

PERAN LEMBAGA DAKWAH FAKULTAS LSMI AL-MADANI FISIP UNRI DALAM PEMBERDAYAAN POTENSI KADER DAKWAH

Oleh: Sandewa Jopanda / 1701114564
E-mail: sandewajopanda15@gmail.com
Dosen Pembimbing: Yoskar Kadarisman
E-mail: yoskar.kadarisman@lecturer.unri.ac.id

Jurusan Sosiologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. HR. Soebrantas KM. 12,5 Simpang Baru,
Pekanbaru 28293. Telp/Fax 0761-63277

ABSTRAK

Kehidupan politik kampus merepresentasikan sistem negara demokrasi atau miniatur negara menyebabkan terjadinya perebutan dan dominasi kekuasaan. Lembaga dakwah diketahui sejak lama mendominasi organisasi kemahasiswaan di Universitas Riau. Buktinya, banyak kader dakwah yang berkecimpung dan memiliki jabatan strategis di organisasi kemahasiswaan. Al-Madani sebagai salah satu lembaga dakwah fakultas menerapkan kaderisasi yang unggul sehingga kadernya dapat diberdayakan. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui, menganalisa, dan menjelaskan proses pengaderan, interaksi sistem dasar, bentuk pemberdayaan potensi kader, peran Al-Madani dan aktor-aktor atau intervensi dibalik layar yang memanagerkan kaderisasi Al-Madani. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan melibatkan 3 orang informan yang merupakan pengurus inti Al-Madani selama 2 periode, dan 1 orang informan kunci yang merupakan Dewan Pembina LSMI Al-Madani. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peran yang sistemik dan terstruktur dalam pengaderan dan pemberdayaan kader Al-Madani yang berdampak positif terhadap eksistensi dan keberlangsungan organisasi. Adapun peran LSMI Al-Madani ialah sebagai wadah berorganisasi dan media silaturahmi (identifikasi), wadah pemahaman Islam dan pengembangan potensi (klasifikasi dan edukasi), alat taktis perpolitikan kampus (seleksi, distribusi, dan mobilisasi) dan, rujukan keputusan bagi kader dakwah (instruksi dan evaluasi) dijalankan dan diwujudkan LSMI Al-Madani.

Kata Kunci: *Kader, Dakwah, Peran, Pemberdayaan, Potensi*

**THE ROLE OF DA'WAH INSTITUTION FACULTY OF LSMI AL-MADANI
FISIP UNRI IN EMPOWERING POTENTIAL DA'WAH CADRES**

by: Sandewa Jopanda / 1701114564
E-mail: sandewajopanda15@gmail.com
Supervisor: Yoskar Kadarisman
E-mail: yoskar.kadarisman @lecturer.unri.ac.id

*Departement of Sociology
Faculty of Social Science and Political Science
Universitas Riau
Bina Widya Campus, H.R Soebrantas street KM. 12.5 Simpang Baru,
Pekanbaru 28293. Phone/fax 0761-63277*

ABSTRACT

Campus political life represents a democratic system or a miniature state that causes power struggles and domination. Da'wah institutions have long been known to dominate student organizations at the University of Riau. The proof is that many Da'wah cadres are involved and have strategic positions in student organizations. Al-Madani as one of the Da'wah institutions implements superior cadre so that its cadres can be empowered. The purpose of this study is to identify, analyze, and explain the cadre process, basic system interactions, forms of empowerment of potential cadres, the role of Al-Madani and the behind-the-scenes actors or interventions that manage Al-Madani's cadre. This study used a descriptive qualitative method and involved 3 informants who were the core administrators of Al-Madani for 2 periods, and 1 key informant who was the Advisory Board of the Al-Madani LSMI. Determination of informants using purposive sampling technique. Data collection techniques were carried out by observation, interviews, and documentation. The results of this study indicate that there is a systematic and structured role in the cadre and empowerment of Al-Madani cadres which has a positive impact on the existence and sustainability of the organization. The role of the Al-Madani LSMI is as a forum for organization and a medium for friendship (identification), a forum for understanding Islam and potential development (classification and education), a tactical tool for campus politics (selection, distribution, and mobilization) and, a decisive reference for Da'wah cadres (instructions and evaluation) are implemented and realized by the Al-Madani LSMI.

