

Dinamika Interaksi Antar Pengurus: Memahami Budaya Organisasi dan Efektivitas Manajemen Dakwah di IPNU-IPPPNU Glenmore

Vini Qonita¹, Rahmah Wati², Siti Saudatul Farida³ Aprilya Fitriani⁴

¹Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember

viniqonita@student.uinkhas.ac.id¹, rahmah_wati@uinkhas.ac.id²,
saudatulfarida@gmail.com³, aprilya.fitriani@uinkhas.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika interaksi antara para pengurus, budaya organisasi, dan efektivitas manajemen dakwah di IPNU-IPPPNU Glenmore, Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi lapangan, dengan data yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara mendalam dengan para pimpinan organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa interaksi antar pengurus berlangsung secara harmonis melalui kombinasi komunikasi digital dan tatap muka yang tetap menjaga nilai silaturahmi. Budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Ahlussunnah Wal Jamaah seperti tawassuth (moderasi), tasamuh (toleransi), dan ta'awun (tolong-menolong) membentuk karakter kolektif yang religius sekaligus adaptif. Efektivitas manajemen dakwah tercermin dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan yang didasarkan pada musyawarah, kerja sama, dan layanan sosial, yang memperkuat eksistensi organisasi di tengah masyarakat.

Kata Kunci : Interaksi Administrator, Budaya Organisasi, Manajemen Dakwah, IPNU-IPPPNU, Efektivitas Organisasi

Abstract

This study aims to understand the dynamics of interactions among administrators, organizational culture, and the effectiveness of da'wah management in IPNU-IPPPNU Glenmore, Banyuwangi. This research employs a qualitative approach using a field study method, with data collected through observation and in-depth interviews with the organization's leaders. The findings reveal that interactions among administrators take place harmoniously through a combination of digital and face-to-face communication that preserves the value of silaturahmi (social bonding). The organizational culture, based on the values of Ahlussunnah Wal Jamaah such as tawassuth (moderation), tasamuh (tolerance), and ta'awun (mutual help), shapes a collective character that is both religious and adaptive. The effectiveness of da'wah management is reflected in the planning, implementation, and evaluation of activities founded on deliberation, cooperation, and social service, which strengthen the organization's existence within the community.

Keyword : Administrator Interaction; Organizational Culture; Da'wah Management; IPNU-IPPPNU; Organizational Effectiveness

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan arus globalisasi menuntut generasi muda supaya tidak hanya mahir dalam akademik, tetapi juga tangguh secara karakter dan berpegang teguh pada nilai-nilai agama dan kebangsaan. Dalam konteks ini, organisasi pelajar seperti Ikatan Pelajar Nahdatul Ulama (IPNU) dan Ikatan Pelajar Putri Nahdatul Ulama (IPPPNU) memegang peran yang strategis. Organisasi-organisasi ini bukan hanya sekedar wadah kegiatan sosial-keagamaan, melainkan sebagai ruang pembentukan kepemimpinan, karakter, dan manajemen dakwah yang tumbuh dari tradisi Ahlussunnah Wal Jamaah. IPNU-IPPPNU Kecamatan Glenmore, Kabupaten Banyuwangi memposisikan diri sebagai mediator antara pesantren, sekolah umum, dan masyarakat, serta sebagai laboratorium kader muda yang mampu merespon perubahan zaman dengan terus berakar pada tradisi nilai NU.



Dalam praktik organisasi berdakwah, interaksi antar pengurus memainkan peranan penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan dan pencapaian visi. Dimamika komunikasi, koordinasi, pembagian tugas, dan pengambilan keputusan antar pengurus menjadi sebuah elemen penting yang harus diperhatikan. Kajian mengenai organisasi dakwah menuntut bahwa struktur organisasi dan hubungan kerja antarpengurus dakwah harus dikelola secara sistematis agar kerangka kerja dakwah dapat efisien dan efektif (Hamriani, 2019). Sementara itu, budaya organisasi yakni sistem makna bersama yang dijadikan pedoman berperilaku dalam memperkuat identitas kolektif, meningkatkan komitmen dan koneksi tim kerja (Kurniawati & Ayuanti, 2023).

