JURNAL IKHTIBAR NUSANTARA
E-ISSN: 2964-5255
Editorial Address: Jl. T. Nyak Arief No. 333 Jeulingke Kota Banda Aceh Provinsi Aceh

Received: 03-07-2026 | **Accepted:** 04-09-2026 | **Published:** 05-11-2026

FUNGSI PENGGERAKAN (ACTUATING) DAN KEPEMIMPINAN ISLAM DALAM MANAJEMEN LEMBAGA DAKWAH: STUDI KEPUSTAKAAN DENGAN KONTEKS AL-AZHAR KEBAYORAN LAMA

Khoiruddin Ali Rahman [1)], **Fatmawati** [2)]
Email: khoiruddinalirahman561@gmail.com [1], fatmawati@uinjkt.ac.id [2]
[1,2)] UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

The management of da'wah institutions depends not only on planning and the division of work but also on the ability to mobilize human resources to implement programs in a purposeful and accountable manner. In this process, the actuating function and leadership are closely related, although they are often discussed separately. This article aims to analyze the position of actuating in da'wah management, explain its relationship with Islamic leadership, and develop a conceptual synthesis that can inform an examination of the institutional context of Al-Azhar Kebayoran Lama. The study adopts a qualitative approach using library research. The materials consist of scholarly journal articles, academic books, previous studies, and traceable institutional documents. The literature is examined for its relevance to actuating, leadership, organizational communication, human-resource development, and da'wah management. Analysis proceeds through the identification of key ideas, thematic grouping, critical interpretation, and conceptual synthesis. The review indicates that actuating does not operate independently; it relies on clear objectives, assigned responsibilities, communication, motivation, coordination, staff development, and evaluation. Islamic leadership provides an ethical orientation through trustworthiness, role modelling, justice, consultation, and accountability, while actuating translates that orientation into organizational action. The two can therefore be understood as complementary dimensions in carrying out the da'wah mission. Discussion of Al-Azhar Kebayoran Lama is limited to the institutional context supported by traceable written sources; the study does not draw conclusions about unverified internal practices. The article offers a conceptual framework for further research on the management of da'wah institutions.

Keywords: *Actuating; da'wah institution; da'wah management; Islamic leadership; library research*

ABSTRAK

Manajemen lembaga dakwah tidak hanya bergantung pada perencanaan dan pembagian kerja, tetapi juga pada kemampuan organisasi menggerakkan sumber daya manusia untuk melaksanakan program secara terarah dan bertanggung jawab. Dalam proses tersebut, fungsi penggerakan (actuating) dan kepemimpinan memiliki hubungan yang erat, tetapi keduanya kerap dibahas secara terpisah. Artikel ini bertujuan menganalisis kedudukan fungsi penggerakan dalam manajemen dakwah, menjelaskan hubungannya dengan kepemimpinan Islam, dan menyusun sintesis konseptual yang dapat digunakan untuk membaca konteks kelembagaan Al-Azhar Kebayoran Lama. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Bahan kajian meliputi artikel jurnal ilmiah, buku akademik, penelitian terdahulu, serta dokumen kelembagaan yang dapat ditelusuri. Literatur ditelaah

berdasarkan relevansi terhadap tema penggerakan, kepemimpinan, komunikasi organisasi, pengembangan sumber daya manusia, dan manajemen dakwah. Analisis dilakukan melalui identifikasi gagasan, pengelompokan tema, interpretasi kritis, dan sintesis konseptual. Hasil kajian menunjukkan bahwa fungsi penggerakan tidak berdiri sendiri, melainkan bergantung pada kejelasan tujuan, pembagian tanggung jawab, komunikasi, motivasi, koordinasi, pembinaan, serta evaluasi. Kepemimpinan Islam menyediakan orientasi etis melalui amanah, keteladanan, keadilan, musyawarah, dan tanggung jawab, sedangkan penggerakan menerjemahkan orientasi tersebut ke dalam tindakan organisasi. Keduanya dapat dipahami sebagai dimensi yang saling melengkapi dalam pelaksanaan misi dakwah. Pembahasan mengenai Al-Azhar Kebayoran Lama dibatasi pada konteks yang dapat didukung oleh sumber tertulis; penelitian ini tidak menyimpulkan praktik internal yang belum terverifikasi. Artikel ini menawarkan kerangka konseptual untuk penelitian lanjutan mengenai pengelolaan lembaga dakwah.

Kata Kunci: *actuating; kepemimpinan Islam; lembaga dakwah; manajemen dakwah; studi kepustakaan*

PENDAHULUAN

Manajemen dakwah merupakan proses pengelolaan yang membantu organisasi merumuskan tujuan, mengatur sumber daya, melaksanakan program, dan mengevaluasi pencapaian kegiatan dakwah. Dakwah tidak hanya berkaitan dengan penyampaian pesan keagamaan, tetapi juga melibatkan proses sosial yang membutuhkan perencanaan, koordinasi, pembagian peran, komunikasi, dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Keberhasilan kegiatan dakwah tidak cukup ditentukan oleh kualitas gagasan dan perencanaan. Pelaksanaan yang konsisten, keterlibatan anggota, serta kemampuan organisasi mengidentifikasi dan mengatasi kendala turut menentukan pencapaian tujuan dakwah. Fungsi penggerakan (actuating) menempati posisi penting dalam proses tersebut karena menghubungkan rencana dan struktur organisasi dengan tindakan nyata. Penggerakan mencakup pengarahan, motivasi, bimbingan, komunikasi, koordinasi, serta dukungan kepada pelaksana agar kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Prinsip penggerakan dalam manajemen dakwah dapat dipahami melalui pendekatan bertahap (tadriji), keteladanan (uswah), keseimbangan, dan kejelasan. Prinsip-prinsip tersebut menunjukkan bahwa penggerakan bukan sekadar penyampaian instruksi, melainkan proses mengarahkan tindakan dengan mempertimbangkan nilai, cara komunikasi, dan kesiapan pelaksana (Rohman & Mahmud, 2024).