Keywords: *Cadre, Da'wah, Role, Empowerment, Potential*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kehidupan kampus tidak hanya berisi kegiatan akademis melainkan juga non akademis atau ekstrakurikuler. Bentuknya, ada yang formal/resmi dan nonformal/tidak resmi. Ada yang berafiliasi kampus dan ada yang tidak. Adapun yang berafiliasi serta formal, biasanya pendanaannya didapat dari pihak kampus. Sementara yang tak berafiliasi/non formal tadi mencari dana dengan *crowdfunding* setiap anggota atau hibah/bantuan dari donatur pihak lain. Biasanya kegiatan non akademis yang formal/resmi ini berupa organisasi mahasiswa baik di tingkat universitas, fakultas, maupun jurusan atau prodi.

Organisasi Kemahasiswaan ini merepresentasikan negara versi kecil atau miniatur negara. Konsepnya diadopsi dari tatanan negara (*trias politica*). Di eksekutif ada BEM universitas atau fakultas, HMJ/HIMA/Himaprodi. Dibagian legislatif, ada Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM universitas, DPM fakultas) sementara bagian kehukuman atau yudikatif, beberapa kampus memiliki Mahkamah Konstitusi Mahasiswa (MKM). Sebagian kampus tak memiliki MKM dengan konsekuensi pemilihan raya/ pesta demokrasinya tidak dilaksanakan oleh KPU, melainkan oleh Panitia Pemilihan Raya (PPR). Kampus juga memiliki Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang bersifat menyalurkan hobi, wadah proses serta mengembangkan *skill* atau kemampuan.

Salah satu UKM yang bergerak di bidang kerohanian dan pemahaman Islam di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau (FISIP UNRI) adalah LSMI Al-Madani. Al-Madani merupakan satu dari 10 LDF

di Universitas Riau yang dinaungi oleh Forum Silaturahmi Lembaga Dakwah Kampus (FSLDK) yakni Ar-Royyan.

Al-Madani berdiri pada tahun 1998. Semangat Ukhuwah Islamiyah menjadi salah satu urgensi kehadiran dan pergerakannya.

Al-Madani dipimpin oleh Ketua dan Wakil Ketua Umum, dibantu koordinator yang menaungi bidang tertentu. Perbedaan mendasar dengan organisasi lain ialah terletak pada pembatasan laki-laki dan perempuan. Ada penanggung jawab perempuan atau biasa disebut *PJ akhwat*, yang ditunjuk mengurus hal yang berkaitan dengan keperempuanan dan bagian kerjanya.

Ditinjau dari segi lokasi, hampir semua LDK/F di UNRI berpusat di mushola atau masjid. Meskipun bukan sebagai sekretariat, akan tetapi banyak kegiatan seperti diskusi, kajian, mabit (malam bina iman dan takwa), yang berlangsung di mushola atau masjid. Masjid atau mushola dianggap sebagai media paling mudah dan tepat untuk berdakwah sehingga jauh dari kesan intoleransi dan paham radikalisme.

Walau berfokus dalam ranah keislaman, tak bisa dipungkiri bahwa institusi ini memiliki kepentingan atau kecenderungan bergerak. Bordieu dengan pendekatan kulturalnya menyebut konsep agama dengan "*field*", atau aktivitas yang terintitusalisasikan (Haryanto, 2015). Aktivitas-aktivitas ini memiliki kepentingan yang meliputi justifikasi atau bahkan eksistensi. Weber pun mengungkapkan agama sebagai institusi sosial dapat mempengaruhi institusi lain seperti politik (Bachtiar, 2013).

Al-Madani punya banyak sekali kader yang kemudian berkecimpung dan

memegang posisi strategis di organisasi vital kampus baik melalui kontestasi, maupun musyawarah.

Selain pada bidang keagamaan dan politik, kader Al-Madani juga berkembang dan sukses di keilmuan. Beberapa kompetisi debat, LKTI, desain grafis, dsb, sering dimenangi oleh kader Al-Madani.

Prestasi itu tidak langsung didapatkan melainkan melalui proses sosialisasi, pembinaan, dsb. Observasi penulis membuktikan Al-Madani sering memfasilitasi kegiatan yang berkaitan

Rumusan Masalah

Adapun akar masalah penelitian ini ialah sebagai berikut.

