

DINAMIKA PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI LDK
(LEMBAGA DAKWAH KAMPUS) AL-USWAHZulvantri Gapri¹, Neneng Hasannah²

Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi

¹zulvantrigapri@gmail.com , ²nenenghasannah@uinjambi.ac.id**Abstract**

Organizational change and development are usually planned or unplanned within the scope of the organization that can leave an impression on various aspects of the organization, namely structure, culture, systems, technology, and human resources. Factors that cause organizational change and development are internal and external factors. However, the factors that have a greater influence are changes in market needs, changes in government regulations, technological advances, and the process of developing organizational structures and systems. Organizational change has the goal of improving organizational performance and providing added value to the organization and stakeholders. Therefore, this study aims to examine the dynamics of organizational change and development and identify factors that influence the process and development at the Al-Uswah Campus Islamic Propagation Institute. The approach used in this study is a qualitative descriptive analysis approach.

Keywords: Dynamics, Change, Development, Organization

Abstrak

Perubahan dan perkembangan organisasi biasanya telah direncanakan maupun tidak direncanakan pada ruang lingkup organisasi yang mampu memberi kesan dalam berbagai aspek organisasi yaitu struktur, budaya, sistem, teknologi, dan sumber daya manusia. Faktor yang menyebabkan terjadinya perubahan dan perkembangan organisasi yaitu faktor internal dan eksternal. Namun, faktor yang lebih memengaruhi adalah perubahan kebutuhan pasar, perubahan peraturan pemerintah, kemajuan teknologi, proses pengembangan struktur dan sistem organisasi. Perubahan organisasi mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi serta memberikan nilai tambah bagi organisasi dan pihak yang berkepentingan. Maka dari itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana dinamika perubahan dan pengembangan organisasi dan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi proses dan pengembangan pada Lembaga Dakwah Kampus Al-Uswah. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif deskriptif analisis.

Kata Kunci: Dinamika, Perubahan, Pengembangan, Organisasi

Article History

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism Checker No 632

Prefix DOI :

10.8734/Tashdiq.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Tasdiq



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)

Pendahuluan

Pada era masa kini yang tengah berada dalam kondisi seberapa cepat dan drastis perubahan terjadi pada berbagai aspek organisasi, adanya ketidakpastian, komplikasi, dan ambiguitas, organisasi bukan hanya sekedar dituntut untuk bertahan, tetapi juga harus beradaptasi responsif dalam kondisi apapun. Perubahan organisasi bukanlah sebuah pilihan, tetapi kebutuhan organisasi untuk menjaga presensi, identitas, dan juga perannya supaya tetap signifikan dan berkelanjutan di tengah perubahan lingkungan. A. Kartini Sari Putri, 2023 menyatakan bahwa pendekatan lintas budaya dan keterlibatan anggota menjadi sorotan dan menunjukkan bagaimana perbedaan budaya bisa mempengaruhi proses perubahan.

Selain itu, dengan dinamika yang tidak sesuai dengan dinamika anggota maka organisasi tidak bisa bertahan dan tidak berkembang karena organisasi harus terus-menerus menyesuaikan diri dengan adanya tuntutan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungannya. Salah satu tantangan besar yang akan dihadapi oleh organisasi modern adalah proses penyesuaian dengan lingkungan. Fenomena ini ditemui pada organisasi kampus, khususnya pada organisasi lembaga dakwah kampus al-uswah.

LDK Al-Uswah adalah salah satu realitas penggerak organisasi yang didalamnya mempunyai nilai-nilai spiritual dan sosial pada lingkungan perguruan tinggi, hal ini berada dalam persilangan yang unik. dalam organisasi ini terdapat 2 persepsi yang berbeda. di satu sisi organisasi ini berpegang teguh terhadap nilai-nilai keislaman yang sifatnya tetap (tsabit), tetapi di sisi lain, LDK harus menghadapi kenyataan terhadap perubahan (mutaghayyirat) seperti perubahan individualitas anggota, pedoman manajemen kampus, sampai inovasi teknologi digital yang mengubah pola interaksi dakwah.

Dinamika Internal dan Eksternal LDK Al-Uswah

Ada dua faktor utama yang menyebabkan dinamika perubahan di LDK Al-Uswah. Faktor internal berkaitan dengan siklus kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia. Masalah klasik seperti penurunan semangat kader (futura), ketidakseimbangan antara kuantitas dan kualitas SDM, serta birokrasi internal yang terkadang lambat, menjadi katalisator perlunya pengembangan organisasi. Dinamika ini menciptakan tekanan bagi pengurus untuk melakukan evaluasi struktural maupun kultural demi menjaga keberlangsungan organisasi. Pertama faktor eksternal, ini meliputi perubahan pada aturan pendidikan tinggi dan juga tuntutan profesionalitas organisasi mahasiswa yang semakin melonjak. Jumlah mahasiswa pada era ini didominasi oleh generasi Z, yang mempunyai prioritas cara kerja yang lebih fleksibel, mengandalkan visual, dan instan. Hal ini menyebabkan LDK Al-Uswah harus menginovasi strategi supaya tidak dianggap kaku.

Kedua Faktor internal biasanya memiliki hubungan dengan masa kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Masalah yang mengkhawatirkan seperti menurunnya motivasi kader (futura), kesenjangan antara jumlah dan kualitas SDM, dan juga aturan tata kerja internal yang sering kali lambat, menjadikan pendorong dibutuhkan pengembangan organisasi. Dinamika ini dapat membangun tuntutan bagi seluruh pengurus untuk merealisasikan evaluasi struktural maupun kebudayaan guna keberlangsungan organisasi LDK Al-Uswah.

Pengembangan Organisasi (Organizational Development)

LDK Al-Uswah dalam Pengembangan organisasi (PO) tidak bisa disinkronkan bersama substansi bisnis murni. Organisasi LDK Al-Uswah ada aspek "ruhiyah" atau kerohanian yang biasanya menjadi pengikat utama. tetapi, secara eksekutif, Pengembangan Organisasi pasti membutuhkan pendekatan dengan cara sistemik. Cummings & Worley 2014 mengatakan bahwa peningkatan organisasi mengimplikasikan praktik pemahaman tentang perilaku yang bertujuan untuk peningkatan terstruktur, memiliki strategi, dan memperkuat proses yang mengarah pada keberhasilan organisasi. pengembangan ini penting bagi LDK Al-Uswah karena meliputi penataan ulang divisi, peningkatan kemampuan kepemimpinan melalui pembinaan resmi, sampai penerapan sistem informasi manajemen dakwah. Proses perubahan gaya organisasi, dari gaya tradisional menjadi organisasi modern dan fleksibel ini yang menjadi inti dari fenomena dinamika perubahan yang terjadi.

Penelitian terhadap dinamika perubahan di LDK Al-Uswah menjadi penting karena mencakup tiga alasan utama. Pertama, untuk menggambarkan pencapaian visi dan misi organisasi dengan mengetahui sejauh mana efektivitas perubahan yang telah dilakukan. Kedua, untuk meneliti apa saja hambatan-hambatan yang ada, baik dari hambatan anggota ataupun pimpinan, saat perubahan diterapkan. Ketiga, sebagai bentuk dokumentasi teoritis dan pertimbangan untuk kepengurusan selanjutnya sebelum mengambil keputusan strategis. Perubahan dalam organisasi LDK seringkali terjadi tanpa perencanaan yang matang, hingga menyebabkan budaya organisasi goyah. Maka dari itu, analisis terhadap LDK Al-Uswah dalam mengelola perubahan mulai dari fase memulihkan, dorongan, sampai fase penghentian sementara.

METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti menerapkan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif analitis. Pendekatan ini ditentukan berdasarkan kepribadian dari objek penelitian yang bersifat aktif dan mengaitkan perilaku manusia dengan nilai-nilai organisasi yang kompleks. Supaya memperoleh pemahaman yang menyeluruh tentang dinamika perubahan di LDK Al-Uswah, penelitian ini menerapkan dua metode utama secara terpadu.

Pertama, peneliti menggunakan kajian pustaka untuk prinsip akademis yang kuat tentang manajemen perubahan dan pengembangan organisasi. Peneliti menggunakan berbagai sumber literatur yang relevan, seperti dokumen internal LDK Al-Uswah yang mencakup AD/ART, laporan pertanggung jawaban (LPJ) dari 2 periode kepengurusan terakhir. Peneliti juga mengutip jurnal-jurnal ilmiah, buku tentang perilaku organisasi, dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan gerakan kampus. Lalu, peneliti mengambil data dari sosial resmi organisasi untuk melihat bagaimana pola komunikasi dan perubahan identitas visual organisasi dari waktu ke waktu.

Kedua, peneliti menggunakan metode analisis resepsi untuk memenuhi data literatur, penelitian ini menerapkan analisis resepsi untuk melihat bagaimana perubahan organisasi bisa "diterima" dan "dimaknai" oleh para anggotanya (kader). Analisis ini bukan hanya melihat pesan perubahan secara literal, namun fokus pada interaksi antara teks (kebijakan organisasi) dan pembaca (pengurus/anggota).

Data yang telah diperoleh selanjutnya akan dianalisis menggunakan konsep Miles & Huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menentukan, memilah, dan mengedepankan informasi penting yang relevan dengan tujuan penelitian. Data yang selesai direduksi selanjutnya akan disampaikan dalam bentuk narasi supaya memudahkan peneliti untuk memahami pola dan hubungan antar hasil. Tahap terakhir adalah penyimpulan yang dilakukan secara berulang kali sepanjang proses penelitian berlangsung, untuk memastikan hasil mencerminkan kondisi lapangan secara teliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Faktor-Faktor Dominan Yang Mendorong Perubahan Di LDK Al-Uswah

Menurut hasil wawancara yang dilakukan secara mendalam dengan para pengurus dan anggota LDK Al-Uswah, peneliti menemukan perubahan organisasi bukan suatu fenomena, namun penumpukan dari berbagai dorongan yang mempunyai berhubungan. ada 3 faktor utama yang diamati oleh peneliti:

A. Tekanan Lingkungan Eksternal (Adaptasi Terhadap Objek Dakwah)

Informan menggarisbawahi kalau pemicu utama adalah perubahan keadaan sosiologis mahasiswa di kampus. Mahasiswa sebagai "objek dakwah" (mad'u) bersifat dinamis. pola konsumsi informasi mahasiswa berubah drastis di era digital saat ini. Jika pendekatan standar yang kaku masih digunakan oleh LDK Al-Uswah, maka akan menyebabkan terputusnya antara pesan dakwah dengan audiens. Maka dari itu, transformasi strategi komunikasi dan bentuk kegiatan menjadi sebuah kepastian agar LDK tetap relevan.

B. Kompleksitas Manejerial Dan Beban Kerja Internal

Menurut A. Al-Azhar dan R. Saputra 2022 mengatakan bahwa seiring dengan meningkatnya jumlah program kerja dan variasi unit kegiatan, struktur organisasi yang lama dianggap sudah terlalu padat dan tidak lagi mampu menampung beban kerja. Informan menjelaskan bahwa sistem yang lama menyebabkan tumpang tindih tanggung jawab. Kebutuhan akan struktur yang lebih sederhana namun kaya fungsi menjadi tuntutan yang wajar agar organisasi tetap berjalan efektif tanpa membebani kader secara berlebihan.

C. Dorongan Inovasi Dari Anggota (Kader)

Menariknya, perubahan tidak hanya terjadi dari atas, tetapi juga dari keinginan para kader. Kejenuhan terhadap program yang rutin dan monoton mendorong munculnya gagasan untuk melakukan restrukturisasi. Ini menunjukkan bahwa LDK Al-Uswah memiliki budaya organisasi yang partisipatif. Suara anggota dipertimbangkan dalam menentukan arah kebijakan pengembangan organisasi.

2. Proses Transisi Manajemen Dan Adaptasi Kader Terhadap Trusktur Baru

Setiap perubahan struktural pasti membawa dampak psikologis dan teknis bagi para anggotanya. Peneliti menemukan beberapa tahap dalam proses transisi di LDK Al-Uswah:

A. Tahap Orientasi Dan Dekonstruksi Kebiasaan

Pada fase awal, muncul fenomena "kebingungan peran." Informan mengakui ada ketidakjelasan dalam memahami deskripsi kerja baru. Ini sesuai dengan teori manajemen perubahan, di mana individu sering merasa tidak nyaman ketika zona nyaman, yaitu kebiasaan lama, berubah (M.R Fauzi & L. Hakim, 2021). Namun, LDK Al-Uswah mengatasi hal ini melalui forum-forum diskusi dan sosialisasi intensif yang menjelaskan pentingnya struktur baru tersebut.

B. Mekanisme Menghadapi Dan Adaptasi Berkelompok

Kecepatan penyesuaian kader terbantu oleh sistem dukungan sosial dalam organisasi. Informan menyebutkan bahwa pembagian tugas yang lebih jelas, yaitu Job Description, sebenarnya membantu kader dalam jangka panjang. Meskipun awalnya terasa berat, budaya saling membantu, atau ta'awun, membuat proses penyesuaian menjadi kolektif. Kader tidak dibiarkan belajar sendiri: mereka didampingi oleh mentor atau ketua departemen masing-masi

C. Kelambagaan Struktur Baru

Pada tahap akhir transisi, struktur baru mulai memberikan manfaat sebagai kerangka kerja yang memudahkan koordinasi. Koordinasi menjadi lebih teratur dan jalur birokrasi internal lebih pendek, hal ini dikemukakan oleh Hidayat dan Rohman (2023). Hal ini menunjukkan bahwa LDK Al-Uswah telah berhasil melewati fase "storming" (konflik/bingung) menuju fase "norming" (pembentukan norma baru) dan "performing" (bekerja dengan efektif).

3. Adapun Dampak Dari Pengembangan Organisasi Di LDK Al Uswah Bisa Di Lihat Dair Dua Sisi, Yaitu Performa Eksternal Dan Stabilitas Internal.

A. Kompetensi Dan Citra Lembaga Di Mata Publik

Dampak yang paling nyata adalah meningkatnya profesionalisme dalam pelaksanaan kegiatan. Infroman menyatakan bahwa mahasiswa di luar pengurus LDK, yaitu mahasiswa umum, kini melihat LDK Al-Uswah sebagai lembaga yang lebih dapat dipercaya dan terorganisir. Citra profesional ini sangat penting dalam dakwah kampus. Tingkat kepercayaan audiens terhadap penyelenggara akan berbanding lurus dengan minat mereka untuk mengikuti nilai-nilai dakwah yang ditawarkan.

B. Peningkatan Nilai Dan Kualitas Produktifitas Dakwah

Struktur yang lebih lincah memungkinkan LDK untuk merencanakan dengan lebih baik. Menurut Informan, ada gaya peningkatan jumlah peserta dalam acara-acara besar. Ini menunjukkan bahwa efisiensi organisasi berdampak langsung pada jangkauan dakwah (dakwah syumuliyah) (W. Pratama & H. Syarif, 2020).

C. Penguatan Empati Dan Iklim Organisasi

Secara internal, pengembangan organisasi memberikan energi baru bagi para kader. Rasa memiliki (sense of belonging) meningkat karena setiap kader merasa memiliki peran yang bermakna dalam struktur yang efisien (Zulkarnain, 2024). Kebersamaan yang meningkat membuat ekosistem dakwah menjadi lebih hidup dan tidak kaku, sehingga meminimalisir risiko burnout atau penurunan semangat di tengah jalan.

KESIMPULAN

Pengembangan organisasi LDK Al-Uswah adalah proses transformasi yang direncanakan dan melibatkan banyak orang. Proses ini dipicu oleh tiga faktor utama: tekanan dari perubahan karakteristik mahasiswa di era digital, kompleksitas manajerial internal yang membutuhkan struktur yang lebih efisien, dan dorongan inovasi dari kader yang menginginkan pembaruan. Proses transisi dilakukan melalui tiga tahap penting. Pertama, ada tahap orientasi dan penguraian kebiasaan lama yang menyebabkan kebingungan peran awal. Kedua, ada adaptasi dalam kelompok yang didukung oleh sistem ta'awun dan bimbingan mentor. Ketiga, birokrasi baru dibentuk yang menghasilkan koordinasi yang lebih teratur dan jalur birokrasi yang lebih pendek. Dampak positif pengembangan organisasi terlihat dari dua sisi. Secara eksternal, terjadi peningkatan profesionalisme dan citra lembaga di mata mahasiswa umum. Jangkauan dakwah juga meluas, terbukti dari meningkatnya jumlah peserta kegiatan. Secara internal, iklim organisasi menjadi lebih solid. Sense of belonging kader meningkat, tumpang tindih tanggung jawab berkurang, dan budaya kerja yang efektif tercipta tanpa menyebabkan kelelahan. Kesuksesan transformasi ini menunjukkan bahwa perubahan organisasi yang melibatkan semua elemen dan didukung oleh sistem bimbingan yang baik dapat menciptakan keberlanjutan dakwah yang sesuai dengan perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Azhar, A., & Saputra, R. (2022). Strategi Manajemen Perubahan Lembaga Dakwah Kampus dalam Menghadapi Era Disrupsi. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 7(1), 45-62.
- Cummings, TG, & Worley, CG (2014). Pengembangan dan perubahan organisasi (edisi ke-10). Cengage Learning.
- Fauzi, M. R., & Hakim, L. (2021). Dinamika Organisasi Mahasiswa: Analisis Pengembangan Struktur dan Budaya Organisasi. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 4(2), 112-125.
- Hidayat, N., & Rohman, A. (2023). Adaptasi Kader Lembaga Dakwah Kampus terhadap Perubahan Struktur Organisasi pasca Pandemi. *Sosiologi Dakwah: Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam*, 9(3), 201-218.
- Pratama, W., & Syarif, H. (2020). Efektivitas Pengembangan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Dakwah di Lingkungan Akademis. *Journal of Islamic Management*, 3(1), 15-30.

Putri D, A. K. S., dkk. (2023). Manajemen Perubahan dan Pengembangan Organisasi (Shalahuddin, Ed.). Sidenreng Rappang: Lajagoe Pustaka.

Zulkarnain, I. (2024). Inovasi Dakwah Kampus: Pendekatan Manajemen Strategis pada Lembaga Dakwah Kampus (LDK). Jurnal Pemikiran Islam dan Kontemporer, 12(1), 88-105.