Tantangan nyata yang ada di lapangan seperti yang ditemukan pada berbagai organisasi pelajar NU adalah terbatasnya sumber daya manusia dan waktu, sebab banyak pengurus masih berstatus sebagai pelajar atau mahasiswa. Kegiatan dakwah yang memerlukan persiapan memadai seringkali terdapat oleh beban tugas yang menumpuk, sehingga pembagian kerja antar pengurus menjadi tidak optimal. Selain itu, pengelolaan kegiatan dakwah dalam era digital menuntut inovasi seperti pemanfaatan media sosial, tanpa mengabaikan nilai-nilai moderasi, toleransi, dan keseimbangan yang menjadi ciri organisasi ke-NU an (Salam & Qudratullah, 2022).

Budaya organisasi yang sehat harus ditandai dengan nilai-nilai kebersamaan, tanggung jawab sosial, keikhlasan pengabdian, dan semangat gotong royong. Nilai-nilai ini bukan sekedar sebuah jangan, melainkan diimplementasikan dalam praktik organisasi sebagaimana organisasi pelajar NU yang setiap kegiatan diawali dengan tahlil, shalawat, dan Al-Fatihah untuk leluhur menjadi sebuah ritual yang memperkuat identitas sekaligus mengukuhkan nilai ukhuwah (tawassuth, tawazun, tasamuh, i'tadil). Kurangnya internalisasi nilai-nilai tersebut dapat melemahkan kultur organisasi dan mengurangi efektivitas dakwah (Sumarlan & Ukka, 2023).

Dalam manajemen dakwah, proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi merupakan tahap sentral yang menentukan keberhasilan suatu program. Studi kasus pada IPPNU Cabang Bone menunjukkan bahwa strategi manajemen dakwah yang efektif mencakup perencanaan program berbasis kebutuhan lokal, pemberdayaan kader sumber daya manusia, dan evaluasi rutin terhadap keberlangsungan program (Nisa, 2022). Hal ini menegaskan bahwa bukan hanya apa kegiatan yang dilakukan, tetapi bagaimana kegiatan itu diorganisir, dipimpin, dan dievaluasi. Kepemimpinan yang adaptif menjadi kepala dalam organisasi pelajar NU yang harus mampu menangani perubahan lingkungan dan teknologi tanpa meninggalkan akar nilai (Nisa' & Pujiyanto, 2022).

Penelitian ini menjadi penting karena melalui pemahaman yang mendalam tentang dinamika interaksi antar pengurus, budaya organisasi yang terbentuk, serta manajemen dakwah yang dijalankan oleh IPNU-IPPNU Glenmore, akan menjelaskan bagaimana organisasi pelajar keagamaan dapat menjadi sebuah agen perubahan yang efektif di komunitas lokal. Keberhasilan organisasi dakwah tidak hanya diukur dari banyaknya program yang dilakukan, tetapi juga dari kualitas koordinasi internal, budaya organisasi yang menghimpun nilai, dan adaptasi terhadap tantangan zaman.

Secara teoritis, peneliti ini dapat memperkaya literatur mengenai manajemen dakwah, budaya organisasi, dan kepemimpinan generasi muda dalam konteks ke-NU an. Sebagai contoh, kajian yang dilakukan oleh (Maulidi et al., 2024) menemukan bahwa budaya organisasi dan religiositas memediasi hubungan antara jarak kekuasaan dan perilaku korup dalam organisasi Indonesia, yang menunjukkan pentingnya kohesi nilai dalam tubuh organisasi. Penelitian (Kurniawati & Ayuanti, 2023) memperlihatkan bagaimana nilai inti organisasi dibangun dan diterapkan dalam budaya organisasi di lingkungan perguruan tinggi Islam.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah bahan refleksi dan rekomendasi bagi pengurus IPNU-IPPNU Glenmore untuk memperkuat pola komunikasi, memperjelas kultur organisasi, serta meningkatkan manajemen dakwah yang adaptif dan profesional. Temuan ini juga dapat membantu pimpinan organisasi-induk seperti Nahdatul Ulama (NU) dalam melaksanakan pembinaan organisasi pelajar sebagai basis regenerasi kader yang tangguh, moderat, dan berdampak pada masyarakat.



Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengungkap bagaimana interaksi dinamis antar pengurus, budaya organisasi yang melekat, dan manajemen dakwah yang dijalankan oleh IPNU-IPPPNU Glenmore dapat saling mempengaruhi dan menghasilkan efektivitas yang tinggi. Melalui model yang terbangun, diharapkan akan ditemukan temuan yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi organisasi pelajar keagamaan lainnya dalam membangun generasi muda yang religius, cerdas, dan adaptif terhadap tuntutan zaman.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi lapangan untuk memahami fenomena pada organisasi IPNU-IPPPNU cabang Glenmore. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengalaman, cara berfikir, dan tindakan yang terjadi dalam sebuah organisasi tersebut (Sugiyono, 2018)

Subjek penelitian adalah Fina (20) yaitu ketua IPNU-IPPPNU Glenmore tahun 2025/2026. Pemilihan informan dilakukan dengan purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dalam penelitian kualitatif, yang mana peneliti memilih informan dengan cara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap paling mampu memberikan informasi relevan dan mendalam tentang topik penelitian (Sugiyono, 2018).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui observasi dan wawancara mendalam. Observasi dilakukan dengan peneliti datang langsung ke lokasi. Dalam konteks penelitian ini, peneliti melakukan observasi di kantor IPNU-IPPPNU Glenmore, Kecamatan Glenmore, Kabupaten Banyuwangi untuk melihat situasi, kondisi, serta artefak organisasi yang terlihat. Observasi ini bertujuan yaitu untuk memperoleh gambaran bagaimana pengurus IPNU-IPPPNU menjalankan tugasnya, dan respon generasi muda serta masyarakat dengan adanya organisasi ini. Selain itu, peneliti juga menggunakan teknik wawancara yang digunakan untuk menggali informasi lebih dalam dari narasumber. Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan ketua IPNU-IPPPNU. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti dalam menggali pemahaman, dan pengalaman informan terhadap (Sugiyono, 2018) interaksi pengurus, efektivitas manajemen dakwah IPNU-IPPPNU dan juga budaya organisasi yang ada

Setelah semua data terkumpul, data yang diperoleh dari informan dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data sendiri dijaga melalui teknik triangulasi sumber, sehingga informasi yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan (Sugiyono, 2018). Dengan digunakannya metode ini, penelitian diharapkan mampu memberi gambaran mendalam mengenai interaksi pengurus, efektivitas manajemen dakwah IPNU-IPPPNU dan juga budaya organisasi yang ada.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kegiatan yang ada di IPNU-IPPPNU Glenmore sangat menampakkan adanya dinamika interaksi antara pengurus yang kuat dan harmonis. Saat menjalankan koordinasi atau tugas, para pengurus dan anggota lebih sering memanfaatkan adanya grup WhatsApp sebagai media komunikasi tercepat dalam menyampaikan instruksi mendadak, informasi cepat dan juga jadwal kegiatan. Walaupun melalui grup WhatsApp adanya rapat syarat tatap muka tetap dilakukan. Setelah adanya rapat secara tatap muka tidak lupa melakukan koordinasi informal yaitu melalui obrolan ringan maupun yang tujuannya agar silaturahmi antar anggota dan pengurus tetap terjalin. Kegiatan tersebut dapat mencerminkan bahwasanya hubungan antara pengurus tidak hanya bersifat struktural tetapi emosional dan sosial tetap terjalin dengan konsep relationship oriented leadership di mana lebih menekankan pentingnya sebuah keharmonisan interpersonal dalam sebuah organisasi.

Pembagian tugas yang dilakukan oleh IPNU-IPPPNU Glenmore sudah diatur berdasarkan struktur organisasi yang jelas. setiap pengurus dan anggota memiliki tanggung jawab masing-masing sesuai bidangnya, namun pada saat ada acara seringkali muncul fleksibilitas para pengurus yang saling



membantu apabila ada kegiatan yang membutuhkan tambahan tenaga. Hal itu menunjukkan adanya budaya kerja yang kolektif dan nilai tolong-menolong (ta'awun) yang sudah menjadi ciri khas sebuah organisasi berbasis Nahdlatul Ulama. saat muncul adanya perbedaan pendapat, pengurus harus menyelesaiannya melalui musyawarah dan juga dialog yang terbuka agar konflik yang ada dapat terselesaikan secara murni. Cara itu mereka lakukan dengan duduk bersama atau bermusyawarah yang berpegang teguh pada ukhuwah (persaudaraan), tawasut (moderat) dan tasamuh (toleran), di mana hal itu digunakan agar tidak timbulnya sebuah perpecahan dalam sebuah konflik. Pemimpin atau ketua berperan sebagai penengah saat adanya ketidakseimbangan dalam sebuah keputusan. Rapat formal atau musyawarah bisa dilakukan secara kondisional, setidaknya dalam satu bulan ada satu kali pertemuan, yang di mana hasil akhir akan diambil oleh ketua namun harus mempertimbangkan seluruh masukan dari para anggotanya.