1. Bagaimana proses kaderisasi Al-Madani?
2. Bagaimana interaksi sistem/ institusi dasar dalam proses kaderisasi?
3. Bagaimana bentuk-bentuk pemberdayaan potensi kader Al-Madani?
4. Bagaimana peran Al-Madani dalam pemberdayaan potensi kadernya?
5. Siapa aktor utama dibalik manajemen pengaderan Al-Madani?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisa dan menjelaskan proses kaderisasi di Al-Madani.
2. Menganalisa keterkaitan dan interaksi sistem/institusi dasar dalam kasus ini.
3. Menganalisa dan menjelaskan bentuk-bentuk pemberdayaan potensi kader di Al-Madani.
4. Menganalisa dan mendeskripsikan peran Al-Madani dalam pemberdayaan potensi kader.
5. Menjelaskan dan menyebutkan posisi aktor-aktor dibalik layar yang memanagerkan kader Al-Madani sesuai potensinya.

dengan potensi kadernya secara umum maupun pembinaan pribadi.

Penulis tertarik meneliti Al-Madani melalui tinjauan dan analisa sosiologi dengan judul “Peran Lembaga Dakwah Fakultas LSMI Al-Madani FISIP UNRI dalam Pemberdayaan Potensi Kader Dakwah”. Dinamika organisasi Al-Madani diharapkan memberikan sumbangan pemikiran ilmiah dan mampu menambah warna baru dalam sosiologi khususnya sosiologi agama, politik, dan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pandangan Max Weber

Menurut Weber, beberapa pengelompokan dan gerakan politik masyarakat berkaitan dengan basis sosial yang mendasari suatu komitmen ideologi. Weber menyebutkan agama memiliki fungsi-fungsi legitimasi penting. Agama merupakan sumber kekuatan sosial yang bisa mengatasi/mengatur rasionalisasi ekonomi politik.

Atas pandangan Weber tersebut dapat disimpulkan, agama memainkan peran vital dalam proses intervensi di banyak aspek kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dalam organisasi. Dogma-dogma agama biasanya menanamkan legitimasi yang secara afektif dan efektif diterima sehingga organisasi keagamaan lebih mudah menginternalisasikan setiap nilai dan normanya melalui bungkus-bungkus agama.

Teori Sistem Sosial Talcott Parsons

Talcott Parsons terpengaruh pemikiran Weber ketika berkuliah di German. Parsons berasumsi bahwa untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan maka diperlukan pelaksanaan fungsi dari sebuah sistem. Suatu sistem adalah gabungan dari subsistem atau unsur-

unsur yang saling memengaruhi satu sama lain (Fadli, 2015). Kesatuan yang paling dasar dalam sistem sosial menurut Parsons ialah interaksi berdasarkan peran (Raho, 2007).

Sistem sosial tidak hanya berisi interaksi antar individu melainkan juga antar kelompok, antar institusi, antar masyarakat, salah satu contohnya ialah universitas.

Parsons meyakini empat fungsi penting diperlukan semua sistem, yaitu *Adaptation* (A), *Goal Attainment* (G), *Integration* (I), dan *Latency* (L). Keempat imperatif fungsional ini dikenal dengan skema AGIL (Ritzer dan Goodman, 2008).

DEFINISI KONSEP

Lembaga Dakwah Kampus

Dakwah kampus adalah implementasi dakwah *ilallah* lingkup perguruan tinggi yang menyeru aktivitas akademika ke jalan Islam baik memanfaatkan sarana formal atau informal kampus (Gamais ITB, 2007). Keagamaan merupakan pranata primer perilaku manusia karena keberadaannya didukung kesadaran, terutama terkait mempertahankan kehormatan, harga diri, dsb (Jamaludin, 2016).

Nuraeni (2014) menjelaskan pemberlakuan NKK dan BKK serta segala sistem lainnya dimasa orde baru mendesak mahasiswa memindahkan pusat kegiatannya ke Masjid-masjid kampus. Inilah cikal bakal terbentuknya lembaga dakwah kampus. Sumber yang sama menyebutkan gerakan dakwah kampus pertama terdapat di Masjid Salman ITB, Kota Bandung.

Dewasa ini sebutan LDK lebih tepat disematkan kepada lembaga dakwah ditingkat universitas, sedang

difakultas disebut LDF. LDF biasanya dinaungi LDK/FSLDK Universitas.

Pemberdayaan

Kata daya dalam Al-Qur'an, "*al-Quwwah*", disebut sebanyak 33 kali (Baqi, t.th). Sementara dalam bahasa Inggris disebut "*empower*", menurut *Cornell University Empowerment Group* dalam *sleeby* dikutip oleh Malik (2012) menyebut pemberdayaan adalah proses yang disengaja dan berlangsung terus menerus pada kehidupan komunitas lokal, meliputi saling menghormati, refleksi kritis, kepedulian, dan partisipasi kelompok, sehingga masyarakat yang kurang memiliki sumber-sumber berharga menjadi memperoleh akses yang lebih besa runtuk mendapatkan dan mengontrol sumber-sumber tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Tipe penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dan eksplanasi. Penelitian kualitatif dengan pendekatan yang tepat dapat memberi nilai tambah pada pengetahuan kita secara unik tentang fenomena individual, organisasi, sosial dan politik (Yin, 2002).

