan yang profetik, dan budaya ukhuwah merupakan tiga pilar yang saling menopang dalam menjaga efektivitas organisasi dakwah kampus, sekalipun tantangan pada konsistensi keaktifan SDM dan sinkronisasi jadwal tetap menjadi pekerjaan rumah yang perlu dituntaskan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakhtiar, Y. , R. A. , W. A. , & A. F. A. (2024). Kepemimpinan visioner kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan di MAN 2 Banyuwangi. *Instructional Development Journal*, Vol. 7, No. 1(hlm. 167–172), 167–172.
- Burns, J. MacGregor. (1979). *Leadership*. Harper & Row.
- Jalaluddin. (2013). *Teologi Pendidikan*. RajaGrafindo Persada.
- Kementerian Agama RI. (n.d.). *Al-Qur'an dan Terjemahannya Digital*. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. Retrieved June 29, 2026, from <https://quran.kemenag.go.id/>
- Kotter, J. P. . (1996). *Leading change*. Harvard Business School Press.
- Mujib, A. M. J. (2002). *Ilmu Pendidikan Islam*. Kencana Prenada Media.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. Jossey-Bass.
- Nor, T. , & S. A. (2024). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 4(4), 256–268.
- Qomar, M. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Erlangga.
- Robbins, S. P. . (2003). *Organizational behavior*. Prentice Hall.
- Sallis, E. (2005). *Total Quality Management in Education*. Kogan Page.

- Schein, E. H. . (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Sekretariat Negara. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Sekretariat Negara.
- Siahaan, A. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan: Aplikasi Kepemimpinan Efektif, Strategis, dan Berkelanjutan*. CV. Widya Puspita.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Tafsir, A. (2012). *Ilmu Pendidikan Islami*. PT Remaja Rosdakarya.