Budaya organisasi IPNU-IPPNU yang berada di Glenmore tumbuh melalui nilai-nilai kebersamaan, tanggung jawab, pengabdian. Bagi mereka, baik itu pengurus ataupun anggota kegiatan ini bukan sekedar untuk mencari pengalaman saja, melainkan membentuk sebuah wujud tanggung jawab sosial dan juga bentuk kepedulian terhadap masyarakat dan taat kepada Tuhannya. Nilai-nilai ke NU-an seperti tasamuh, tawazun, tawasut, dan i'tidal diterapkan dalam kegiatan dakwah untuk pengambilan keputusan. Pada saat berdakwah mereka harus berusaha memiliki sikap santun dan terbuka, tidak menghakimi dan menempatkan keseimbangan antara kepentingan bersama dan juga individu. Secara teoritis, budaya organisasi menurut Edgar H. Schein dapat diartikan sebuah pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan bahkan dikembangkan oleh sekelompok orang saat mereka belajar dalam menghadapi sebuah masalah dan juga sebuah bentuk adaptasi eksternal dan integritas internal. Pada konteks IPNU-IPPNU Glenmore nilai ke-NU-an berfungsi sebagai asumsi dasar yang dapat menuntun mereka menjadi perilaku untuk membentuk pola interaksi yang harmonis.

Ciri budaya organisasi NU yang mereka tampakkan dalam masyarakat ini seperti rutinan, mengadakan tradisi tahlilan, pembacaan alfatihah untuk leluhur atau guru mereka, dan juga melantunkan sholawat di setiap kegiatan. Tradisi ini merupakan sebuah artefak budaya yang menjadi sebuah identitas organisasi Ibnu ippnu Glenmore. Sikap pengurus dalam menghadapi perubahan dan inovasi tergolong adaptif dalam mengambil sebuah keputusan di mana mereka terbuka terhadap perkembangan zaman, terutama dalam pemanfaatan media sosial sebagai sarana dakwah dan promosi kegiatan. Walaupun aktif di dalam dunia digital, mereka tidak meninggalkan nilai tradisi ke NU-an yang sudah menjadi ciri khas organisasi tersebut. Hal itu menunjukkan bentuk keseimbangan antara modernitas dan tradisionalitas dapat sejalan dengan karakter dakwah Ahlussunnah Wal-Jamaah.

Pada manajemen dakwah, proses perencanaan pada program IPNU-IPPNU Glenmore dilakukan dengan cara musyawarah langsung antar pengurus. Komunikasi awal yang dilakukan yaitu menggunakan cara online atau daring untuk efektivitas waktu lalu setelah itu dilanjutkan dengan pembahasan langsung agar hasilnya lebih matang. Pelaksanaan kegiatan dakwah melibatkan seluruh pengurus dan juga anggota dengan pembagian tugas sesuai struktur tetapi tetap fleksibel. Evaluasi kegiatan biasanya dilaksanakan secara rutin, walaupun evaluasi masih belum tercatat pada sistem formal. Kegiatan evaluasi umumnya berupa refleksi kegiatan, diskusi ringan setelah acara global hingga kegiatan kebersamaan seperti makan bersama dan juga tahlilan yang rutin dilaksanakan.

Manajemen dakwah menurut (Rahmat, 2019) adalah sebuah proses perencanaan pelaksanaan dan pengawasan kegiatan dakwah yang dilakukan secara sistematis agar tujuan dakwah tercapai secara efektif dan efisien. Pada organisasi IPNU-IPPNU Glenmore efektivitas manajemen dakwah terlihat dari kemampuan pengurus dalam menjaga sebuah kebersamaan yang memperkuat partisipasi masyarakat dan tidak lupa melibatkan generasi muda setempat. Program yang biasanya mereka ikuti adalah seperti santunan anak yatim, maulid nabi, bakti sosial, yang di mana cara itu mereka lakukan agar dakwah mereka berhasil pada masyarakat sosial. Budaya organisasi yang mereka junjung ini juga mempengaruhi efektivitas manajemen dakwah karena dapat menciptakan sebuah lingkungan kerja yang penuh semangat gotong royong dan juga keikhlasan.