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di kampus utama Bina Widya, FISIP, Universitas Riau, JL. HR. Subrantas, KM 12,5 Panam, Kelurahan Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru. Lokasi ini didasarkan keberadaan dan berlangsungnya proses berorganisasi LSMI Al-Madani, baik di Sekretariat maupun Mushola FISIP UNRI.

Subjek Penelitian

Peneliti mengambil sampel menggunakan teknik *Nonprobability*

Sampling yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* ialah penentuan subjek penelitian berdasarkan kriteria yang tepat dengan fokus penelitian.

1. Telah berorganisasi minimal dua (2) tahun di Al-Madani.
2. Mahasiswa aktif Universitas Riau.
3. Memiliki minimal IPK 3,5.
4. Telah 2 kali mengemban amanah pengurus inti (kurun 2019-2021).

Berdasarkan kriteria diatas, didapatkan jumlah subjek penelitian ini, 3 orang. Pada penelitian ini terdapat informan kunci atau *key informan*. Informan kunci dalam penelitian ini berjumlah 1 orang, yang merupakan dewan pembina (DP) Al-Madani.

Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi ialah pengamatan terhadap subjek penelitian atau hal-hal disekitarnya. Penelitian ini menggunakan observasi *non partisipant* atau pengamatan tak langsung pada aktivitas subjek penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang optimal layaknya realita/*natural setting* seperti apa adanya (Kaelan, 2012).

b. Wawancara Mendalam

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan kepada informan untuk menggali informasi mengenai fokus penelitian. Penelitian ini menggunakan wawancara mendalam.

c. Dokumentasi

Dokumentasi ialah bukti pendukung pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data yang dapat berupa teks (buku, jurnal, skripsi, tesis, arsip kelembagaan, dll), foto, rekaman, dan sebagainya.

Teknik Analisis Data

Moleong (2000), berpendapat analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

1. Pengumpulan data dilakukan di lokasi penelitian serta ditempat-tempat yang di sepakati dengan informan (bulan Maret-Juli 2021)
2. Reduksi data, berarti memilih hal-hal penting/pokok yang sesuai dan paling berkaitan dengan penelitian.
3. Penyajian data digunakan untuk analisis secara komprehensif.
4. Triangulasi adalah teknik analisa data memeriksa atau membandingkan data dengan sesuatu diluar dirinya (Bachri, 2010). Hal ini dimaksudkan agar mendapatkan data yang absah dan kredibel.
5. Pengambilan kesimpulan berarti makna yang muncul dari data yang absah dan kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kaderisasi LSMI Al-Madani

Regenerasi dalam organisasi merupakan keniscayaan. Regenerasi organisasi memiliki sekelumit proses panjang dan terukur. Ada proses pada alur dan tahapan untuk mendidik dan membentuk karakter kader sesuai target kecakapan atau kemampuan yang ditetapkan sebelumnya.

Informan 1 (M.A.A), 2 (F.K), 3 (S.T.H), dan Informan kunci (F.Y.A) sama-sama berpendapat mentoring merupakan proses pengaderan utama yang harus dilalui semua mahasiswa baik kader lembaga dakwah maupun calon kader lembaga dakwah, sedang liqo' ialah lanjutan dari mentoring (kegiatan

wajib semua mahasiswa baru yang beragama Islam) namun pada level yang berbeda dan mempunyai peran penting dalam menentukan kualitas kader.

Berdasarkan stratifikasi status, dapat diartikan proses kaderisasi pada lembaga dakwah berlangsung kontinu. Tidak hanya sampai pada rekrutmen baru dan berulang setiap tahun (periode) melainkan berkelanjutan, tentunya dengan levelisasi dan prioritas yang berbeda. Faktor yang menyebabkan levelisasi dan prioritas tersebut tentu cukup banyak. Beberapa hal yang dapat kita klasifikasikan sebagai faktor-faktanya, misalnya, kondisi kader yang terlihat secara fisik (terlihat wujudnya), status yang berubah, cara berpikir, dan lingkungan.

a. Strategi Pengaderan

Strategi kaderisasi atau pengaderan biasanya terdiri dari beberapa tahapan, untuk menanamkan nilai moral, dan kemampuan sumber daya manusia yang diinginkan (Sufriyani, 2018).