Fungsi penggerakan memiliki keterkaitan erat dengan kepemimpinan karena pemimpin berperan menetapkan arah, menjelaskan prioritas, membangun komitmen, dan menjaga hubungan kerja. Kedua konsep tersebut tetap memiliki titik tekan yang berbeda. Kepemimpinan berkaitan dengan arah, pengaruh, dan tanggung jawab dalam organisasi, sedangkan penggerakan merupakan fungsi manajemen yang berhubungan langsung dengan mobilisasi sumber daya manusia untuk melaksanakan rencana. Pembedaan ini diperlukan agar pelaksanaan kegiatan dakwah tidak hanya dipahami sebagai hasil pengaruh seorang pemimpin. Struktur kerja, kapasitas anggota, ketersediaan informasi, dan mekanisme evaluasi juga berperan dalam menentukan

bagaimana rencana diwujudkan menjadi tindakan organisasi (Ansyah & Almasuddini, 2021). Dalam perspektif Islam, kepemimpinan lembaga dakwah mengandung dimensi moral karena keputusan dan perilaku pemimpin berpengaruh terhadap anggota serta masyarakat yang dilayani. Nilai amanah, keadilan, keteladanan, musyawarah, dan pertanggungjawaban perlu tercermin dalam praktik pengelolaan organisasi. Penerapan nilai tersebut dapat ditelaah melalui kejelasan pembagian tugas, keterbukaan informasi, kesempatan menyampaikan pendapat, dan kesediaan memperbaiki pelaksanaan program. Kepemimpinan Islam dapat dipahami sebagai praktik yang menghubungkan tanggung jawab etis dengan pengelolaan hubungan dan komunikasi organisasi (Mulkanasir, 2021). Hubungan kepemimpinan dengan komunikasi organisasi juga dapat dikaji melalui perspektif nilai-nilai Al-Qur'an (Mashud & Kohar, 2025).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji unsur-unsur yang berkaitan dengan fungsi penggerakan dan kepemimpinan dalam lembaga dakwah. Pelaksanaan fungsi actuating dalam pembinaan santri mencakup aspek motivasi, bimbingan, komunikasi, pembentukan hubungan, dan pembinaan pelaksana (Niswah & Setiawan, 2021). Pengembangan kapasitas organisasi dakwah juga berkaitan dengan upaya mengembangkan layanan dan memperkuat kemampuan kelembagaan dalam menjalankan program (Ansyah & Almasuddini, 2021). Pengelolaan dakwah digital memperluas pembahasan mengenai pelaksanaan kegiatan dakwah dalam lingkungan yang mengalami perubahan teknologi (Derysmono, 2021).

Literatur tersebut memperlihatkan bahwa penggerakan, kepemimpinan Islam, komunikasi, dan kapasitas organisasi merupakan aspek yang saling berkaitan dalam manajemen dakwah. Meskipun demikian, artikel ini memandang perlunya sintesis konseptual yang secara eksplisit menghubungkan orientasi etis kepemimpinan Islam dengan mekanisme operasional penggerakan. Sintesis tersebut mencakup pengarahan, motivasi, komunikasi, koordinasi, pembinaan, serta evaluasi sebagai unsur yang membantu menerjemahkan nilai dan tujuan organisasi ke dalam tindakan. Artikel ini tidak mengasumsikan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan penggerakan sama sekali belum pernah diteliti. Fokus kajian diarahkan pada penyusunan kerangka konseptual yang mengintegrasikan kedua aspek tersebut dalam pembahasan manajemen lembaga dakwah.

Al-Azhar Kebayoran Lama ditempatkan sebagai konteks kelembagaan untuk membahas relevansi kerangka konseptual tersebut. Dokumen sejarah YPI Al-Azhar memberikan informasi mengenai perkembangan kegiatan pendidikan, dakwah, dan sosial dalam lingkungan yayasan (Azhar, 2022). Informasi tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan latar kelembagaan secara umum, tetapi tidak dengan sendirinya membuktikan bagaimana kepemimpinan dan fungsi penggerakan dijalankan pada unit Al-Azhar Kebayoran Lama. Oleh sebab itu, penelitian ini membedakan informasi historis yang didukung dokumen dari interpretasi konseptual mengenai praktik manajemen. Pembahasan tidak diarahkan untuk menilai efektivitas kepemimpinan atau