Faktor pendukung dalam keberhasilan organisasi ini seperti kekompakan pengurus kepada para anggotanya yang dilandasi rasa kekeluargaan, dukungan dari para masyarakat seperti moral fasilitas bahkan tenaga saat mereka melaksanakan kegiatan bahkan memberikan bimbingan dan arahan dari para Kyai setempat. Dalam setiap pelaksanaan pastinya memiliki kendala yang mereka hadapi, seperti keterbatasan waktu dan sumber daya karena sebagian dari para pengurus masih berstatus pelajar bahkan mahasiswa. Dengan hal tersebut beberapa kegiatan sering tertunda dan juga menjadikan beban kerja yang menumpuk pada pengurus tertentu atau anggota tertentu. Selain waktu, keterbatasan dana operasional menjadi sebuah tantangan dalam setiap penyelenggaraan kegiatan besar, seperti halnya seminar yang mengharuskan untuk pencairan donatur.

Pengurus selalu mengadakan sebuah rutinan yang di mana memiliki tujuan agar tetap terjaga kekompakan, kegiatan silaturahmi membentuk malam keakraban melakukan pengajian dan bermain-main ringan bahkan refleksi bersama. Aktivitas itu bukan untuk memperkuat hubungan emosional tetapi juga menjaga semangat spiritual dan keikhlasan pada setiap anggota dalam menjalankan amanah organisasi tersebut. Dari sisi sosial, kegiatan ini memiliki fungsi sebagai mekanisme tim building alami yang dapat memperkuat kohesi kelompok sebagaimana dijelaskan pada teori dinamika kelompok yang disebutkan bahwa interaksi sosial yang positif meningkatkan stabilitas dan efektivitas kerja tim.

IPNU-IPPPNU berperan penting dalam masyarakat. Menurut para pengurus dan anggota organisasi bukanlah tempat berkumpul tetapi dapat dijadikan sebagai wadah dalam pembentukan karakter religius dan memiliki jiwa sosial yang tinggi di dalam diri generasi muda. Organisasi ini menjadikan sebuah ruang belajar untuk menumbuhkan kedisiplinan membentuk tanggung jawab dan cinta tanah air. IPNU-IPPPNU juga menjadikan jembatan antar pesantren dengan sekolah umum dan masyarakat, dengan cara menghadirkan nilai-nilai Islam yang moderat dan relevan dengan kehidupan modern.

Harapan dari narasumber yaitu ketua IPNU-IPPPNU tahun 2025/2026, para pengurus agar bisa terus lebih berkembang dan menjadikan organisasi ini lebih solid bermanfaat bagi umat dan masyarakat serta memiliki sifat adaptif terhadap perkembangan zaman mereka berharap dengan adanya budaya organisasi ini dapat membentuk dan mampu memperkuat rasa gotong royong serta profesionalitas pengelolaan organisasi. Era digital dakwah menjadikan sebuah edukasi yang harus disampaikan secara kreatif melalui konten dakwah di media sosial agar kegiatan ini dapat tersebar luaskan dan memiliki jangkauan yang lebih jauh. Pengurus juga berharap agar penggunaan manajemen dakwah dapat dilakukan lebih profesional dengan bentuk tanggung jawab dan juga memiliki moral yang tinggi. Melalui dukungan masyarakat dan para Kiai penguatan nilai ahli Sunnah Wal Jamaah ini diharapkan mampu menjadi sebuah pelopor dakwah yang inovatif tanpa meninggalkan akal tradisi keislaman yang luhur.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di IPNU-IPPPNU Glenmore, terlihat bahwa dinamika interaksi antar pengurus berjalan secara harmonis dan juga produktif. Hubungan antar pengurus tidak hanya didasarkan pada struktur organisasi, tetapi dilandasi hubungan emosional dan sosial yang kuat. Media komunikasi utama yang digunakan adalah Grub WhatsApp yang menjadi sebuah sarana efektif dalam menyampaikan informasi mendadak, mengatur jadwal kegiatan, serta melakukan koordinasi dengan cepat. Namun demikian, tradisi musyawarah tatap muka tetap dipertahankan sebagai usaha untuk menjaga nilai silaturahmi dan kebersamaan antar pengurus. Hal ini menunjukkan adanya sebuah keseimbangan antara pemanfaatan teknologi dan nilai-nilai tradisional yang berakar pada budaya ke-NU an.