Strategi pengaderan yang diterapkan cenderung dalam komunikasi dan edukasi menggunakan pendekatan emosional (*emosional approach*). Tahapan strategi yang penulis dapati dari wawancara dan kegiatan kaderisasi di Al-Madani.

1. Sosialisasi dan pengenalan, melalui kegiatan *open house and open asistency* (OHAOA) atau media cetak/elektronik (spanduk, flyer, brosur, dan profil LDF). Banyak juga melalui Dakwah Fardhiyah (perorangan).
2. Asistensi atau Mentoring atau Liqo' yakni bentuk pembinaan yang berkaitan dengan ruhiyah atau jiwa.
3. *Open recruitment*, merupakan pencarian bibit baru yang dilakukan

lembaga dakwah kampus/fakultas setahun sekali.

4. Penyesuaian potensi di Liqo'. Identifikasi kemampuan dimulai dari mentoring, program magang, dan beberapa kegiatan yang diikuti atau kontribusi yang berikan oleh kader dakwah. Potensi kader akan disesuaikan dengan latar belakang potensi pementor.
5. Penjagaan kader dakwah agar tetap berada dalam lingkaran ditujukan agar kader terus aktif dan loyal pada organisasi dengan monitoring bersama atau gotong-royong dalam memantau kader/saudara kita.
6. Pengkaryaan dapat dikatakan muara tujuan (*goals*) yang ingin dicapai oleh lembaga dakwah. Pencapaian prestasi, karya, atau bukti lainnya yang dapat dilihat oleh khalayak akan membesarkan organisasi.
7. Penokohan. Posisi-posisi strategis harus dikuasai lembaga dakwah melalui kadernya membangun citra eksklusif organisasi.

b. Program-program

Kegiatan Al-Madani direalisasikan sesuai visi dan misi di AD/ART. Ada kegiatan yang ditujukan khusus kader dan juga umum. Pertimbangan membuat kegiatan ialah esensi (inti/hal pokok) yang terkandung, kesanggupan panitia atau pengurus, serta kesesuaian terhadap syariat Islam. Pemateri kegiatan harus memiliki kecakapan atau keahlian sesuai tema, biasanya kader dakwah yang telah lama berkecimpung/ alumni. Kegiatan untuk mengidentifikasi potensi kader ialah, mentoring, magang, ILT, dan Tasqif. Mentoring memegang peranan penting dalam pembinaan potensi, oleh karena itu, kapabilitas mentor selalu disesuaikan dengan peserta mentor atau kader.

c. Dampak Pengaderan

Dampak pengaderan LSMI Al-Madani tak hanya dirasakan oleh kadernya, melainkan juga oleh organisasi itu sendiri. Hubungan saling menguntungkan ini dapat disebut simbiosis mutualisme.

Dampak pengaderan bagi kader ialah lebih memahami agama dan memperbaiki akhlak serta dapat mengasah kemampuan melalui berbagai kegiatan. Kader juga merasa memiliki teman/keluarga sehingga pada hal tertentu, pengaruh organisasi menyentuh ranah privat (*emotional approach*).

Dampak bagi organisasi jelas untuk regenerasi dan keberlangsungan organisasi jangka panjang. Penguasaan lembaga vital kampus berimplikasi mengenakan sekaligus menambah eksistensi sebagai lembaga yang dapat mengantarkan kader menjadi aktivis/tokoh kampus di posisi-posisi strategis.

Analisis AGIL

Adaptation

Adaptasi organisasi bisa dilihat dari imitasi dan internalisasi nilai budaya organisasi ke dalam diri. Menurut Luthans (dalam Chatab, 2007) ada 6 karakteristik penting budaya organisasi, yang telah penulis turunkan secara spesifik menjadi filosofi, terminologi atau penggunaan bahasa, perilaku, cara berpakaian, intensitas ritual keagamaan, interaksi antar kader dan kualitas produk organisasi.

1. Filosofi

Proses adaptasi berlangsung kontinu dan sistemik. Kader merasa LSMI Al-Madani sebagai rumah. Al-Madani juga tempat bersilaturahmi, bercengkrama, bertukar pikiran, dan tempat berkeluh kesah. Sehingga tak hanya iklim dakwah yang dibangun namun juga kekeluargaan.

2. Bahasa

Kader dakwah sering menggunakan kosakata Arab seperti *akhi/ukti, antum/anti, syukron, afwan*, dsb. Tak hanya pada gaya komunikasi, agenda organisasi juga disematkan istilah-istilah arab. Kader dakwah mengimitasi dan terinspirasi dari senior-seniornya.