pelaksanaan program pada unit tersebut, melainkan untuk menjelaskan relevansi kerangka teoritis dalam membaca pengelolaan lembaga dakwah.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini mengajukan tiga pertanyaan utama: bagaimana fungsi penggerakan dipahami dalam manajemen dakwah; bagaimana kepemimpinan Islam berhubungan dengan pelaksanaan fungsi penggerakan; serta bagaimana hubungan keduanya dapat disintesiskan menjadi kerangka konseptual yang relevan untuk membahas konteks Al-Azhar Kebayoran Lama? Artikel ini bertujuan menganalisis fungsi penggerakan dalam manajemen dakwah, menjelaskan keterkaitannya dengan kepemimpinan Islam, dan menyusun sintesis konseptual untuk mendukung penelitian lanjutan mengenai pengelolaan lembaga dakwah. Kontribusi artikel terletak pada pengembangan kerangka analisis berbasis studi kepustakaan, bukan pada pengukuran efektivitas organisasi atau evaluasi empiris terhadap praktik internal Al-Azhar Kebayoran Lama.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada penelaahan, perbandingan, dan sintesis konseptual mengenai fungsi penggerakan (actuating) dan kepemimpinan Islam dalam manajemen lembaga dakwah. Penelitian tidak diarahkan untuk mengukur perilaku organisasi atau mengevaluasi praktik kepemimpinan melalui data lapangan, melainkan untuk memahami hubungan konseptual antara orientasi kepemimpinan, mekanisme penggerakan, dan dukungan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan dakwah. Unit analisis penelitian mencakup konsep, argumentasi teoretis, serta temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan fokus kajian.

Sumber data penelitian terdiri atas artikel jurnal ilmiah, buku akademik, penelitian terdahulu, dan dokumen kelembagaan yang dapat ditelusuri. Penelusuran literatur dilakukan melalui laman penerbit jurnal, laman artikel dan DOI, serta mesin pencari akademik. Kata kunci yang digunakan meliputi "actuating dalam manajemen dakwah", "fungsi penggerakan", "kepemimpinan Islam", "kepemimpinan lembaga dakwah", "komunikasi organisasi dakwah", dan "Al-Azhar Kebayoran Lama". Pemilihan sumber didasarkan pada relevansinya dengan fokus penelitian, keterlacakan identitas bibliografis, serta kontribusinya dalam menjelaskan konsep atau temuan yang berkaitan dengan fungsi penggerakan dan kepemimpinan Islam. Dokumen kelembagaan digunakan untuk memahami latar belakang organisasi sejauh informasi yang tersedia mendukung pembahasan tersebut.

Literatur yang terkumpul dikelompokkan ke dalam empat tema analisis. Tema pertama membahas konsep dan prinsip fungsi penggerakan dalam manajemen dakwah. Tema kedua mengkaji nilai dan peran kepemimpinan Islam dalam mengarahkan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tema ketiga mencakup mekanisme yang menghubungkan kepemimpinan dengan penggerakan, meliputi komunikasi, motivasi, koordinasi, pembinaan sumber daya manusia, dan evaluasi. Tema keempat membahas

konteks kelembagaan dan adaptasi organisasi dakwah. Pengelompokan tersebut digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antarkonsep sekaligus membandingkan perspektif yang dikemukakan dalam berbagai sumber. Literatur yang membahas pesantren, madrasah, masjid, organisasi kemahasiswaan, atau organisasi dakwah lainnya ditempatkan sebagai pembanding konseptual dan tidak diperlakukan sebagai bukti langsung mengenai praktik internal Al-Azhar Kebayoran Lama.

Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis melalui empat tahapan. Tahap pertama adalah identifikasi gagasan utama, konsep, dan fokus pembahasan dari setiap sumber yang relevan. Tahap kedua adalah klasifikasi informasi berdasarkan empat tema analisis yang telah ditetapkan. Tahap ketiga adalah perbandingan kritis terhadap persamaan, perbedaan, dan batas penerapan konsep maupun temuan dari masing-masing sumber. Tahap keempat adalah sintesis konseptual untuk menjelaskan hubungan antara orientasi kepemimpinan Islam, pelaksanaan fungsi penggerakan, dukungan organisasi, serta evaluasi dan umpan balik. Melalui tahapan tersebut, penelitian berupaya membangun kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana nilai-nilai kepemimpinan Islam dapat dihubungkan dengan mekanisme operasional penggerakan dalam manajemen lembaga dakwah. Sintesis yang dihasilkan merupakan konstruksi analitis berdasarkan literatur dan tidak dimaksudkan sebagai pengujian hubungan kausal secara empiris.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil kajian. Pertama, analisis bergantung pada ketersediaan dan kualitas informasi dalam sumber tertulis sehingga tidak mencakup pengalaman langsung pengelola maupun anggota organisasi. Kedua, penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pembanding berasal dari konteks kelembagaan yang beragam sehingga konsep dan temuannya tidak dapat diterapkan secara langsung pada organisasi dengan karakteristik berbeda. Ketiga, dokumen yang menjelaskan sejarah dan perkembangan Yayasan Pesantren Islam (YPI) Al-Azhar secara umum tidak dengan sendirinya menggambarkan pelaksanaan fungsi penggerakan dan kepemimpinan Islam pada unit Al-Azhar Kebayoran Lama. Oleh karena itu, pembahasan mengenai konteks kelembagaan tersebut dibatasi pada informasi tertulis yang dapat ditelusuri, sedangkan penjelasan mengenai fungsi penggerakan dan kepemimpinan dikembangkan melalui analisis konseptual atas literatur yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fungsi Penggerakan dalam Manajemen Dakwah

Penggerakan merupakan proses menerjemahkan rencana dan pembagian tugas ke dalam tindakan nyata. Fungsi ini meliputi pemberian arahan, motivasi, bimbingan, komunikasi, koordinasi, serta peningkatan kapasitas pelaksana. Dalam manajemen dakwah, penerapan prinsip pelaksanaan secara bertahap, keteladanan, keseimbangan, dan kejelasan menjadi bagian penting dalam mengarahkan anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas manajemen tidak hanya ditentukan oleh instruksi yang

diberikan, tetapi juga oleh cara pemimpin membimbing dan mengarahkan anggota dalam menjalankan tanggung jawabnya (Rohman & Mahmud, 2024).