Dinamika Interaksi ini mencerminkan penerapan prinsip *relationship-oriented leadership*, di mana pemimpin berperan tidak hanya sebagai pengarah tugas, tetapi sebagai penjaga keharmonisan interpersonal. Pola kepemimpinan seperti ini sesuai dengan temuan (Setiawan et al., n.d.) yang menjelaskan bahwa efektivitas kelompok sangat bergantung pada kualitas komunikasi interpersonal dan tingkat solidaritas anggotanya. Dalam konteks IPNU-IPPPNU Glenmore, komunikasi informal seperti obrolan santai setelah rapat dan kegiatan bersama memiliki fungsi sebagai kohesi sosial yang menjadi dasar untuk efektivitas kerja tim.



Pembagian tugas dalam organisasi juga telah diatur secara sistematis berdasarkan struktur yang sudah ditetapkan. Masing-masing pengurus memiliki sebuah tanggung jawab sedangkan bidangnya, namun fleksibilitas tetap dijaga agar kegiatan tetap berjalan dengan lancar. Fenomena ini menunjukkan jika IPNU-IPPPNU Glenmore mengimplementasikan nilai ta'awun (tolong-menolong) yang menjadi kateristik organisasi berbasis Nahdatul Ulama. Sikap saling membantu tanpa melihat batas bidang kerja menjadi sebuah bukti bahwa budaya kolektif dan solidaritas sosial telah mengakar kuat dalam organisasi ini.

Dalam menyelesaikan perbedaan pendapat, pengurus IPNU-IPPPNU Glenmore mengedepankan musyawarah dan dialog terbuka. proses ini berpegang pada prinsip ukhuwah (persaudaraan), tawassuth (moderat), tasamuh (toleran) untuk menghindari sebuah konflik. Ketua organisasi berperan sebagai mediator yang menengahi agar setiap keputusan mencerminkan semangat keadilan dan keseimbangan. Proses musyawarah tersebut dilakukan secara kondisional, minimal satu kali dalam sebulan, dengan hasil keputusan akhir tetap mempertimbangkan seluruh masukan anggota. Pola ini mencerminkan nilai demokratis yang sejalan dengan karakter dakwah Ahlussunnah Wal Jamaah yang menekankan pada musyawarah mufakat.

Budaya organisasi di IPNU-IPPPNU tumbuh melalui nilai-nilai kebersamaan, tanggung jawab, dan pengabdian. Bagi mereka, kegiatan bukan sekedar untuk mencari pengalaman, tetapi sebagaimana ibadah dan pengabdian sosial kepada masyarakat. Nilai-nilai ke-NU an seperti tasamuh, tawazun, tawassuth, dan i'tidal menjadi sebuah pedoman dalam setiap kegiatan dakwah dan pengambilan keputusan. Secara teoritus, hal ini sejalan dengan konsep budaya organisasi menurut (Schein, 2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang ditemukan dan dikembangkan oleh sekelompok orang dalam mengatasi tantangan eksternal maupun internal.

Dalam konteks IPNU-IPPPNU Glenmore, nilai ke-NU an memiliki peran sebagai asumsi dasar yang menuntut perilaku dan pola interaksi antar pengurus. Budaya ini tercermin dalam berbagai kegiatan yang ada, seperti dalam kegiatan keagamaan terdapat tahlil, pembacaan Al-Fatihah untuk leluhur, serta pelantunan sholawat dalam setiap kegiatan. Tradisi ini menjadi sebuah artefak budaya yang memperkuat identitas organisasi dan menciptakan kesinambungan antara ajaran Islam dan budaya lokal. Sesuai dengan pandangan (Robbins & Judge, 2017), budaya organisasi yang kuat mampu membangun identitas kolektif dan memperkuat rasa keterikatan antar anggota.

Sikap adaptif pengurus IPNU-IPPPNU Glenmore terhadap perubahan menunjukkan bahwa mereka dapat memadukan nilai tradisional dengan inovasi modern. Pengurus aktif memanfaatkan media sosial sebagai sarana dakwah dan promosi kegiatan tanpa meninggalkan nilai-nilai Islam. Sikap ini mencerminkan keseimbangan antara modernisasi dan tradisionalitas, sebuah ciri khas dakwah kultur NU yang fleksibel terhadap perkembangan zaman. Dalam hal ini, IPNU-IPPPNU Glenmore berhasil menjadikan media digital sebagai perluasan ruang dakwah yang lebih luas dan efektif dikalangan generasi muda saat ini.