3. Perilaku

Perilaku kader dakwah disoroti karena perbedaannya dengan non kader. Misalnya tidak meninggalkan sholat, selalu mengucapkan salam ketika bertemu, menjaga pandangan dll.

4. Cara berpakaian

Adaptasi berpakaian yang paling mudah diidentifikasi ialah kader perempuan. Mereka lebih senang menggunakan gamis, jilbab panjang, dan kaos kaki. Tiga aturan sederhana berpakaian kader dakwah. *Pertama*; sesuai ketentuan Islam, *kedua*; kenyamanan, dan *ketiga*; keistiqomahan. Tak ada halangan tren/gaul asal masih dalam koridor syar'i.

5. Intensitas Ritual Keagamaan

Ritual agama yang dilakukan kader dakwah lebih intensif. Tak hanya perkara wajib, namun juga perkara-perkara yang sunnah. Penelitian Lizarni (2020) memberitahu bahwa sebanyak 81% (234 responden) dalam kategori religius tinggi, dan 19% (55 responden) kategori sedang, dan tidak seorang pun kader masuk kategori rendah.

6. Interaksi Antar kader

Interaksi antar kader merupakan hubungan kader satu dengan lain. Teknis seperti jam bertemu, aturan tidak boleh berduaan bagi bukan mukhrim, dan substansi interaksi. Hal utama pembicaraan ialah kepentingan organisasi, kader, hal mendesak, berita duka.

7. Kualitas Produk Organisasi

Produk organisasi bukan produk cetak biru dan memiliki nilai jual,

melainkan kegiatan organisasi, kader yang berhasil, terobosan yang menarik dan bermanfaat bagi sekitar, baik jasa maupun barang.

Kaitan yang erat antara proses adaptasi memberikan fakta bahwa identitas dan entitas yang disematkan pada kader dakwah dapat diidentifikasi oleh masyarakat kampus secara umum baik melalui indra, maupun pendalaman dan penafsiran. Semakin adaptif kader dakwah, maka semakin mudah mengidentifikasinya.

Goal Attainment

Tujuan Al-Madani sesuai dengan visi dan misi dalam AD/ART. Selain itu tujuan Al-Madani juga diambil dari 3 fokus utama yakni Ruhiah (tarbiyah), Jasadiyah (syiasi), dan Fikriyah.

Pencapaian tujuan dapat dilihat dari sisi politik. Pencapaian tujuan dilakukan dengan prinsip kolektif-kolegial.

Integration

Integrasi atau penyatuan kader dimulai dari mengamalkan nilai dan norma dasar yang ditanamkan sejak masih dalam proses *pre-recruitment* (sebelum rekrutmen).

LSMI Al-Madani menggunakan aturan tertulis (berisi cara pandang atau ideologi, status anggota, tugas dan wewenang didalam AD/ART). Sedangkan tidak tertulisnya ialah nilai dasar yang menggunakan istilah dan dalil agama sebagai landasannya (ukhuwah islamiyah dan amal jama'i).

Pembukaan atau muqodimmah AD/ART LSMI Al-Madani mengutip ayat Al-Quran yakni Surat ke 61 (As-Shaff) ayat 4 yang memuat nilai kebersamaan, gotong-royong, teratur, dan bersatu dalam agama (Islam). Ayat ini, salah satu dalil agama yang menuntun kader bergerak bersama atau

bersatu. Sosialisasi aturan dasar ini dimulai dari *pre-recruitment* (sebelum rekrutmen) dengan mencontohkan tindakan, agar kader baru lebih mudah menerima transfer nilai.

Mentoring menjadi media sosialisasi aturan atau nilai dasar organisasi. 4 tahapan ukhuwah menjadi pijakan memahami aturan dasar, *ta'aruf* (kenal-mengenal), *tafahum* (saling memahami), *ta'awun* (tolong menolong), dan *takaful* (rela berkorban).

Latency

Kunci pemeliharaan pola Al-Madani ialah komunikasi yang baik secara kolektif maupun interpersonal dengan menerapkan sebagian besar konsep komunikasi Islami.

Fungsi menjaga komunikasi ini, agar kader senantiasa terpantau (*monitoring*). Setiap perubahan dalam diri kader dapat dicurigai sebagai nilai baru/persepsi luar organisasi yang bisa menjadi ancaman bagi Al-Madani.