Penggerakan memiliki keterkaitan erat dengan fungsi manajemen lainnya, meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Pelaksanaan program membutuhkan tujuan yang terarah, struktur kerja yang memadai, serta mekanisme evaluasi yang berkelanjutan. Perencanaan tanpa pembagian tugas yang jelas dapat menyebabkan instruksi kehilangan arah dan tanggung jawab pelaksana menjadi tidak terukur. Ketiadaan evaluasi juga menyulitkan organisasi dalam menilai kesesuaian kegiatan dengan sasaran yang telah ditetapkan. Hubungan antarfungsi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan program bergantung pada keterpaduan seluruh proses manajerial (Derysmono, 2021).

Praktik penggerakan dalam pembinaan santri mencakup pemberian motivasi, bimbingan, pembentukan hubungan, komunikasi, dan pengembangan kemampuan pelaksana. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa fungsi ini memiliki dimensi teknis sekaligus relasional. Anggota tidak hanya membutuhkan kejelasan mengenai tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga pendampingan untuk meningkatkan kompetensi dan hubungan kerja yang mendukung kelancaran kegiatan. Perpaduan kedua dimensi tersebut membantu menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi (Izati & Munawaroh, 2025).

Perkembangan teknologi memperluas kebutuhan penggerakan dalam organisasi dakwah. Sistem informasi manajemen dapat mendukung pengelolaan aktivitas organisasi, sedangkan media sosial membuka peluang untuk meningkatkan efektivitas penyampaian pesan dakwah. Pemanfaatan kedua instrumen tersebut memerlukan kemampuan pengelolaan informasi dan pemilihan media yang sesuai dengan kebutuhan kegiatan. Teknologi memang mempermudah distribusi informasi dan koordinasi, tetapi efektivitas pelaksanaan tetap membutuhkan pembagian tanggung jawab yang jelas, standar komunikasi, serta evaluasi secara berkala (Hafiz et al., 2022; Ummah, 2023).

Pengembangan kapasitas organisasi dakwah memerlukan keselarasan antara visi, strategi, struktur, keterampilan, dan sumber daya manusia. Kesesuaian unsur-unsur tersebut mendukung pelaksanaan tugas karena anggota perlu memiliki kompetensi yang relevan, memahami perannya, dan memperoleh dukungan sesuai kebutuhan pekerjaan. Penggerakan dengan demikian tidak sekadar mendorong peningkatan intensitas kerja, tetapi juga mengintegrasikan tujuan organisasi, kemampuan anggota, motivasi, dan dukungan kelembagaan. Integrasi tersebut menjadi landasan bagi pelaksanaan kegiatan yang terarah, terkoordinasi, dan selaras dengan sasaran organisasi (Munir & Ilaihi, 2006).

Kepemimpinan Islam dalam Lembaga Dakwah

Literatur yang dikaji menempatkan kepemimpinan Islam sebagai proses pengarahan yang berlandaskan tanggung jawab moral. Nilai amanah, keadilan, keteladanan, musyawarah, dan pertanggungjawaban menjadi landasan dalam menilai

legitimasi tindakan seorang pemimpin. Dalam lembaga dakwah, penerapan nilai-nilai tersebut berkaitan dengan pencapaian tujuan administratif sekaligus pembentukan kepercayaan anggota dan masyarakat terhadap kesesuaian antara pesan yang disampaikan dan tindakan yang dilakukan organisasi (Mulkanasir, 2021).

Komunikasi menjadi unsur penting dalam pelaksanaan kepemimpinan karena menentukan kejelasan arahan dan kelancaran pertukaran informasi. Perspektif Al-Qur'an dalam komunikasi organisasi serta kajian teoretis mengenai hubungan kepemimpinan dan iklim komunikasi memberikan landasan untuk memahami pentingnya penyampaian pesan yang jelas, kesempatan untuk melakukan klarifikasi, dan interaksi yang terbuka. Pola komunikasi yang mendukung dialog memungkinkan anggota mengemukakan kendala sejak dini sehingga potensi hambatan dalam pelaksanaan program dapat diidentifikasi dan ditangani secara tepat (Inayah et al., 2024; Mashud & Kohar, 2025).

Kepemimpinan memiliki hubungan dengan pengembangan sumber daya manusia dan pembentukan budaya organisasi. Kajian mengenai keterkaitan budaya organisasi Islami, kepemimpinan Islami, kompetensi sumber daya manusia, dan kinerja di lingkungan madrasah menunjukkan relevansi pendekatan yang mempertimbangkan hubungan antara kepemimpinan dan kondisi kelembagaan. Perbedaan konteks penelitian perlu diperhatikan agar temuan dari lingkungan madrasah tidak digeneralisasi secara langsung pada lembaga dakwah. Kajian tersebut tetap memberikan perspektif konseptual mengenai pentingnya mempertimbangkan kapasitas pelaksana dan budaya organisasi dalam menganalisis efektivitas kepemimpinan (Mahridi, 2022).

Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam membangun visi bersama, memberikan keteladanan, dan mendorong perubahan organisasi. Kajian mengenai urgensi kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya inovasi pada lembaga dakwah serta model kepemimpinan dakwah di lingkungan Persatuan Islam dalam menghadapi tantangan global memperlihatkan relevansi kepemimpinan dengan dinamika perubahan lingkungan organisasi. Temuan dari kedua konteks tersebut dapat digunakan sebagai pembanding konseptual untuk memahami kebutuhan inovasi dan adaptasi kelembagaan. Namun, kajian tersebut tidak dapat dijadikan bukti bahwa model kepemimpinan serupa telah diterapkan pada KMA tanpa dukungan data empiris dari objek penelitian yang bersangkutan (Sabirin & Castrawijaya, 2025; Zaenudin et al., 2024).

Konteks Kelembagaan Al-Azhar Kebayoran Lama dalam Sumber Tertulis

Yayasan Pesantren Islam (YPI) Al-Azhar merupakan konteks kelembagaan yang relevan untuk membahas manajemen lembaga dakwah karena aktivitasnya mencakup bidang pendidikan, dakwah, dan sosial. Dokumen sejarah YPI Al-Azhar memberikan gambaran mengenai perkembangan yayasan dan cakupan kegiatan kelembagaannya (Al Azhar, 2020; Azhar, 2022). Dalam penelitian ini, Al-Azhar Kebayoran Lama ditempatkan sebagai konteks kajian untuk menelaah relevansi fungsi penggerakan

(actuating) dan kepemimpinan Islam dalam manajemen lembaga dakwah. Fokus analisis diarahkan pada konsep pemberian arahan, motivasi, komunikasi, koordinasi, keteladanan, amanah, dan tanggung jawab pemimpin dalam mendukung pelaksanaan kegiatan organisasi. Dokumen sejarah yayasan digunakan untuk menjelaskan latar belakang kelembagaan, bukan sebagai bukti langsung mengenai penerapan fungsi penggerakan dan kepemimpinan Islam pada unit Al-Azhar Kebayoran Lama.

Literatur mengenai fungsi penggerakan dan kepemimpinan Islam menyediakan landasan konseptual untuk memahami proses pengarahan anggota, pembentukan hubungan kerja, serta pelaksanaan kegiatan dalam organisasi dakwah. Penggerakan dalam konteks ini tidak hanya berkaitan dengan instruksi pimpinan, tetapi juga mencakup koordinasi pelaksanaan tugas dan penguatan orientasi anggota terhadap tujuan organisasi. Perspektif manajemen dakwah menempatkan keterpaduan antara prinsip manajerial dan nilai-nilai Islam sebagai landasan dalam mengarahkan aktivitas organisasi agar berjalan secara terstruktur dan sesuai dengan tujuan dakwah (Syam'un & AB, 2023). Namun, keterbatasan sumber yang secara khusus membahas Al-Azhar Kebayoran Lama menyebabkan penelitian ini belum dapat menyimpulkan bagaimana fungsi penggerakan diterapkan, pola kepemimpinan yang dijalankan, atau sejauh mana pelaksanaan program internal berlangsung secara efektif. Oleh karena itu, konteks Al-Azhar Kebayoran Lama digunakan untuk menghubungkan pembahasan teoretis dengan lingkungan kelembagaan yang relevan, tanpa menganggap konsep dalam literatur sebagai gambaran faktual praktik organisasi. Pendekatan ini menjaga konsistensi antara judul, metode studi kepustakaan, dan batas kesimpulan penelitian.

Kepemimpinan sebagai Penentu Arah dan Orientasi Etis

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan dan penggerakan merupakan dua fungsi yang berbeda, tetapi saling melengkapi dalam manajemen lembaga dakwah. Kepemimpinan berperan dalam menentukan arah organisasi, menjaga landasan nilai, membangun komitmen, dan memelihara hubungan dengan anggota. Penggerakan menerjemahkan arah tersebut ke dalam pelaksanaan melalui pengarahan, motivasi, koordinasi, bimbingan, dan dukungan kerja. Kepemimpinan memberikan landasan mengenai tujuan dan tanggung jawab, sedangkan penggerakan memastikan anggota memperoleh arahan serta dukungan untuk melaksanakan tugas secara terarah (Kiplimo, 2023).

Kepemimpinan Islam menempatkan nilai moral sebagai landasan pengambilan keputusan dan pelaksanaan tanggung jawab. Amanah tercermin dalam kejelasan tugas dan kesediaan mempertanggungjawabkan keputusan. Keadilan diwujudkan melalui pembagian tanggung jawab yang proporsional dan kesempatan berpartisipasi. Musyawarah memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan pendapat, sedangkan keteladanan menuntut kesesuaian antara perkataan dan tindakan pemimpin. Penerapan nilai tersebut dapat memperkuat kepercayaan internal ketika keputusan dibuat secara transparan dan diterapkan secara konsisten (Mulkanasir, 2021).

Orientasi moral dalam kepemimpinan perlu didukung oleh mekanisme manajerial yang konkret. Uraian tugas, jadwal koordinasi, saluran komunikasi, prosedur penyelesaian masalah, dan evaluasi berkala dapat membantu menerjemahkan nilai kepemimpinan ke dalam praktik organisasi. Tanpa mekanisme yang jelas, prinsip moral berisiko berhenti pada tataran normatif dan sulit dikaitkan dengan pelaksanaan program. Sebaliknya, prosedur administratif yang tidak berlandaskan nilai etis dapat mengabaikan kebutuhan anggota serta mengurangi perhatian terhadap tanggung jawab sosial organisasi.

Penggerakan sebagai Mekanisme Penerjemahan Tujuan ke dalam Tindakan

Penggerakan merupakan proses mengubah tujuan organisasi menjadi tindakan yang terarah dan terkoordinasi. Proses tersebut membutuhkan kejelasan sasaran, pembagian tanggung jawab, motivasi dan bimbingan, komunikasi dua arah, serta evaluasi pelaksanaan. Kejelasan sasaran membantu anggota memahami hasil yang diharapkan, sedangkan pembagian tugas memberikan kepastian mengenai tanggung jawab masing-masing. Motivasi, bimbingan, dan komunikasi mendukung pelaksanaan pekerjaan, sementara evaluasi digunakan untuk menilai kesesuaian kegiatan dengan tujuan organisasi. Hubungan antar komponen tersebut memperlihatkan bahwa penggerakan mencakup aspek teknis dan relasional dalam pengelolaan lembaga dakwah (Nurdin et al., 2023).

Pengembangan kapasitas organisasi turut menentukan keberhasilan pelaksanaan program. Keselarasan antara visi, strategi, struktur, keterampilan, dan sumber daya manusia membantu memastikan bahwa tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan pelaksana. Pembagian tugas yang baik perlu disertai dukungan sumber daya dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi agar anggota mampu menjalankan perannya secara optimal (Yofanda, 2026).

Motivasi dalam penggerakan tidak terbatas pada pemberian dorongan verbal atau ajakan untuk bekerja lebih giat. Pemahaman terhadap tujuan program, pengakuan atas kontribusi, kesesuaian tugas dengan kompetensi, dan dukungan ketika menghadapi kesulitan turut membentuk kondisi kerja yang mendukung. Bimbingan membantu anggota meningkatkan keterampilan, sedangkan komunikasi terbuka memungkinkan pemimpin mengidentifikasi hambatan yang berkaitan dengan arahan, sumber daya, maupun pembagian tanggung jawab. Pendekatan tersebut menempatkan anggota sebagai pelaksana sekaligus bagian penting dari proses pencapaian tujuan organisasi (Bajrami et al., 2024).

Koordinasi perlu berlangsung secara berkelanjutan karena pelaksanaan program dapat menghadapi perubahan kebutuhan dan kendala yang tidak teridentifikasi pada tahap perencanaan. Pertemuan berkala, laporan perkembangan, saluran komunikasi yang terstruktur, dan umpan balik setelah kegiatan dapat membantu organisasi menyesuaikan langkah kerja tanpa kehilangan arah. Evaluasi dalam konteks ini tidak hanya berfungsi mengawasi pelaksana, tetapi juga menyediakan informasi untuk

memperbaiki proses dan meningkatkan kualitas pengelolaan program (Chen et al., 2024).

Teknologi digital dapat mendukung penggerakan melalui distribusi informasi, pengaturan jadwal, dokumentasi kegiatan, dan koordinasi antaranggota. Sistem informasi manajemen dakwah menyediakan perspektif mengenai pemanfaatan teknologi dalam mendukung pengelolaan organisasi (Hafiz et al., 2022). Pemanfaatan media digital dalam kegiatan dakwah juga perlu memperhatikan kesesuaian media, karakteristik sasaran, dan tujuan komunikasi (Ummah, 2023). Dukungan teknologi tidak menggantikan tanggung jawab pemimpin dalam memberikan arahan, menetapkan penanggung jawab, serta mengevaluasi pelaksanaan kegiatan. Digitalisasi perlu ditempatkan sebagai sarana pendukung yang penggunaannya tetap berada dalam kerangka tujuan dan nilai organisasi.

Model Sintesis Konseptual untuk Manajemen Lembaga Dakwah

Sintesis literatur menghasilkan kerangka konseptual yang menghubungkan empat komponen utama, yaitu orientasi kepemimpinan, mekanisme penggerakan, dukungan organisasi, serta evaluasi dan umpan balik. Orientasi kepemimpinan mencakup penetapan tujuan, nilai etis, keteladanan, dan pembentukan komitmen. Mekanisme penggerakan meliputi pengarahan, motivasi, komunikasi, koordinasi, dan pembinaan. Dukungan organisasi mencakup pembagian peran, kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi, serta ketersediaan sumber daya. Evaluasi dan umpan balik berfungsi menilai pelaksanaan sekaligus menyediakan dasar bagi perbaikan organisasi. Kerangka tersebut merupakan hasil sintesis konseptual dari literatur manajemen dakwah dan belum dapat diperlakukan sebagai model kausal yang telah teruji secara empiris (Munir & Ilaihi, 2006).

Evaluasi menghubungkan hasil pelaksanaan dengan keputusan kepemimpinan dan perbaikan penggerakan. Ketika sasaran belum tercapai, organisasi perlu mengidentifikasi faktor yang memengaruhinya, seperti ketidakjelasan arahan, keterbatasan kompetensi, kekurangan sumber daya, kelemahan koordinasi, atau perubahan lingkungan. Hasil penilaian tersebut dapat menjadi dasar untuk memperbaiki kebijakan, memperjelas pembagian tugas, meningkatkan komunikasi, dan memberikan bimbingan yang sesuai. Penggerakan dengan demikian merupakan proses berkelanjutan yang mencakup pengarahan, pelaksanaan, pemantauan, dan penyesuaian kegiatan (Chatsama, 2025).

Keberhasilan manajemen lembaga dakwah tidak dapat dijelaskan hanya melalui karakteristik pribadi pemimpin. Kepemimpinan yang bertanggung jawab tetap membutuhkan struktur kerja, prosedur, dan kapasitas organisasi yang memadai. Motivasi pemimpin tidak selalu menghasilkan pelaksanaan yang efektif apabila pembagian tugas dan dukungan kelembagaan tidak berjalan dengan baik. Sebaliknya, sistem kerja yang tertata membutuhkan kepemimpinan yang mampu menjaga tujuan dan nilai agar prosedur administratif tetap mendukung misi dakwah. Hubungan antara orientasi etis, tindakan manajerial, dukungan organisasi, dan evaluasi menjadi dasar

kerangka konseptual yang dikembangkan dalam kajian ini (Hoeroni & Gunawan, 2023).

Implikasi bagi Kajian Al-Azhar Kebayoran Lama

Konteks Al-Azhar Kebayoran Lama dapat digunakan untuk membahas relevansi kerangka kepemimpinan Islam dan fungsi penggerakan dalam pengelolaan lembaga dakwah. Pengembangan analisis yang lebih spesifik memerlukan sumber yang berkaitan langsung dengan konteks tersebut, seperti struktur organisasi, uraian tugas, pedoman program, laporan kegiatan, standar operasional, atau dokumen evaluasi yang tersedia dan dapat diakses secara sah (Azhar, 2022). Dokumen tersebut dapat membantu menjelaskan hubungan antara tujuan kelembagaan, pembagian tanggung jawab, pola komunikasi, koordinasi, dan evaluasi. Interpretasi harus dibatasi pada informasi yang benar-benar tercantum dalam sumber yang ditelaah.

Dokumen sejarah YPI Al-Azhar dapat digunakan untuk menjelaskan latar belakang dan perkembangan kelembagaan, tetapi tidak secara otomatis menggambarkan penerapan fungsi penggerakan pada unit Al-Azhar Kebayoran Lama. Informasi mengenai yayasan perlu dibedakan dari bukti yang secara khusus membahas unit atau kegiatan yang menjadi konteks kajian. Apabila sumber khusus tidak tersedia, pembahasan sebaiknya diarahkan pada relevansi konseptual literatur, bukan pada penilaian faktual mengenai gaya kepemimpinan, efektivitas penggerakan, atau kualitas program internal.

Kontribusi kajian ini terletak pada penyusunan kerangka yang menghubungkan kepemimpinan Islam dengan mekanisme penggerakan secara operasional. Kerangka tersebut dapat digunakan dalam penelitian lanjutan untuk menyusun pedoman analisis dokumen atau pertanyaan wawancara mengenai kejelasan tujuan, pembagian peran, komunikasi, motivasi, pengembangan anggota, koordinasi, dan evaluasi. Wawancara atau observasi diperlukan apabila penelitian berikutnya hendak memeriksa kesesuaian antara kerangka konseptual dan praktik organisasi secara langsung. Pemeriksaan empiris tersebut berada di luar cakupan studi kepustakaan ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa fungsi penggerakan (actuating) dan kepemimpinan Islam merupakan dua aspek yang berbeda, tetapi saling melengkapi dalam manajemen lembaga dakwah. Kepemimpinan Islam berperan dalam menetapkan arah organisasi, membangun komitmen, serta memberikan landasan etis melalui nilai amanah, keadilan, keteladanan, musyawarah, dan tanggung jawab. Fungsi penggerakan menerjemahkan arah dan nilai tersebut ke dalam tindakan organisasi melalui pengarahan, motivasi, komunikasi, koordinasi, pembinaan sumber daya manusia, serta evaluasi. Hubungan keduanya menunjukkan bahwa pelaksanaan misi dakwah tidak cukup bertumpu pada visi dan keteladanan pemimpin, tetapi juga memerlukan mekanisme kerja yang jelas dan dukungan organisasi yang memadai.

Sintesis literatur menghasilkan kerangka konseptual yang menghubungkan empat komponen utama, yaitu orientasi kepemimpinan, mekanisme penggerakan, dukungan organisasi, serta evaluasi dan umpan balik. Kerangka ini menegaskan bahwa pencapaian tujuan lembaga dakwah memerlukan keselarasan antara nilai kepemimpinan, pembagian tanggung jawab, kapasitas sumber daya manusia, komunikasi, dan perbaikan pelaksanaan program secara berkelanjutan. Pemanfaatan teknologi digital dapat mendukung koordinasi dan distribusi informasi, tetapi tetap memerlukan arahan, tanggung jawab, dan evaluasi yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam konteks Al-Azhar Kebayoran Lama, kajian ini memberikan landasan konseptual untuk memahami relevansi fungsi penggerakan dan kepemimpinan Islam dalam pengelolaan lembaga dakwah. Namun, keterbatasan sumber tertulis yang secara khusus menjelaskan praktik internal lembaga tersebut menyebabkan penelitian ini belum dapat menyimpulkan pola kepemimpinan, penerapan fungsi penggerakan, ataupun efektivitas program yang dijalankan. Oleh karena itu, kontribusi utama penelitian terletak pada sintesis konseptual yang dapat digunakan sebagai dasar bagi penelitian lanjutan. Penelitian berikutnya dapat menggunakan wawancara, observasi, dan analisis dokumen kelembagaan untuk menguji relevansi kerangka tersebut dalam praktik organisasi serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat pelaksanaan fungsi penggerakan dan kepemimpinan Islam di lembaga dakwah.

REFERENSI

Al Azhar. (2020, July 9). *Visi Misi YPI Al Azhar—Al Azhar*. https://www.al-azhar.or.id/tentang-kami/visi-misi/

Ansyah, R. H. A., & Almasuddini, H. (2021). Strategic Capacity Building Di Organisasi Dakwah Melalui Pengembangan Layanan Baru. *Jurnal Manajemen Dakwah*, *7*(1), 57–81. https://doi.org/10.14421/jmd.2021.71-03

Azhar, M. A. (2022). *Buku Milad ke 70 Tahun YPI Al Azhar*. https://fliphtml5.com/ccsjy/wbxp/Buku_Milad_ke_70_Tahun_YPI_Al_Azhar/

Bajrami, H., Lekaj, F., Shala, V., Bajrami, B., & Bytyqi, S. (2024). Enhancing organizational performance through effective leadership and communication. *Edelweiss Applied Science and Technology*, *8*(4), 1810–1821.

Chatsama, D. (2025). Effective Organizational Leadership. In *Building Business Knowledge for Complex Modern Business Environments* (pp. 209–236). IGI Global Scientific Publishing. https://doi.org/10.4018/979-8-3693-6447-5.ch008

Chen, H. T., Morosanu, L., & Chen, V. H. (2024). Program Plan Evaluation: A Participatory Approach to Bridge Plan Evaluation and Program Evaluation. *American Journal of Evaluation*, *45*(4), 551–561. https://doi.org/10.1177/10982140241231906

Derysmono, D. (2021). Optimalisasi Manajemen Dakwah Digital Perspektif Maqashid Al-Qur'an. *Jurnal Manajemen Dakwah*, *9*(1). https://doi.org/10.15408/jmd.v1i1.24036

Hafiz, A., Nizar, R. A., & Romdaniah, L. (2022). Peran Sistem Informasi Manajemen Dakwah Dalam Organisasi Manajemen Lembaga Dakwah. *Jurnal Manajemen Dakwah*, *10*(1). https://doi.org/10.15408/jmd.v10i1.27923

Hoeroni, R., & Gunawan, A. (2023). Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam: Bagaimana Keduanya Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(1), 2739–2748. https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.8505

Inayah, S. S., Madani, A. I., Amirullah, A., & Rismayana, R. (2024). Kepemimpinan Dan Iklim Komunikasi (Sebuah Tinjauan Teoritis). *Mushawwir Jurnal Manajemen Dakwah Dan Filantropi Islam*, *2*(1), 15–23. https://doi.org/10.21093/mushawwir.v2i1.8115

Izati, S. S. N., & Munawaroh, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (JRIME)*, *3*(3), 77–84. https://doi.org/10.54066/jrime.v3i3.2857

Kiplimo, J. J. C. (2023). Leadership Creates a Compelling Vision, Translates into Action and Sustains It. *Journal of Human Resource & Leadership*, *7*(4), 21–29. https://doi.org/10.53819/81018102t30106

Mahridi, M. B. M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Kepemimpinan Islami Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Islami Terhadap Kinerja Pegawai Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan Kabupaten Barito Selatan: The Effect Of Islamic Organizational Culture, Islamic Leadership And Islamic Human Resources Competency On Employee Performance In Madrasah Tsanawiyah Negeri Barito Selatan in South Barito District. *Pencerah Publik*, *9*(1), 49–56. https://doi.org/10.33084/pencerah.v9i1.3385

Mashud, & Kohar, A. (2025). Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Perspektif Al Qur'an. *An-Nida': Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, *13*(2), 94–112. https://doi.org/10.61088/annida.v13i2.824

Mulkanasir, M. (2021). Menyingkap Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen Dakwah*, *9*(2), 291–309. https://doi.org/10.15408/jmd.v9i2.24953

Munir, M., & Ilaihi, W. (2006). *Manajemen Dakwah*. Prenada Media.

Niswah, U., & Setiawan, M. R. (2021). Implementasi Fungsi Actuating Dalam Pembinaan Santri di Pondok Pesantren. *Jurnal Manajemen Dakwah*, *9*(1). https://doi.org/10.15408/jmd.v1i1.24037

Nurdin, A., Hariani, N., Ahda, N., Yuanita, V., Taufiqi, M. A., Gunawan, & Mutmainah, S. (2023). *Peta konsep perencanaan komunikasi dakwah: Mengupas tuntas dimensi teori dan praktik* (pp. 1–228). CV. Global Aksara Pers.

Rohman, R., & Mahmud, H. (2024). Actuating dalam Manajemen Dakwah: Sebuah Kajian Tafsir Tematik: Actuating in Da'wah Management: A Thematic Interpretation Study. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, *5*(2), 272–295. https://doi.org/10.54396/qlb.v5i2.1484

Sabirin, Y. B., & Castrawijaya, C. (2025). Urgensi Kepemimpinan Transformasional: Menumbuhkan Budaya Inovasi Dalam Lembaga Dakwah Di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dakwah*, *11*(1), 29–44. https://doi.org/10.14421/jmd.2025.111.02

Syam'un, S., & AB, S. (2023). *Teori Praktis Manajemen Dakwah*. Nas Media Pustaka.

Ummah, N. H. (2023). Pemanfaatan Sosial Media Dalam Meningkatkan Efektivitas Dakwah Di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dakwah*, *11*(1). https://doi.org/10.15408/jmd.v11i1.32914

Yofanda, N. N. N. (2026). Menjelaskan Perumusan Tanggung Jawab Rekrutmen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, *3*(7), 552–561. https://doi.org/10.71282/jurmie.v3i7.2397

Zaenudin, J., Fauzan, P. I., & Rustandi, R. (2024). Transformational Da'wah Leadership Model of Persatuan Islam (Persis) Organization in Facing Global Challenges. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, *18*(2), 487–516. https://doi.org/10.15575/idajhs.v18i2.40877