Dari aspek manajemen dakwah, proses perencanaan kegiatan IPNU-IPPPNU Glenmore dilakukan melalui musyawarah langsung antar pengurus. Tahap awak dilakukan secara daring untuk efisiensi, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan tatap mula agar hasil keputusan lebih matang. Hal ini menunjukkan adanya penerapan fungsi planning dan organizing sebagaimana yang dijelaskan oleh (Terry, 2009) dan (Sukayat, 2015) bahwa perencanaan yang matang dan pengorganisasian yang efektif dapat menjadi sebuah kunci utama dalam mencapai tujuan dakwah.

Pelaksanaan kegiatan dakwah di IPNU-IPPPNU Glenmore bersifat partisipasi, melibatkan seluruh pengurus dan anggota sesuai dengan pembagian tugas yang fleksibel. Evaluasi dilakukan secara rutin, meski belum formal, melalui refleksi kegiatan, diskusi santai, mencerminkan evaluasi partisipatif, di mana seluruh anggota turut belajar dari pengalaman bersama. Praktik ini memperkuat semangat gotong royong dan keikhlasan yang menjadi sebuah nilai dasar dalam manajemen dakwah berbasis komunitas.

Faktor pendukung utama dalam efektivitas organisasi ini meliputi kekompakan pengurus, dukungan masyarakat, serta bimbingan para kiai setempat. Keterlibatan masyarakat dalam bentuk tenaga, fasilitas, dan motivasi moral memperkuat posisi IPNU-IPPPNU sebagai organisasi dakwah berbasis komunitas. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian (Sumarlan & Ukka, 2023) yang menegaskan bahwa solidaritas sosial dan nilai tanggung jawab bersama merupakan faktor penguatan eksistensi organisasi keagamaan di tingkat lokal.

Adapun kendala yang dihadapi organisasi ini yaitu keterbatasan waktu dan sumber daya manusia, mengingat sebagian besar pengurus masih berstatus pelajar dan mahasiswa. Kondisi ini menyebabkan beban kerja menjadi menumpuk pada anggota tertentu, serta keterbatasan dana untuk kegiatan berskala besar seperti seminar. Namun, tantangan tersebut dijawab dengan adanya kreativitas pengurus dalam menggalang donasi serta memanfaatkan media sosial sebagai sarana publikasi. Upaya ini menunjukkan bahwa IPNU-IPPPNU memiliki sebuah kemampuan yang adaptif terhadap kendala struktur, seusai dengan teori organizational resilience dalam manajemen modern.

Secara keseluruhan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa IPNU-IPPPNU Glenmore dalam menjalankan dakwah tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi yang baik, tetapi juga oleh kekuatan budaya organisasi dan interaksi sosial yang harmonis. Nilai-nilai ke-NUan menjadi sebuah fondasi untuk membangun hubungan antar pengurus, memperkuat solidaritas, serta mendorong efektivitas manajemen dakwah. Temuan ini memperkuat teori (Schein, 2010) dan (Robbins & Judge, 2017) bahwa budaya organisasi yang kokoh dapat menjadi penggerak utama keberhasilan organisasi. Dengan demikian, IPNU-IPPPNU Glenmore telah menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi dakwah yang berakar pada nilai tradisi, namun terbuka pada inovasi, mampu menghasilkan model dakwah yang efektif, adaptif, dan relevan bagi generasi muda di era modern.



Gambar 1. Logo IPNU-IPPPNU

4. KESIMPULAN

Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan di IPNU-IPPPNU Glenmore dapat diambil kesimpulan bahwa dinamika antar interaksi pengurus dan juga anggota berlangsung secara harmonis, produktif dan juga didasari pada kepatuhan terhadap nilai-nilai ke-NUan yang kuat. Pola komunikasi yang mencampurkan antara media digital, seperti menggunakan grup WhatsApp dan juga melakukan pertemuan atau tatap muka demi menyeimbangkan antara modernitas dan juga tradisi keharmonisan hubungan sosial, seperti budaya musyawarah serta kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan yang (*interpersonal oriented leadership*) yang menjadikannya sebuah faktor penting demi menjaga kekompakan antar pengurus dan juga anggota selain itu budaya organisasi IPNU-IPPPNU berlandaskan nilai ukhuwah, tawassuth, tasamuh dan juga ta'awun, dengan menggunakan nilai tersebut dapat membentuk karakter organisasi yang inklusif, adaptif dan religius. Nilai tersebut tidak hanya menjaga stabilitas internal organisasi namun juga memperkuat posisi IPNU-IPPPNU Glenmore sebagai wadah untuk pembinaan generasi muda yang berperan aktif dalam kegiatan dakwah dan juga sosial kemasyarakatan.