Konsep Islam yang diterapkan dalam *latency* yakni ukhuwah islamiyah, dakwah fardhiyah, tabbayun, serta konsep qiyadah wal jundiyah. Berikut ini, ketiga unsur penyangga latensi diatas.

- a. *Educational* (pendidikan) diwujudkan melalui kegiatan liqo' atau mentoring, dan tasqif.
- b. *Religious* (agama/kepercayaan) terlihat dari mabit (malam bina iman dan taqwa), dakwah fardhiyah, dan tabbayun.
- c. *Family* (kekeluargaan) disimbolkan dengan ukhuwah islamiyah, pengamalan iklim organisasi, kenyamanan dan penerimaan sebagai keluarga, serta sikap patuh yang diinterpretasi dari buku qiyadah wal jundiyah.

Pemberdayaan Potensi Kader

1. Mobilisasi Massa

Mobilisasi massa ialah upaya persuasif dan terkoordinir yang ditujukan untuk mengerahkan secara bersama suatu kelompok atau massa tertentu dalam memperjuangkan atau melebarkan tujuan kolektif. Mobilisasi massa bukan hanya berdampak besar bagi cita-cita politis namun juga iklim sosial yang akan dibentuk bersama.

2. Pengusungan atau Mandataris

Pengusungan seseorang dalam kontestasi politik bertujuan menguasai kampus. Ada istilah-istilah dalam proses pengusungan kontestasi politik kampus. seperti *rival* (lawan), *Ammah* (orang biasa namun cenderung agamis) untuk menandai lawan dan kawan.

3. Kewenangan secara Prerogatif

Kemenangan kader dakwah yang diusung memberikannya hak prerogatif mengisi lingkaran kekuasaan dari kubu yang sama. Ini merupakan tingkat pemberdayaan yang amat tinggi dalam organisasi. Ada keunggulan pemimpin memilih orang terdekat dan sevisi. *Pertama*, kepercayaan potensi seseorang didapat melalui kesungguhan, loyalitas, dan pengalaman dalam berproses. *Kedua*, kesesuaian antara visi dan misi organisasi, dengan potensi individu. *Terakhir*, meminimalisir konflik dalam organisasi.

4. Produksi Karya

Penyesuaian latar belakang dan minat yang sama antara kader dan pementor, akan memberikan motivasi, saran, dan masukan bagi kader untuk berkarya.

Produksi karya bisa bersifat literasi, seni rupa, musik, grafis, kewirausahaan dan sebagainya. Al-Madani sering menggelar diskusi dan

bedah buku, pelatihan desain grafis, dan lomba-lomba.

Peran LSMI Al-Madani

Peran Al-Madani sebenarnya yang sesuai dengan pemberdayaan potensi yang berhubungan dengan proses penyaluran bakat, kemampuan, kekuatan, keterampilan/keahlian, dan daya. Dimulai dengan mengidentifikasi potensi yang ada, mengedukasi melalui pengembangan, pelatihan, pembinaan, dan sebagainya dalam rangka mengasah potensi yang ada, menyeleksi dan memobilisasi, serta mengevaluasi.

Aktor Utama LSMI Al-Madani

Beberapa aktor atau posisi penting serta fungsi latennya dalam peran dan pemberdayaan potensi kader dakwah LSMI Al-Madani. *Pertama*, koordinator (CO) asistensi yang memiliki peran terselubung untuk melapor secara berkala kepada DP. *Kedua*, CO kaderisasi yang memantau setiap perilaku kader. *Ketiga*, ketua umum melaksanakan tugas yang diberikan DP terkait kondisi internal. *Terakhir*, dewan pembina dan majelis syuro merupakan aktor penting dalam peran Al-Madani. DP adalah penyusun dan konseptor kurikulum tasqif selama satu kepengurusan. DP menerima laporan dan memutuskan kader yang akan di berdayakan. DP wajib berkoordinasi dengan majelis syuro (MS) atau dewan pembina tertinggi se-Universitas Riau. Penulis menyimpulkan, semua keputusan LDF harus diketahui oleh MS Ar-Royyan.

KESIMPULAN

Berikut kesimpulan mengenai peran lembaga dakwah fakultas LSMI Al-Madani dalam pemberdayaan potensi kader dakwahnya.