Efektivitas manajemen dakwah di IPNU-IPPPNU Glenmore terlihat dari kemampuan pengurus dan juga anggota dalam mengorganisasikan sebuah kegiatan dengan melakukan prinsip musyawarah

kebersamaan dan juga pengabdian. Setiap kegiatan dakwah yang dilakukan tidak hanya memiliki nilai orientasi pada penyampaian pesan keagamaan saja, namun juga pada pemberdayaan masyarakat dan penanaman nilai-nilai Islam Rahmatul lil alamin. Dukungan dari masyarakat dan bimbingan dari para kiai menjadikan faktor eksternal yang memperkuat berlangsungnya program dakwah, namun di samping itu memiliki kekurangan yaitu keterbatasan waktu, sumber daya manusia dan dana yang harus diatasi pada setiap kegiatan. Secara keseluruhan penelitian ini dapat ditegaskan keberhasilan yang dicapai oleh IPNU-IPPPNU Glenmore bukan berdasarkan struktur organisasi yang baik tetapi karena kekuatan budaya organisasi yang hidup komunikasi yang efektif dan lancar dan semangat kebersamaan yang berakar pada nilai-nilai Ahlussunnah Wal Jamaah.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, memiliki saran bagi IPNU-IPPPNU Glenmore untuk terus memperkuat sistem manajemen dakwah melalui cara memperluas pelatihan kepemimpinan perencanaan program yang lebih terstruktur, serta memiliki dokumentasi kegiatan yang sistematis agar keberhasilan yang sudah dilakukan dapat dilakukan evaluasi secara berkelanjutan. Para pengurus diharapkan lebih baik dalam mengoptimalkan pemanfaatan media digital sebagai sarana dakwah kreatif dan edukatif untuk generasi muda tanpa menghilangkan nilai-nilai tradisi ke-NU-an yang sudah menjadi identitas utama organisasi tersebut. Selain itu, memerlukan strategi pengembangan sumber daya manusia dan juga pendanaan agar nantinya kegiatan yang sudah dirancang dapat berjalan secara maksimal dan berhasil. Untuk penelitian selanjutnya disarankan adanya kajian mendalam mengenai model kepemimpinan dakwah berbasis budaya organisasi Nahdatul Ulama yang dapat diterapkan pada organisasi keagamaan yang lainnya, baik di tingkat lokal maupun nasional.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Hamriani, H. M. (2019). Organisasi dalam manajemen dakwah. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(2), 135-145. <https://doi.org/10.24252/jdt.v14i2.331>
- Kurniawati, E., & Ayuanti, R. N. (2023). Building a strong organizational culture: Development and implementation of values in the Islamic University of Kadiri. *JMK - Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(3), 45-58. <https://doi.org/10.32503/jmk.v9i3.5858>
- Maulidi, A., Girindratama, M. W., Soeherman, B., & Andono, F. A. (2024). Organizational culture, power distance and corruption: The mediating role of religiosity. *The Indonesian Accounting Review*, 14(2), 201-214. <https://doi.org/10.14414/tiar.v14i2.4795>
- Nisa', K., & Pujianto, W. E. (2022). Adaptive leadership di organisasi pemuda NU. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(2), 89-101. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i2.664>
- Rahmat. (2019). Konsep manajemen dakwah dalam perspektif Islam. *Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 3(1), 55-67.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Salam, N. J., & Qudratullah, Q. I. (2022). Strategi manajemen dakwah di IPPNU: Studi kasus pada cabang Bone. *Hujjah: Jurnal Ilmiah Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 9(1), 41-52. <https://doi.org/10.52802/hjh.v9i1.1400>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Setiawan, I. P. O., Sapta, I. K. S., & Widyan, A. A. D. (n.d.). Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 42.
- Sugiyono, P. D. (2018). Quantitative, qualitative, and R&D research methods. *Bandung:(ALFABETA, Ed.)*.
- Sukayat, T. (2015). *Manajemen Dakwah*. Pustaka Setia.
- Sumarlan, I., & Ukka, I. T. (2023). Public relations to foster organization's values and identity: The case of Muhammadiyah. *Komunikator*, 15(1), 70-83. <https://doi.org/10.18196/jkm.23747>
- Terry, G. R. (2009). *Principles of Management*. Richard D. Irwin.