1. Proses pengaderan Al-Madani memiliki jenjang/tingkatan status, yang berlangsung kontinu. Tidak hanya sampai pada rekrutmen baru dan berulang setiap tahun (periode) melainkan berkelanjutan, tentunya dengan levelisasi dan prioritas yang berbeda.
2. Interaksi sistem/institusi dasar pada teori sistem sosial sebagai berikut.
 - a. Adaptasi Al-Madani berisi filosofi yang dirasakan kader, terminologi atau penggunaan bahasa yang sama, perilaku, cara berpakaian, intensitas ritual keagamaan, interaksi antar kader dan kualitas produk organisasi (kegiatan, kader berhasil, dll).
 - b. Tujuan Al-Madani sesuai dengan visi dan misi dalam AD/ART dan juga diambil dari 3 fokus utama yakni Ruhiyah (Tarbiyah), Jasadiyah (Syiasi), dan Fikriyah. Pencapaian tujuan dilakukan dengan prinsip kolektif-kolegial.
 - c. Al-Madani menggunakan aturan tertulis (cara pandang atau status anggota, ideologi, tugas dan wewenang didalam AD/ART). Sedangkan tidak tertulisnya ialah nilai dasar yang menggunakan istilah dan dalil agama sebagai landasannya (ukhuwah islamiyah dan amal jama'i).
 - d. Kunci pemeliharaan pola Al-Madani ialah komunikasi yang baik secara kolektif maupun interpersonal dengan menerapkan konsep komunikasi Islami. Bentuk pemeliharaan pola dimanifestasikan dengan kegiatan mentoring atau liqo', mabit, dan tasqif.
3. Pemberdayaan potensi kader dakwah dilakukan melalui 4 hal, yakni mobilisasi massa, pengusungan atau mandataris, penempatan posisi strategis, dan produksi karya.
4. Peran LSMI Al-Madani ialah wadah berorganisasi dan media silaturahmi (identifikasi), wadah pemahaman Islam dan pengembangan potensi (klasifikasi dan edukasi), alat taktis perpolitikan kampus (seleksi, distribusi, dan mobilisasi) dan, rujukan keputusan bagi kader dakwah (instruksi dan evaluasi).
5. Aktor-aktor dibalik peran Al-Madani dalam pemberdayaan potensi kader dakwahnya ialah koordinator asistensi, koordinator kaderisasi, ketua umum, dan dewan pembina. Aktor-aktor ini harus berkoordinasi dengan aktor diatas nya, koordinator, Amir, dan Majelis Syuro Ar-Royyan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Baqi, Muhammad Fuad. (tanpa tahun). *al Mu'jam al-Mufahras li al-Fad al Quran al-Karim*. Indonesia : Maktabah Dahlan.
- Bachri, Bachtiar S. 2010. "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif". *Jurnal teknologi pendidikan*, 10(1). Hlm. 46-62.
- Bachtiar, Wardi. 2013. *Sosiologi Klasik: Dari Comte Hingga Parsons*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fadli, Muhammad. 2015. "Peran Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Paduan Suara Bagi Mahasiswa Unnes". *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Semarang: UNNES.
- Gamais ITB. 2007. *Risalah Manajemen Dakwah Kampus*. Bandung: Gamais Press.

- Haryanto, Sindung. 2015. *Sosiologi Agama: Dari Klasik Hingga Postmodern*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Jamaludin, Adon Nasrullah. 2016. *Sosiologi Pembangunan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kaelan. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner*. Yogyakarta: Paradigma.
- Lizarni, Afri. 2020. "Hubungan Antara Tingkat Religiusitas Dengan Perilaku Prosocial Pada Mahasiswa Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Universitas Riau". *JOM FISIP*, 7(2). Hlm. 1-14.
- Malik, Hatta Abdul. 2012. "Pemikiran Agama untuk Pemberdayaan". *Jurnal Dimas*.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nuraeni. 2014. "Gerakan Lembaga Dakwah Kampus dan Eksitensinya dalam Pergerakan Mahasiswa Islam di Kota Bandung (1980-1998)". *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Bandung: UPI.
- Raho, Bernard. 2007. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Ritzer, George, dan Douglas J. Goodman. 2008. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Kencana.
- Ritzer, George. 2016. *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sufriyani, Iis. 2018. "Strategi Pengaderan Lembaga Dakwah Kampus (Studi Kasus di Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry)". *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Banda Aceh: UIN Ar-Raniry.
- Widiyanto, Lutfi Alfian. 2017 "Strategi Komunikasi Pemasaran Sosial Dalam Mencetak Kader Dakwah Kampus (Studi Kasus Proses Kaderisasi Lembaga Dakwah Kampus ITS)". *Tesis*. Tidak diterbitkan. Surabaya UIN Sunan Ampel.
- Yin, Robert K. 2002. *Studi Kasus Desain dan Metode*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada