

**PERAN LEMBAGA DAKWAH KAMPUS (LDK) AR-RISALAH
DALAM MEMBANGUN KETAHANAN PSIKOLOGIS KADER**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**NURUL FAUZIYAH
NIM. 220403007**



**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1447 H/2026 M**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah
Jurusan Manajemen Dakwah**

Oleh

**NURUL FAUZIYAH
NIM. 220403007**

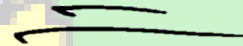
Disetujui Oleh:

Pembimbing I

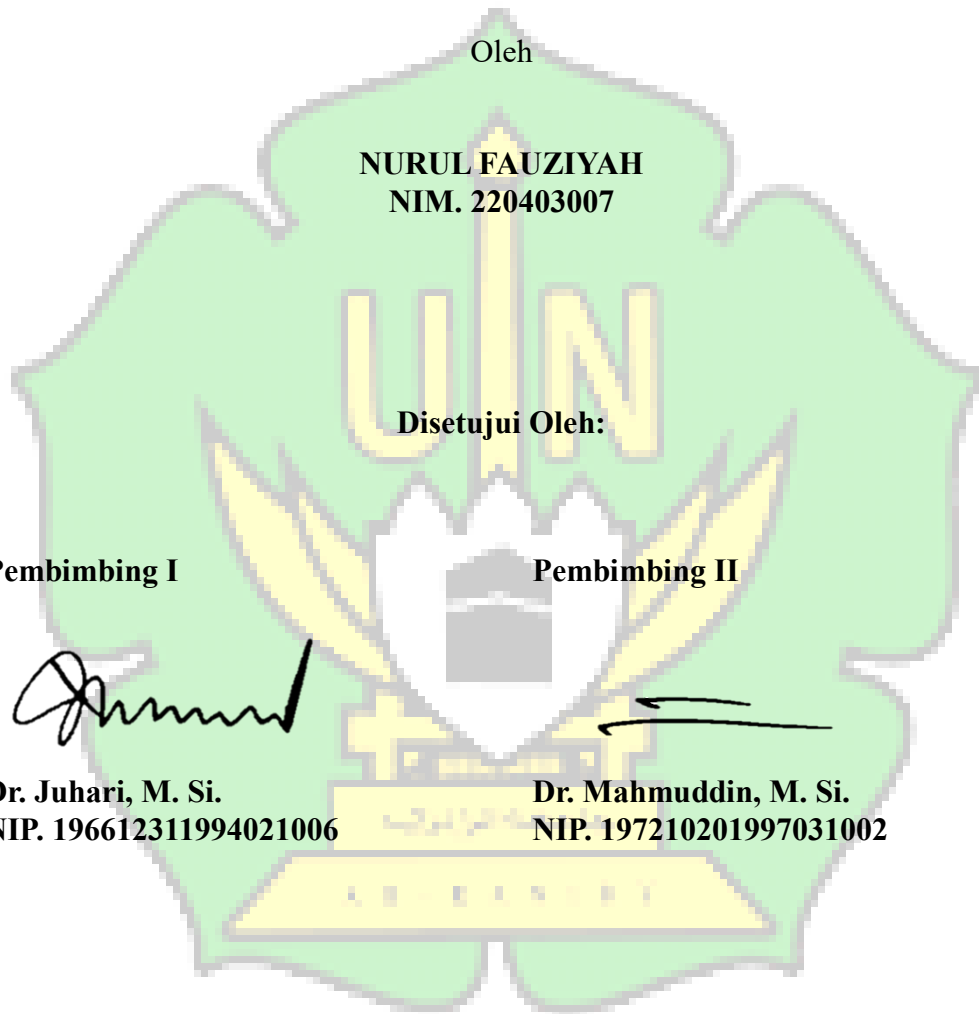


**Dr. Juhari, M. Si.
NIP. 196612311994021006**

Pembimbing II



**Dr. Mahmuddin, M. Si.
NIP. 197210201997031002**



SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-I Ilmu Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah

Diajukan Oleh

NURUL FAUZIYAH

NIM. 220403007

Pada Hari/Tanggal

28 Januari 2026 M
Rabu, 09 Syakbin 1447 H

di

Darussalam – Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. Juhari, M. Si.
NIP. 196612311994021006

Sekretaris

Dr. Mahmuddin, M. Si.
NIP. 197210201997061002

Anggota I

Fikhruddin, S. E., M. M.
NIP. 196406162014111002

Anggota II

Muzakir Zahir, S. Sos. I., M. Ag.
NIP. 199110102025211008



PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Nurul Fauziyah
NIM : 220403007
Jenjang : Sarjana S-1
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, Januari 2026

Yang Menyatakan,

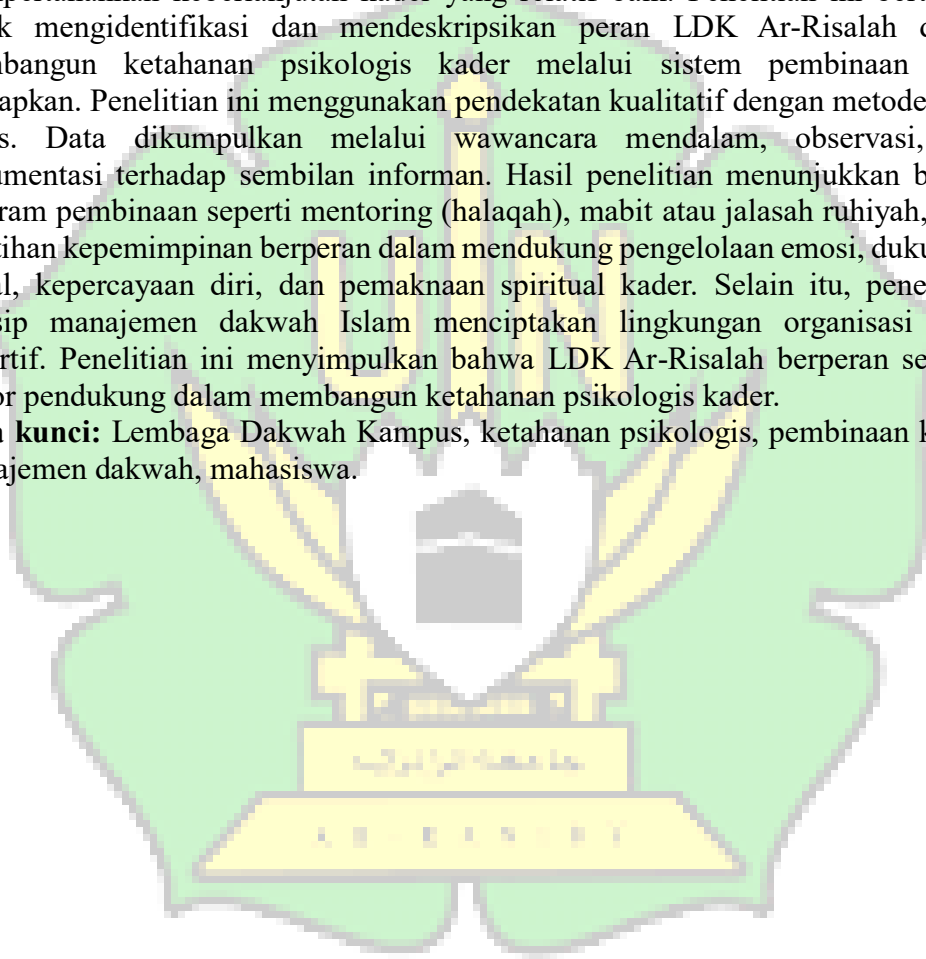


Nurul Fauziyah
Nurul Fauziyah
NIM. 220403007

ABSTRAK

Mahasiswa yang aktif dalam organisasi dakwah kampus menghadapi berbagai tekanan akademik dan organisasi yang dapat memengaruhi kondisi psikologis mereka. Kondisi ini juga dialami oleh kader Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang dihadapkan pada tuntutan akademik, tanggung jawab organisasi, serta ekspektasi sebagai teladan keagamaan. Menariknya, di tengah tingginya tuntutan tersebut, LDK Ar-Risalah mampu mempertahankan keberlanjutan kader yang relatif baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan peran LDK Ar-Risalah dalam membangun ketahanan psikologis kader melalui sistem pembinaan yang diterapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap sembilan informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pembinaan seperti mentoring (halaqah), mabit atau jalasah ruhiyah, serta pelatihan kepemimpinan berperan dalam mendukung pengelolaan emosi, dukungan sosial, kepercayaan diri, dan pemaknaan spiritual kader. Selain itu, penerapan prinsip manajemen dakwah Islam menciptakan lingkungan organisasi yang suportif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa LDK Ar-Risalah berperan sebagai faktor pendukung dalam membangun ketahanan psikologis kader.

Kata kunci: Lembaga Dakwah Kampus, ketahanan psikologis, pembinaan kader, manajemen dakwah, mahasiswa.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT. Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Ar-Risalah dalam Membangun Ketahanan Psikologis Kader.” Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana di Program Studi Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Penulisan skripsi ini dilatarbelakangi oleh perhatian penulis terhadap peran strategis organisasi dakwah kampus dalam mendukung ketahanan psikologis dan ketahanan psikologis mahasiswa di tengah dinamika kehidupan akademik dan sosial. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan, baik dari segi pengetahuan, pengalaman, maupun kemampuan penulis. Oleh karena itu, skripsi ini dapat diselesaikan berkat bimbingan, arahan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak.

Selanjutnya pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Secara langsung penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas limpahan rahmat, pertolongan, dan kemudahan-Nya sehingga diberikan kekuatan, kesabaran, dan kelapangan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Tanpa izin dan kehendak-Nya, setiap usaha dan proses yang dijalani tidak akan sampai pada tahap ini.

2. Kepada kedua orang tua penulis yaitu, Ayahanda Arif Dharma dan Ibunda Sujannah. Papa dan Bunda, dua nama yang selalu kusebut dalam setiap doa, dua cahaya yang tidak pernah padam dalam hidupku. Papa, yang dalam diamnya menyimpan ribuan pengorbanan, yang lelahnya sering tak terlihat tetapi selalu kurasakan. Bunda, yang dengan kasih sayangnya selalu menjadi tempatku pulang, yang doanya mendahuluiku bahkan sebelum aku melangkah. Segala perjuangan dan air mata kalian adalah alasan aku bisa berdiri di sini hari ini. Skripsi ini mungkin tidak sebanding dengan semua yang telah kalian berikan, tapi semoga ini bisa menjadi buti kecil bahwa setiap usaha dan doa kalian tidak pernah sia-sia. Terima kasih telah mencintai, mendukung, dan percaya lebih dari siapa pun di dunia ini.
3. Kepada Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Kepada Dr. Mahmuddin, M.Si., selaku Wakil Dekan Bid. Akademik dan Kelembagaan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

5. Kepada Dr. Sakdiah, M. Ag., selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
6. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih tak terhingga kepada Bapak Dr. Juhari, M.Si. selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Mahmuddin, M.Si. selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta masukan yang konstruktif selama proses penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama masa perkuliahan.
7. Kepada teman-teman penulis baik yang ada di Banda Aceh maupun yang ada di kampung dan juga akhwaty LDK Ar-Risalah yang selalu menjadi tempat pulang dalam lingkaran ukhuwahnya. Semoga persahabatan ini tetap terjaga dan menjadi berkah bagi kita semua.
8. Terima kasih kepada diri sendiri yang dengan izin Allah Swt. telah berusaha bersabar, bertahan, dan istiqamah dalam menjalani proses penyusunan skripsi ini. Walaupun proses penyusunan skripsi ini tidak hanya menjadi perjalanan akademik, tetapi juga ruang pembelajaran untuk mengelola tekanan, menjaga komitmen, dan memaknai setiap tantangan sebagai bagian dari pertumbuhan diri.

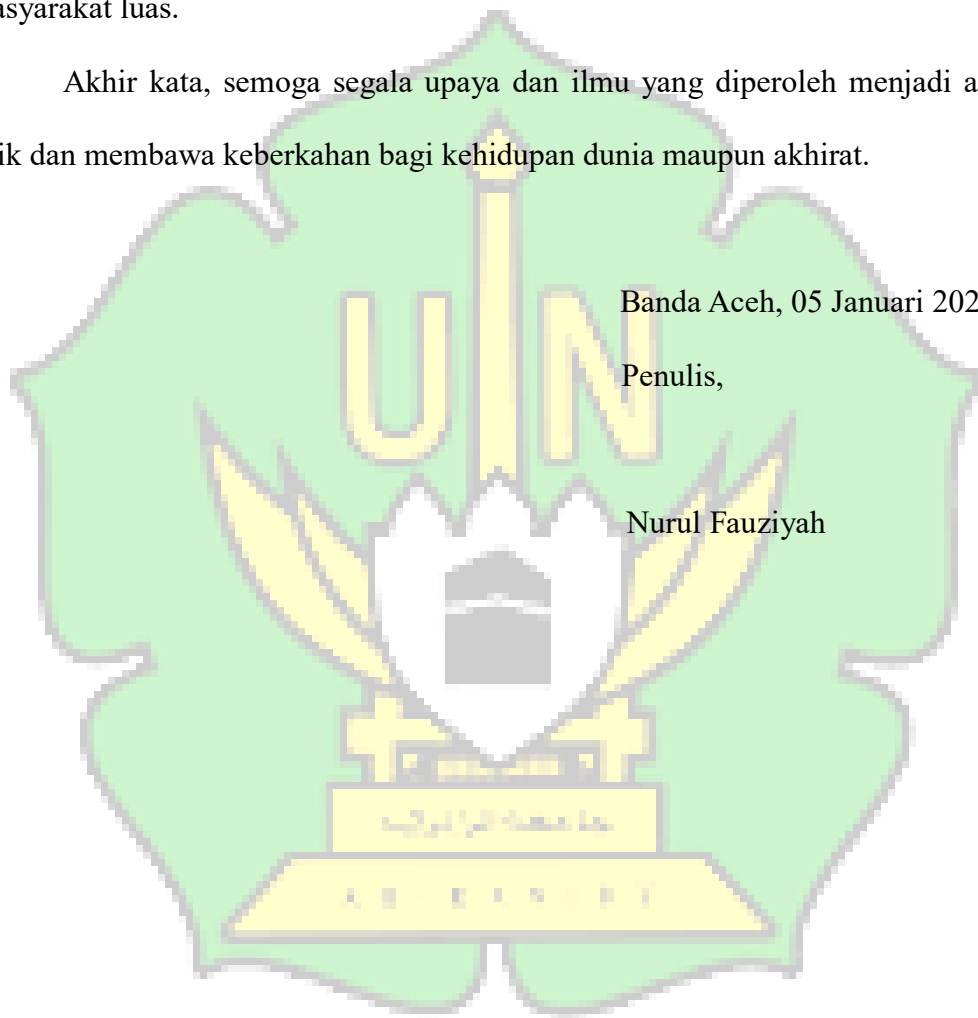
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi peningkatan kualitas karya ilmiah di masa yang akan datang. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis, civitas akademik, praktisi dakwah, serta masyarakat luas.

Akhir kata, semoga segala upaya dan ilmu yang diperoleh menjadi amal baik dan membawa keberkahan bagi kehidupan dunia maupun akhirat.

Banda Aceh, 05 Januari 2026

Penulis,

Nurul Fauziyah



DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKIRPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Penjelasan Konsep	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan.....	10
B. Teori yang digunakan	15
1. Manajemen Organisasi Dakwah.....	15
2. Lembaga Dakwah Kampus (LDK).....	22
3. Ketahanan Psikologis (<i>Psychological Resilience</i>)	29
4. Manajemen Pembinaan Kader sebagai Faktor Pembentuk Ketahanan	35
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Fokus dan Ruang Lingkup Penelitian.....	42
B. Pendekatan dan Metode Penelitian	42
C. Informan Penelitian	43
D. Teknik Pengumpulan Data.....	46
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
1. Sejarah Singkat LDK Ar-Risalah	48
2. Visi, Misi, dan Tujuan LDK Ar-Risalah	49
3. Struktur Organisasi LDK Ar-Risalah dan Program Pembinaan	50
4. Kaderisasi LDK Ar-Risalah.....	53
B. Hasil Penelitian.....	55
1. Program-Program LDK Ar-Risalah dalam Membangun Ketahanan Psikologis Kader	55
2. Bentuk Keterlibatan Kader dalam Kegiatan LDK Ar-Risalah dalam Membangun Ketahanan Psikologis Kader	63
3. Tantangan dan Hambatan yang Dihadapi Kader	67
C. Pembahasan	73
1. Program-Program Pembinaan LDK Ar-Risalah dan Kontribusinya terhadap Ketahanan Psikologis Kader	73
2. Bentuk Keterlibatan Kader dalam Kegiatan LDK Ar-Risalah dan Kontribusinya terhadap Ketahanan Psikologis.....	79
3. Dinamika dan Tantangan Pembinaan Kader	84
BAB V PENUTUP.....	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	96
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kategori Informan Wawancara.....	44
Tabel 4. 2 Program Pembinaan LDK Ar-Risalah.....	56



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi LDK Ar-Risalah 51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Surat Keterangan (SK) Skripsi.....	97
Lampiran 1. 2 Surat Izin Penelitian	98
Lampiran 1. 3 Surat Balasan Penelitian	99
Lampiran 1. 4 Rancangan Pedoman Wawancara	100
Lampiran 1. 5 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Magfiratun Nufus selaku kader senior, 3 tahun LDK Ar-Risalah.....	101
Lampiran 1. 6 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Annisaul Kamila selaku kader menengah, 2 tahun LDK Ar-Risalah	101
Lampiran 1. 7 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Annisaul Kamila selaku kader menengah, 2 tahun LDK Ar-Risalah	102
Lampiran 1. 8 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Duwi Nanda Putri selaku kader menengah, 2 tahun LDK Ar-Risalah.....	102
Lampiran 1. 9 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Annisa Fitri Sinaga selaku kader junior, 1 tahun LDK Ar-Risalah.....	103
Lampiran 1. 10 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Annisa Kautsar selaku kader junior, 1 tahun LDK Ar-Risalah	103
Lampiran 1. 11 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Hafizah Auliani selaku kader menengah, 2 tahun LDK Ar-Risalah	104
Lampiran 1. 12 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Aisyah Rusydah selaku kader senior, 3 tahun LDK Ar-Risalah.....	104
Lampiran 1. 13 Dokumentasi Wawancara Online bersama Eva Mardiana Manik selaku Wakil Ketua Umum LDK Ar-Risalah Periode 2025.....	105

Lampiran 1. 14 Dokumentasi Kegiatan Mentoring/Halaqah	105
Lampiran 1. 15 Dokumentasi Kegiatan Ar-Learning 2025	106
Lampiran 1. 16 Dokumentasi Kegiatan Jalsah Ruhiyah	106
Lampiran 1. 17 Dokumentasi Kegiatan Public Speaking via Online	106
Lampiran 1. 18 Dokumentasi Kegiatan Rapat SIDDIQ 40	107



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa merupakan kelompok yang berada pada fase perkembangan menuju kedewasaan, sehingga dihadapkan pada berbagai tuntutan akademik, sosial, dan organisasi. Tekanan akademik, tanggung jawab organisasi, serta tuntutan pencapaian prestasi sering kali menimbulkan stres dan kelelahan psikologis. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, mahasiswa berpotensi mengalami penurunan motivasi, kelelahan emosional, bahkan kehilangan makna dalam menjalani aktivitas perkuliahan dan organisasi.

Kondisi tersebut juga dirasakan oleh mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan, termasuk organisasi dakwah kampus. Kader organisasi dakwah tidak hanya dituntut untuk menjalankan program organisasi, pembinaan, dan kegiatan keagamaan. Beban peran yang berlapis ini dapat mempengaruhi kondisi psikologis kader, terutama ketika tidak diiringi dengan kemampuan bertahan dan menyesuaikan diri terhadap tekanan yang dihadapi.

Lembaga Dakwah Kampus (LDK) sebagai organisasi dakwah di lingkungan perguruan tinggi memiliki peran penting dalam membina mahasiswa, tidak hanya dari aspek keilmuan dan keagamaan, tetapi juga dari aspek mental dan psikologis. Melalui berbagai program pembinaan kader, LDK diharapkan mampu membentuk pribadi yang tangguh, bertanggung jawab, dan mampu menghadapi tantangan

secara seimbang. Lingkungan organisasi yang religius dan suportif menjadi potensi besar dalam membantu kader menjaga kondisi psikologisnya.¹

Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Ar-Risalah merupakan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) resmi yang berada di bawah naungan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. LDK Ar-Risalah didirikan pada 16 Rajab 1418 H atau bertepatan dengan 17 November 1997 M, sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 Anggaran Dasar UKM LDK Ar-Risalah UINAR. Program-program seperti mentoring (Tarbiyah Pekanan), Mabit/Jalajah Ruhiah (kajian keagamaan), serta pelatihan kepemimpinan (Ar-Learning) dirancang untuk membantu membangun ketahanan psikologis kader dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan.²

Selain itu, LDK Ar-Risalah juga menerapkan prinsip-prinsip manajemen Islam dalam pengambilan keputusan, pembagian tugas, dan budaya organisasi. Di balik idealisme dakwah yang tinggi, aktivis Lembaga Dakwah Kampus (LDK) menghadapi tantangan psikologis yang cukup berat. Mereka yang berperan sebagai agen pembinaan mental dan spiritual justru berisiko mengalami kelelahan emosional. Penelitian Ardhea dan Rini menunjukkan bahwa Mahasiswa yang tidak mampu mengelola tuntutan perkuliahan secara efektif berisiko mengalami kelelahan emosional (*burnout*).³ Aktivis dakwah sering menghadapi beban ganda, berupa tuntutan akademik, tanggung jawab organisasi, serta ekspektasi tinggi sebagai teladan keagamaan. Kondisi ini dapat memicu berbagai permasalahan,

¹ Tim Penyusun SPMN FSLDK Nasional, *Risalah Manajemen Dakwah Kampus: Panduan Praktis Pengelolaan Lembaga Dakwah Kampus*. Bandung: GAMAIS PRESS. 2007, hlm. 8.

² Dokumen AD/ART LDK Ar-Risalah 2023.

³ Pramesti, Ardhea Regina, dan Rini Lestari. "Pengaruh Kebersyukuran dan Resiliensi Terhadap Tingkat Academic burnout pada Mahasiswa Muslim." PhD dis., Universitas Muhammadiyah Surakarta (2024), hlm. 2.

seperti kelelahan emosional, penurunan prestasi akademik, kebingungan identitas, hingga menurunnya motivasi.

Salah satu aspek penting yang dibutuhkan kader dalam menghadapi tekanan tersebut adalah ketahanan psikologis. Ketahanan psikologis memungkinkan individu untuk tetap bertahan, bangkit dari kesulitan, serta memaknai tantangan sebagai bagian dari proses pembelajaran dan penguatan diri. Dalam konteks organisasi dakwah, ketahanan psikologis tidak terlepas dari nilai-nilai Islam, dukungan sosial, serta sistem pembinaan yang dijalankan secara terarah dan berkelanjutan.⁴

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara informal yang dilakukan peneliti pada tahap pra-penelitian, ditemukan beberapa fenomena awal yang menjadi dasar perumusan masalah penelitian ini. Pertama, terdapat indikasi kelelahan organisasi pada sebagian kader yang mengeluhkan kelelahan emosional akibat padatny jadwal kegiatan. Kedua, ditemukan adanya tekanan identitas ganda, yaitu konflik psikologis dalam mengelola peran sebagai mahasiswa dan sebagai aktivis dakwah. Ketiga, beberapa kader senior mengalami penurunan makna dan kelelahan spiritual.⁵

Menariknya, meskipun menghadapi tantangan yang serupa dengan aktivis LDK di tempat lain, LDK Ar-Risalah menunjukkan kemampuan organisasi yang cukup baik dalam mempertahankan kader. Berdasarkan data internal organisasi yang diperoleh dari arsip kepengurusan dan laporan kegiatan LDK Ar-Risalah,

⁴ N.L.P.A. Redityani dan L.K.P.A. Susilawati, "Peran Resiliensi dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana," *Jurnal Psikologi Udayana* 8(1) (2021), hlm. 86-94.

⁵ Data observasi awal peneliti di LDK Ar-Risalah, Februari-April 2024.

terlihat bahwa keberlanjutan kader relatif stabil dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2019-2024), dengan peningkatan jumlah kader aktif dari sekitar 85 orang menjadi 125 orang. Data ini digunakan sebagai indikasi awal keberlangsungan kader, bukan sebagai pengukuran statistik formal.⁶ Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor yang membuat kader LDK Ar-Risalah mampu bertahan dan berkembang di tengah berbagai tekanan yang dihadapi.

Namun demikian, tidak semua kader memiliki tingkat ketahanan psikologis yang sama. Sebagian kader masih mengalami kelelahan, kebingungan peran, dan tekanan emosional dalam menjalankan aktivitas organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pembinaan kader tidak hanya perlu dilihat dari banyaknya program yang dijalankan, tetapi juga bagaimana pengelolaan dan pelaksanaan pembinaan tersebut berkontribusi terhadap kondisi psikologis kader.

Berdasarkan uraian tersebut, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai peran Lembaga Dakwah Kampus dalam membangun ketahanan psikologis kader melalui pengelolaan dan sistem pembinaan yang diterapkan. Penelitian ini berupaya mengkaji bagaimana pengelolaan dakwah dan pembinaan kader di LDK Ar-Risalah berkontribusi dalam menjaga dan memperkuat ketahanan psikologis kader. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai peran organisasi dakwah kampus dalam mendukung kesehatan psikologis mahasiswa.

⁶ Data dokumentasi internal LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry mengenai jumlah kader aktif, periode 2019-2024.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa saja peran LDK Ar-Risalah dalam membangun ketahanan psikologis kader?
2. Bagaimanakah bentuk keterlibatan kader dalam kegiatan LDK Ar-Risalah untuk membangun ketahanan psikologis kader?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan peran LDK Ar-Risalah dalam membangun ketahanan psikologis kader.
2. Menganalisis bentuk keterlibatan kader dalam kegiatan LDK Ar-Risalah yang berkontribusi terhadap pembangunan ketahanan psikologis kader.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini secara umum sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang implementasi prinsip-prinsip manajemen Islam dalam organisasi kemahasiswaan dan penerapan konsep psikologi Islam dalam membangun ketahanan psikologis mahasiswa. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan

pemahaman yang lebih mendalam tentang integrasi nilai-nilai spiritual dalam manajemen organisasi dan pengembangan ketahanan psikologis berbasis Islam.

2. Secara Praktis

- a. Bagi LDK Ar-Risalah: Hasil penelitian dapat menjadi evaluasi dan masukan untuk pengembangan program-program pembinaan kader yang lebih efektif dalam membangun ketahanan psikologis.
- b. Bagi UIN Ar-Raniry: Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan kebijakan pembinaan mahasiswa yang lebih komprehensif.
- c. Bagi Mahasiswa: Hasil penelitian dapat memberikan informasi tentang pentingnya keterlibatan dalam organisasi keagamaan untuk pengembangan ketahanan psikologis.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang topik sejenis.

E. Penjelasan Konsep

1. Peran Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Ar-Risalah

Peran merujuk pada fungsi, tugas, dan kontribusi yang dilakukan oleh suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks penelitian ini, peran LDK Ar-Risalah mencakup seluruh aktivitas, program, dan upaya yang dilakukan organisasi untuk membina dan mengembangkan kader.

Lembaga Dakwah Kampus (LDK) adalah organisasi kemahasiswaan yang bergerak di bidang dakwah keagamaan Islam di lingkungan perguruan tinggi. LDK Ar-Risalah adalah Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) resmi di bawah naungan UIN

Ar-Raniry Banda Aceh yang didirikan pada 17 November 1997 M, yang menjalankan fungsi pembinaan dan dakwah melalui program-program terstruktur.

Kata peran dalam penelitian ini dimaknai sebagai kontribusi dan fungsi Lembaga Dakwah Kampus (LDK) dalam proses pembinaan kader yang berdampak pada ketahanan psikologis, sehingga pembahasan difokuskan pada program, sistem pembinaan, dan mekanisme pendampingan yang dijalankan.

2. Manajemen Dakwah dalam Pembinaan Kader LDK

Manajemen dakwah dalam penelitian ini dipahami sebagai proses pengelolaan seluruh aktivitas dakwah yang dilakukan secara terencana, terorganisir, dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan dakwah. Manajemen dakwah mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan dan evaluasi terhadap program-program dakwah yang dijalankan oleh lembaga.

Dalam konteks Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Ar-Risalah, manajemen dakwah menjadi kerangka operasional dalam menjalankan peran organisasi, khususnya dalam pembinaan kader. Peran LDK dalam membangun ketahanan psikologis kader tidak dilaksanakan secara spontan, melainkan melalui pengelolaan program pembinaan yang terstruktur, pembagian tugas yang jelas, mekanisme pendampingan kader, serta evaluasi kegiatan yang berkelanjutan.

Manajemen dakwah dalam penelitian ini tidak diposisikan sebagai objek kajian utama, melainkan sebagai kerangka analisis untuk memahami bagaimana sistem pembinaan kader LDK Ar-Risalah dijalankan. Penerapan manajemen dakwah yang baik berkontribusi dalam menciptakan lingkungan organisasi yang

suportif, yang pada akhirnya mendukung penguatan ketahanan psikologis kader dalam menghadapi tekanan akademik dan organisasi.

3. Ketahanan Psikologis Kader

Ketahanan psikologis atau resiliensi psikologis adalah kemampuan individu untuk beradaptasi secara positif, bertahan, dan bahkan berkembang dalam menghadapi kesulitan, tekanan, atau trauma. Resiliensi bukan sifat bawaan yang statis, melainkan proses dinamis yang dapat dikembangkan melalui interaksi individu dengan lingkungannya.

Dalam konteks penelitian ini, ketahanan psikologis kader didefinisikan sebagai kemampuan mahasiswa yang aktif di LDK Ar-Risalah untuk:

- a. Mengelola tekanan akademik dan organisasi secara bersamaan,
- b. Mengatur emosi negatif seperti stres, kecemasan, dan kelelahan (burnout),
- c. Mempertahankan motivasi dan komitmen terhadap organisasi dan studi,
- d. Pulih dari kegagalan atau kesulitan, dan
- e. Tumbuh secara positif dari pengalaman sulit yang dihadapi.

Kader adalah mahasiswa aktif yang terdaftar sebagai anggota LDK ArRisalah dan telah mengikuti proses pembinaan organisasi minimal satu semester. Dalam penelitian ini, kader dikategorikan menjadi: kader junior (1 tahun), kader menengah (2 tahun), dan kader senior (>3 tahun), dengan pemahaman bahwa setiap kategori memiliki tingkat perkembangan ketahanan psikologis yang berbeda.

4. Sistem Kaderisasi

Kaderisasi adalah proses sistematis, terencana, dan berkelanjutan untuk membentuk, membina, dan mengembangkan mahasiswa menjadi kader yang memiliki kompetensi (pengetahuan dan keterampilan), komitmen (loyalitas dan motivasi), serta karakter (kepribadian Islami) sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, sistem kaderisasi merujuk pada serangkaian program pembinaan yang dilaksanakan LDK Ar-Risalah secara berjenjang dan terstruktur. Sistem ini mencakup berbagai metode pembinaan seperti halaqah/mentoring kelompok kecil, daurah/pelatihan intensif (Mabit, Ar-Learning), penugasan organisasi, serta praktik spiritual seperti muhasabah (intropeksi diri) dan muraqabah (kesadaran pengawasan Allah).

Sistem kaderisasi dalam penelitian ini tidak hanya berorientasi pada pengelolaan program, tetapi juga membentuk kondisi psikologis kader. Melalui dukungan sosial, internalisasi nilai-nilai Islam, serta penciptaan lingkungan organisasi yang sehat, proses pembinaan berperan sebagai faktor pembentuk ketahanan psikologis kader.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Pada bagian ini, peneliti akan menguraikan sejumlah studi terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik manajemen organisasi Islam dan ketahanan psikologis kader dalam konteks organisasi dakwah kampus. Penelitian-penelitian tersebut menjadi pijakan teoritis sekaligus pembanding dalam merumuskan kerangka konseptual penelitian ini.

Penelitian Pertama dilakukan oleh Siti Mulyani dan A.A. Rohayah pada tahun 2024 dengan judul “Peran Lembaga Dakwah Kampus dalam Membina Akhlak pada Mahasiswa Universitas Islam 45”.

Studi Mulyani dan Rohayah mengadopsi rancangan kualitatif-deskriptif untuk mengeksplorasi mekanisme pembinaan akhlak di LDK Al-Ukhuwah Universitas Islam 45 Bekasi. Melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan telaah dokumen organisasi, penelitian tersebut mengidentifikasi empat tatanan pembinaan: penguatan kapasitas individu, pengorganisasian gerakan dakwah, orientasi pada tataran umat, dan interaksi lintas agama. Temuan utama menunjukkan bahwa mahasiswa yang terlibat aktif dalam LDK menunjukkan konsistensi ibadah yang lebih tinggi dan pengendalian diri yang lebih baik dalam interaksi sosial. Studi ini juga mencatat kecenderungan eksklusivitas organisasional

yang tampak dari identitas penampilan khas dan pembatasan interaksi gender dalam kegiatan.⁷

Meskipun penelitian Mulyani dan Rohayah memberikan gambaran komprehensif tentang aspek pembinaan akhlak, namun tidak mengeksplorasi secara mendalam mekanisme psikologis yang mendasari perubahan perilaku kader. Penelitian ini melangkah lebih jauh dengan: menggunakan kerangka teori ketahanan psikologis (*psychological resilience*) secara eksplisit, menganalisis nilai-nilai Islam sebagai strategi regulasi stres dalam menghadapi tekanan akademik dan organisasional, serta mengeksplorasi fenomena burnout dan strategi pemulihan mental yang tidak dibahas dalam studi sebelumnya.

Penelitian Kedua dilakukan oleh Sirot Fajar dengan judul “Psychological Well-being pada Aktivis Dakwah Kampus.”

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, bertujuan mengevaluasi kondisi *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) seorang aktivis dakwah kampus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivis dakwah kampus memiliki tingkat penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi yang baik, meskipun aspek penguasaan lingkungan tidak sepenuhnya terpenuhi. Dukungan kelompok dan nilai-nilai keislaman dalam diri mempengaruhi kesejahteraan psikologis seorang aktivis dakwah kampus.⁸

⁷ Mulyani, Sri, dan Aulia Ayyu Rohayah. “Peran Lembaga Dakwah Kampus Dalam Membina Akhlak Pada Mahasiswa Universitas Islam 45.” *Turabian: Jurnal Pendidikan Islam* 2(1) (2014), hlm. 18-32.

⁸ Fajar, Sirot. “Psychological Well-being Pada Aktivis Dakwah Kampus.” *Character Jurnal Penelitian Psikologi* 3, no. 3 (2015), hlm. 3.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama fokus kajian kualitatif, sama-sama meneliti mahasiswa yang aktif dalam Lembaga Dakwah Kampus sebagai subjek penelitian, mengkaji aspek psikologis mahasiswa, khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan mental dan kekuatan internal individu, dan menempatkan aktivitas dakwah kampus sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kondisi psikologis mahasiswa. Sebaliknya, perbedaan dengan penelitian ini terletak pada *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis), menekankan pada kondisi psikologis individu aktivis, dan tidak membahas secara mendalam mengenai program, strategi, dan pola pembinaan lembaga, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada ketahanan psikologis, penelitian ini secara spesifik mengkaji kelembagaan LDK Ar-Risalah dalam membangun ketahanan psikologis kader dan penelitian ini berfokus pada proses pembinaan kader melalui struktur dan aktivitas lembaga dakwah kampus.

Penelitian Ketiga dilakukan oleh Baidhillah Riyadhi dkk. dengan judul “Internalisasi Nilai-Nilai Agama Islam Melalui Lembaga Dakwah Kampus IMMSAH.”

Metode kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan peran Lembaga Dakwah Kampus IMMSAH dalam menyebarkan nilai-nilai Islam kepada mahasiswa melalui berbagai kegiatan dakwah di kampus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LDK IMMSAH berperan aktif dalam membentuk sikap religius, kesadaran spiritual, dan pemahaman keislaman mahasiswa melalui program pembinaan, aktivitas keagamaan, dan kajian rutin. Internalisasi nilai-nilai

Islam dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan melalui metode pembinaan yang persuasif dan mendidik.⁹

Penelitian ini sama-sama menggunakan lembaga dakwah kampus sebagai objek penelitian, menggunakan pendekatan kualitatif, dan mempelajari peran mereka dalam pembinaan mahasiswa dan kader. Sebaliknya, yang membedakan penelitian ini adalah fokusnya. Penelitian LDK IMMSAH berfokus pada ketahanan psikologis kader dengan penekanan khusus sedangkan pada peran lembaga LDK Ar-Risalah dalam membangun ketahanan psikologis kader melalui proses pembinaan yang terstruktur dan aktivitas lembaga dakwah kampus.

Penelitian Keempat dilakukan oleh Tyo Rizky Siagian dan Nuri Aslami dengan judul “Efektivitas Mediasi dalam Konflik Antar Departemen di Lembaga Dakwah Kampus UIN Sumatera Utara.”

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus melalui observasi partisipatif, analisis dokumen, dan wawancara mendalam dengan anggota serta pengurus Lembaga Dakwah Kampus Al-Izzah. Fokus kajian penelitian ini adalah menganalisis efektivitas *mediasi* dalam menyelesaikan konflik antar departemen di organisasi dakwah kampus. Temuan utama menunjukkan bahwa *mediasi* informal yang dilakukan oleh pemimpin atau pihak netral cukup efektif dalam membangun kembali kepercayaan, memperjelas komunikasi, dan meredakan konflik. Namun, masih terdapat tantangan seperti ketergantungan yang tinggi terhadap pemimpin dan kurangnya pelatihan formal bagi medoator.

⁹ Riyadhi, Baidhillah, and Nelly Mujahidah. “Internalisasi Nilai-Nilai Agama Islam Pada Mahasiswa Melalui Lembaga Dakwah Kampus: Studi Pada LDK IMMSAH Politeknik Negeri Pontianak.” *Titian: Jurnal Ilmu Humaniora* 4, no. 1(2020): 100-117.

Penelitian ini merekomendasikan pelatihan *mediasi* yang terstruktur serta penguatan komunikasi internal sebagai langkah praktis dalam mendukung penyelesaian konflik yang berkelanjutan.¹⁰

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi fenomena secara mendalam dalam konteks organisasi dakwah kampus, meneliti Lembaga Dakwah Kampus di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) dengan karakteristik organisasi dan mahasiswa yang serupa, menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam dengan pengurus dan anggota organisasi, serta analisis dokumen organisasi, mengidentifikasi pentingnya kepemimpinan, komunikasi internal, dan koordinasi antar departemen dalam menjalankan organisasi LDK secara efektif, mengakui bahwa dinamika organisasi LDK memiliki tantangan internal yang perlu dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi, dan bertujuan memberikan rekomendasi praktis bagi pengembangan organisasi dakwah kampus yang lebih efektif dan berkelanjutan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah fokus kajian pada manajemen konflik internal organisasi, bukan pada pembangunan ketahanan psikologis kader. Penelitian Siagian lebih menekankan aspek komunikasi organisasi dan kepemimpinan dalam resolusi konflik, sementara penelitian ini fokus pada bagaimana program pembinaan LDK berkontribusi terhadap ketahanan psikologis kader dalam menghadapi tekanan akademik dan organisasi.

¹⁰ Siagian, Tyo Rizky, dan Nuri Aslami. "Peran Mediasi Dalam Penyelesaian Konflik Antar Departemen Di Lembaga Dakwah Kampus Al-Izzah Uinsu." *Mumtaz: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* (2025). hlm. 105-108.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa Lembaga Dakwah Kampus (LDK) berperan penting dalam membentuk kepribadian mahasiswa melalui pembinaan akhlak, internalisasi nilai Islam, penguatan spiritual, serta pengelolaan dinamika organisasi. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek religiusitas, kesejahteraan psikologis secara umum, dan manajemen organisasi, belum secara spesifik membahas peran pembinaan LDK dalam membangun ketahanan psikologis kader. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk melengkapi kajian sebelumnya dengan menitikberatkan pada peran LDK Ar-Risalah dalam membangun ketahanan psikologis kader melalui program pembinaan dan sistem kaderisasi yang terstruktur. Penelitian ini diharapkan menghasilkan model pembinaan organisasi dakwah kampus yang responsif terhadap ketahanan psikologis kader.

B. Teori yang digunakan

1. Manajemen Organisasi Dakwah

Untuk mencapai seluruh aktivitas dan sumber daya dapat berjalan secara terarah dan berkesinambungan, manajemen merupakan komponen penting dalam pengelolaan organisasi dakwah. Manajemen digunakan dalam organisasi dakwah untuk mengatur kegiatan dan memastikan tercapainya tujuan dakwah secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, berbicara mengenai manajemen organisasi dakwah, kita harus memahami konsep dasar manajemen, fungsi dan bagaimana mereka diterapkan dalam pembinaan kader.

a. Definisi Manajemen Dakwah

Manajemen dakwah adalah pengelolaan seluruh aktivitas dakwah secara sistematis, terencana, dan terarah untuk mencapai tujuan dakwah yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi dakwah, manajemen dakwah menjadi kunci keberhasilan dalam menjalankan misi pembinaan dan pengembangan anggota. Tanpa pengelolaan yang baik, organisasi dakwah akan kesulitan mencapai tujuannya meskipun memiliki visi yang mulia dan anggota yang bersemangat. Pada umumnya manajemen dakwah mencakup lima fungsi utama yang saling berkaitan: perencanaan (*takhtith*), pengorganisasian (*tanzim*), penggerakan (*tawjih*), pengendalian (*riqabah*), dan evaluasi. Setiap fungsi memiliki peran strategis dakwah berjalan efektif dan efisien.¹¹

Berdasarkan penjelasan tersebut, secara umum bahwa manajemen dakwah membantu mengelola organisasi dengan memastikan bahwa semua aktivitas dakwah berjalan sesuai dengan nilai-nilai Islam dan tujuan dakwah.

b. Fungsi Manajemen Dakwah

Keberhasilan program dalam organisasi dakwah dipengaruhi oleh tujuan yang jelas dan sistem manajemen kegiatan seluruh aktivitas dakwah diatur secara sistematis dan berkelanjutan melalui kerangka operasional yang dikenal sebagai manajemen dakwah. Oleh karena itu, penting untuk memahami fungsi manajemen dakwah untuk dapat menjelaskan tahapan dan mekanisme pengelolaan kegiatan dakwah, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Karena ini merupakan dasar

¹¹ Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. "Manajemen Dakwah." (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 36.

untuk memastikan bahwa pelaksanaan dakwah dalam organisasi bekerja dengan baik dan efektif. Berikut fungsi tahapan dalam manajemen dakwah:

1) Perencanaan Dakwah (*Planning/Takhtith*)

Perencanaan dakwah merupakan langkah awal yang melibatkan penyusunan strategi dan program dakwah secara sistematis.¹² Dalam konteks organisasi dakwah, perencanaan mencakup penetapan visi-misi yang jelas, identifikasi sasaran dakwah, pemilihan metode yang tepat, serta penyusunan program kerja yang terukur. Perencanaan yang baik harus mempertimbangkan analisis situasi organisasi, ketersediaan sumber daya, hingga antisipasi terhadap tantangan.

2) Pengorganisasian Dakwah (*Organizing/Tanzim*)

Pengorganisasian dakwah adalah proses pengelompokan dan pengaturan sumber daya organisasi secara efektif. Fungsi ini melibatkan pembentukan struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas dan tanggung jawab, serta penciptaan mekanisme kerja yang efisien.¹³ Dalam organisasi dakwah kampus, pengorganisasian diwujudkan melalui pembentukan departemen-departemen fungsi spesifik. Pengorganisasian dalam perspektif Islam juga menekankan pentingnya menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat berdasarkan kompetensi, sejalan dengan hadits Nabi Muhammad SAW yang menyatakan bahwa jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.

¹² Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. "Manajemen Dakwah." (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 93.

¹³ Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. "Manajemen Dakwah." (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 117.

3) Penggerakan Dakwah (*Actuating/Tawjih*)

Penggerakan dakwah adalah proses pemberian motivasi dan arahan kepada seluruh anggota organisasi agar bekerja dengan semangat tinggi.¹⁴ Dalam konteks organisasi dakwah, penggerakan dilakukan melalui kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi yang efektif, dan pemberian apresiasi kepada kader yang berprestasi. Aspek penting lainnya adalah penciptaan makna spiritual dari setiap aktivitas. Ketika anggota memahami bahwa setiap usaha mereka adalah bentuk ibadah yang bernilai pahala, mereka akan memiliki energi dan ketahanan yang luar biasa meskipun menghadapi tantangan.

4) Pengendalian dan Evaluasi Dakwah (*Controlling/Riqabah*)

Pengendalian dan evaluasi merupakan fungsi manajemen yang memastikan bahwa pelaksanaan aktivitas dakwah berjalan sesuai rencana. Fungsi ini melibatkan pengawasan berkala, pengukuran kinerja, identifikasi penyimpangan, serta pengambilan tindakan perbaikan.¹⁵ Dalam praktik organisasi dakwah, pengendalian dilakukan melalui rapat evaluasi rutin, supervisi pembina, dan mekanisme laporan pertanggungjawaban yang transparan.

Berdasarkan pembahasan tentang fungsi-fungsi manajemen dakwah, menunjukkan bahwa setiap fungsi memiliki peran yang saling berkaitan. Keberhasilan dakwah dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian, dan evaluasi. Aktivitas dakwah

¹⁴ Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. "Manajemen Dakwah." (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 139.

¹⁵ Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. "Manajemen Dakwah." (Jakarta: Kencana, 2006), hml. 177.

dapat berjalan secara efektif, terarah, dan berkelanjutan jika seluruh fungsi manajemen dakwah diterapkan secara teratur dan seimbang.

c. Prinsip-Prinsip Manajemen Dakwah Islam

Selain fungsi-fungsi manajemen, terdapat empat prinsip fundamental dalam manajemen dakwah Islam yang menjadi pedoman dalam pengelolaan organisasi:¹⁶

1) Prinsip *Syura* (musyawarah)

Memiliki landasan kuat dalam Al-Qur'an surat Asy-Syura ayat 38.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya: “dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan sholat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka,” (QS. Asy-Syura [42]: 38).

Prinsip ini mengajarkan bahwa setiap keputusan penting harus diambil secara kolektif dengan melibatkan berbagai pihak.

2) Prinsip amanah (tanggungjawab)

Menekankan bahwa setiap anggota organisasi memikul tanggung jawab dan akan dimintai pertanggungjawaban, baik di hadapan sesama manusia maupun di hadapan Allah SWT. Rasulullah SAW mengajarkan bahwa Allah sangat menyukai jika seseorang melakukan pekerjaan dengan kesungguhan dan kualitas terbaik. Prinsip amanah dalam lembaga dakwah diterapkan melalui penempatan pengurus berdasarkan kompetensi, uraian tugas yang jelas, dan mekanisme

¹⁶ Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. “Manajemen Dakwah.” (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 203-208.

pertanggungjawaban yang transparan. Prinsip ini membentuk karakter kader yang bertanggung jawab dan memiliki kepercayaan diri tinggi.

3) Prinsip adil (keadilan)

Ditekankan dalam banyak ayat Al-Qur'an. Keadilan dalam manajemen mencakup keadilan dalam pembagian tugas, pemberian penghargaan, alokasi sumber daya, dan perlakuan terhadap seluruh anggota tanpa diskriminasi. Prinsip keadilan dalam organisasi dakwah diimplementasikan melalui pembagian tugas yang mempertimbangkan kapasitas kader, pemberian apresiasi tanpa favoritisme, dan penyelesaian konflik secara objektif. Penerapan prinsip keadilan memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis kader karena menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam organisasi.

4) Prinsip *ta'awun* (tolong-menolong)

Didasarkan pada QS. Al-Maidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: "...Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksa-Nya." (QS. AlMaidah [3]: 2).

Prinsip ini menekankan pentingnya kerjasama dan saling mendukung dalam kebaikan. Dalam lembaga dakwah kampus, *ta'awun* ini menciptakan atmosfer organisasi yang hangat dan mendukung, serta membentuk jaringan dukungan sosial yang kuat, yang merupakan salah satu faktor pelindung terpenting dalam ketahanan psikologis.

Oleh karena itu, prinsip-prinsip manajemen dakwah berfungsi sebagai landasan penting untuk menjalankan aktivitas dakwah secara terarah dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Selain membantu organisasi dakwah mencapai tujuannya, penerapan prinsip-prinsip tersebut memastikan bahwa setiap proses dan keputusan yang diambil tetap berada dalam koridor syariat.

d. Manajemen Pembinaan Kader dalam Organisasi Dakwah

Pembinaan kader merupakan komponen dari fungsi pelaksanaan (*actuating*) dalam organisasi manajemen dakwah. Bimbingan dakwah sangat penting untuk membantu anggota atau kader memahami tanggung jawab mereka, memaksimalkan potensi mereka, dan mengatasi masalah yang muncul selama aktivitas dakwah.

Bimbingan dakwah meliputi memberikan perhatian pada pertumbuhan anggota, memberikan nasihat yang bermanfaat, memberikan dorongan atau inspirasi, dan membimbing organisasi membuat keputusan strategi. Tujuan dari proses bimbingan ini adalah agar anggota dapat melaksanakan tugas dakwah dengan cara yang terarah dan efektif, terdapat komponen bimbingan dakwah untuk membantu para da'i dalam proses pembinaan ini sebagai berikut:¹⁷

- 1) Memberikan perhatian terhadap setiap perkembangan para anggotanya. Ini adalah prinsip dasar dari bimbingan, yang diharapkan para pemimpin dakwah memberikan perhatian yang

¹⁷ Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. "Manajemen Dakwah." (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 152.

sungguh-sungguh pada perkembangan pribadi dan kemajuan para anggota.

- 2) Memberikan nasihat yang berkaitan dengan tugas dakwah yang bersifat membantu, yaitu dengan memberikan rekomendasi tentang metode dakwah bersamaan dengan tugas dakwah yang sekaligus memberikan pelajaran.
- 3) Memberikan motivasi; ini dapat berupa keterlibatan dalam program pelatihan yang sesuai. Bimbingan ini dapat memberikan informasi tentang peluang pelatihan dan pengembangan yang relevan atau melalui pengalaman yang bermanfaat untuk tantangan yang akan dihadapi di masa depan.
- 4) Membantu atau membimbing setiap komponen dakwah untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan yang penting untuk meningkatkan kinerja unit organisasi.

Oleh karena itu, dalam organisasi dakwah, manajemen pembinaan kader yang terarah dapat dianggap sebagai komponen penting yang membantu meningkatkan ketahanan psikologis kader melalui proses pendampingan, motivasi, dan bimbingan yang diselenggarakan dan berkelanjutan dengan menggunakan manajemen yang baik.

2. Lembaga Dakwah Kampus (LDK)

Lembaga Dakwah Kampus bukan hanya tempat untuk kegiatan keagamaan mahasiswa. Tetapi lembaga yang memiliki struktur, sistem, nilai, dan tujuan untuk memahami peran strategis Lembaga Dakwah Kampus dalam pembinaan kader dan

pembangunan ketahanan psikologis mahasiswa, sehingga sangat penting untuk memahami definisi, landasan normatif, dan perannya.

a. Definisi Lembaga Dakwah Kampus

Menurut KBBI Daring, Lembaga adalah organisasi yang bertujuan melakukan suatu kegiatan tertentu.¹⁸ Lembaga adalah sistem atau organisasi yang terdiri dari seperangkat aturan, standar, dan pola hubungan yang mengatur aktivitas dan perilaku anggotanya secara terstruktur dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan tertentu. Fungsi utama lembaga adalah sebagai wadah untuk mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan sehingga tujuan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.¹⁹

Berdasarkan penjelasan di atas, Lembaga Dakwah Kampus (LDK) adalah suatu sistem atau organisasi yang terdiri dari aturan, kebiasaan, dan pola hubungan antar anggota yang dimaksudkan untuk mengatur aktivitas dakwah di lingkungan kampus secara sistematis dan berkelanjutan. Dengan tujuan untuk menyebarkan ajaran Islam dapat tercapai dengan efektif dan efisien di dalam kampus, lembaga ini berfungsi sebagai wadah untuk mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan dakwah.

Keberadaan LDK memiliki landasan teologis yang kuat dalam ajaran Islam.

Al-Qur'an menegaskan kewajiban dakwah dalam Surah Ali Imran ayat 104:

وَلَتَكُنَّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

¹⁸ KBBI. "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)." (Online, diakses tanggal 6 juli 2025).

¹⁹ Besse, herlina, dkk. "Teori Organisasi" (2025), hlm. 5.

Artinya: “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.” (QS. Ali mran [3]: 104).

Di dalam Hadist Shahih Al-Bukhari meriwayatkan:

عن عبد الله بن عمرو رضي الله عنهما أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: يَلْعَوَا عَنِّي وَلَوْ آيَةً، وَحَدِّثُوا عَن بَنِي إِسْرَائِيلَ وَلَا حَرَجَ، وَمَنْ كَذَبَ عَلَيَّ مُتَعَمِّدًا فَلْيَتَّبِعُوا مَقْعَدَهُ مِنَ النَّارِ

Artinya: “Dari Abdullah bin ‘Amr bin al-‘Ash radhiyallahu ‘anhu, bahwa Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: ‘Sampaikanlah dariku walau satu ayat, dan ceritakanlah dari Bani Israil dan tidak apa-apa. Dan barang siapa bedusta atas namaku dengan sengaja, maka bersiaplah menempati tempatnya di neraka’” (HR. Bukhari).²⁰

Kedua sumber diatas menjadi landasan pengakuan bagi mahasiswa untuk terlibat dalam aktivitas dakwah. Dari perspektif filosofis, LDK mengusung konsep tarbiyah (pendidikan menyeluruh). Imam Al-Ghazali dalm *Ihya’ Ulumuddin* menjelaskan bahwa pendidikan Islam harus mencakup *tazkiyah* (penyucian jiwa), *ta’lim* (pemberian ilmu), dan *tahdzib* (pembentukan akhlak).²¹

Dengan memanfaatkan berbagai sarana formal dan informal yang ada di kampus, Lembaga Dakwah Kampus (LDK) berusaha mendorong mahasiswanya menuju jalan Islam sebagai bentuk implementasi dakwah di kampus. Lembaga ini mengutamakan pendekatan yang menghargai nilai-nilai intelektual dan

²⁰ Muhammad ibn Ismail al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Kitab al-Anbiya, Hadist No. 3461 (beirut: Dar Tawq al-Najah, 1422 H).

²¹ Lestari, windi, Heldeyely Windri, dan Herlini Puspika Sari. “Konsep pendidikan akhlak dalam pemikiran Al-Ghazali: Relevansinya dengan pendidikan modern.” *Robbayana: Jurnal Pendidikan Agama Islam* (2025), hlm. 24-25.

profesionalitas dalam setiap aktivitasnya, dan berfokus dalam lingkungan kampus. Peran Lembaga Dakwah Kampus (LDK) dalam dakwah kampus sangat penting. LDK bukan satu-satunya sayap dakwah di kampus; tetapi sebagai dapur dan laboratorium dakwah utama kampus. Strategi dakwah dibuat dan dikembangkan dari LDK hingga akhirnya dapat menyebar ke organisasi lain di kampus.²²

Berdasarkan pembahasan tersebut, Lembaga Dakwah Kampus (LDK) adalah lembaga strategis yang bertanggung jawab untuk pembinaan keislaman, pengembangan karakter, dan penguatan peran mahasiswa sebagai aktivis di kampus. Dengan pemahaman konseptual ini, LDK tidak hanya sebagai fenomena organisasi modern, tetapi sebagai entitas yang telah berkembang oleh dinamika sosial, politik, dan keagamaan di lingkungan kampus.

b. Peran dan Karakteristik Lembaga Dakwah Kampus

LDK memiliki peran karakteristik yang membedakannya dari organisasi kemahasiswaan lainnya:²³

- 1) LDK memiliki orientasi dakwah yang menyeluruh mencakup tiga pilar: *aqidah* (keyakinan), *syariah* (hukum Islam), dan *akhlak* (perilaku). Pendekatan menyeluruh ini menjadikan LDK tidak hanya fokus pada ritual ibadah, tetapi pembentukan kepribadian Muslim yang utuh.

²² Alam, Lukis. "Internalisasi nilai-nilai pendidikan Islam dalam perguruan tinggi umum melalui lembaga dakwah kampus." *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam* (2016), hlm. 115.

²³ Mulyani, Sri, dan Aulia Ayyu Rohayah. "Peran Lembaga Dakwah....", hlm. 23.

- 2) Sistem pembinaan kader yang terstruktur dan berkelanjutan dengan kurikulum yang dirancang bertahap untuk kader junior, menengah, dan senior.
- 3) Jaringan yang luas antar perguruan tinggi melalui Forum Silaturahmi Lembaga Dakwah Kampus (FSLDK) Indonesia.
- 4) Penerapan prinsip *ukhuwah* (persaudaraan) yang kuat dalam kultur organisasi berdasarkan *mahabbah fillah* (cinta karena Allah).

LDK berperan aktif dalam menjalin hubungan baik dengan kader LDK lainnya di kampus lain. Forum Silaturahmi Lembaga Dakwah Kampus, juga dikenal sebagai FSLDK, adalah tempat para LDK se-Indonesia berkumpul dan berkomunikasi satu sama lain. Forum tersebut melakukan evaluasi dan pengembangan setiap satu tahun sekali. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan perwakilan dari setiap LDK untuk membahas masalah dan cara penyelesaiannya, dan kemudian saling bertukar ide dan pengalaman. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan wawasan dan kemajuan LDK di setiap kampus.²⁴

Mentoring atau halaqah, yang dilakukan secara rutin setiap pekan, menjadi salah satu kegiatan utama dalam program LDK. Kegiatan ini memberikan penguatan keilmuan dan spiritual serta meningkatkan ikatan persaudaraan antar anggota satu dengan lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirangkum bahwa peran dan karakteristik Lembaga Dakwah Kampus menunjukkan posisinya sebagai organisasi strategis yang tidak hanya menjalankan fungsi dakwah tetapi juga

²⁴ Mulyani, Sri, dan Aulia Ayyu Rohayah. "Peran Lembaga Dakwah....", hlm. 23.

bertanggung jawab atas pembinaan sumber daya manusia mahasiswa secara menyeluruh. Karakteristik LDK seperti sistem pembinaan yang terstruktur, penguatan ukhuwah, dan jejaring antarperguruan tinggi adalah faktor penting dalam menjaga keberlanjutan dakwah dan kualitas kader.

c. Program Pembinaan Kader LDK

Tujuan pembentukan atau pelatihan adalah untuk membangun kepribadian individu untuk memenuhi standar yang ditetapkan. Proses pembentukan kader ini membutuhkan program yang lebih khusus daripada program yang digunakan untuk pembinaan di awal masuk. Kualitas saat ini lebih penting daripada kuantitas. Oleh karena itu, pencapaian karakter (*muwashofat*) seorang kader harus sangat diperhatikan. Terdapat program-program pembinaan LDK yang digunakan untuk membina kader-kader LDK pada umumnya sebagai berikut:²⁵

1) *Usrah/Mentoring/Halaqah*

Adalah sarana pembinaan berbasis kelompok kecil yang bertujuan membina kader secara intensif dan berkelanjutan. Program ini tidak hanya bermakna sebatas forum belajar, tetapi juga sebagai wadah perlindungan dan kebersamaan yang menumbuhkan rasa kekeluargaan serta ukhuwah Islamiyah. Melalui program ini, nilai-nilai keislaman ditanamkan secara menyeluruh dalam suasana kelompok yang dinamis, biasanya beranggotakan sekitar 10-12 orang. Program pembinaan ini berfokus pada penguatan akidah, akhlak, ibadah, dan wawasan keislaman, serta

²⁵ Tim Penyusun SPMN FSLDK Nasional, *Risalah Manajemen Dakwah Kampus: Panduan Praktis Pengelolaan Lembaga Dakwah Kampus*. Bandung: GAMAI PRESS. 2007, hlm. 121-126.

mendorong kader untuk mengamalkan nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Dalam pelaksanaannya, program ini dipandu pada penguatan.

2) Pelatihan, seminar, dan diskusi

Adalah jenis pelatihan yang terstruktur dan bertema. Kegiatan ini dilakukan melalui pertemuan dengan satu atau lebih narasumber untuk membahas keterampilan atau masalah tertentu. Memperluas wawasan kader, meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan sistematis, dan memperoleh keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu adalah tujuan utama dalam program pembinaan ini.

3) Mabit/Jalajah Ruhiah

Adalah sarana pelatihan spiritual yang dilakukan dengan bermalam bersama dan menghidupkan malam melalui aktivitas ibadah. Tujuan dari mabit/jalajah ruhiyah adalah untuk memperkuat hubungan kader dengan Allah SWT serta menumbuhkan kecintaan mereka kepada Rasulullah SAW. pembinaan dimaksudkan untuk meningkatkan aspek ruhiyah, baik dalam hal berpikir, perasaan iman, maupun mengamalkan ibadah secara langsung.

4) *Ta'lim* (pendidikan)

Adalah metode pembelajaran yang melibatkan proses penyampaian pengetahuan dari pemateri kepada peserta dengan cara yang lebih menyeluruh dan berkelanjutan. Fungsi utama *ta'lim* mencakup beberapa hal penting, seperti membuat peserta lebih tertarik dan termotivasi untuk mempelajari ajaran Islam, menyebarkan berbagai materi pembelajaran umum yang berkaitan dengan Islam,

dan membangun hubungan interaktif dan komunikasi yang baik antara pemateri dan peserta.

Dalam upaya strategi untuk membentuk kader yang seimbang secara spiritual, intelektual, dan sosial program pembinaan LDK bertujuan untuk membangun pola pembinaan yang terintegrasi dan berkelanjutan. Pembinaan ini tidak hanya membantu kader memahami lebih banyak tentang keislaman, tetapi juga membantu mereka menjadi lebih baik dalam hubungan dan meningkatkan kapasitas mereka sendiri.

3. Ketahanan Psikologis (*Psychological Resilience*)

Pembahasan ketahanan psikologis ini adalah membahas kemampuan seseorang untuk bertahan, menyesuaikan diri, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan, kesulitan, atau situasi hidup yang tidak menyenangkan. Konsep ini menjadi semakin relevan bagi mahasiswa, terutama mahasiswa yang berpartisipasi dalam organisasi kemahasiswaan, karena setiap orang menghadapi tuntutan akademik, sosial, dan organisasi yang kompleks. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang ketahanan psikologis sangat penting untuk menganalisis bagaimana individu mengelola stres, mempertahankan keseimbangan mental, dan mengembangkan daya tahan psikologis dalam menghadapi dinamika kehidupan kampus.

a. Definisi Ketahanan Psikologis

Resiliensi adalah kata lain dari ketahanan psikologi sebagai kemampuan seseorang untuk mengatasi masalah atau kegagalan dengan cermat, menyeluruh, dan penuh semangat, dimana dapat memahami apa yang salah dan belajar dari

kesalahannya. Mereka telah belajar cara mengatasi kecemasan dan keraguan sehingga tidak menjadi beban. Tujuan aspek resiliensi: sebagai pengendalian emosi, pengendalian impuls, empati, optimisme, kemampuan menganalisis masalah, efikasi diri dan pencapaian.²⁶

Ketahanan psikologis terdiri dari enam komponen utama yang saling terkait. Pertama, pengaturan emosi yaitu kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi dengan cara yang adaptif. Individu dengan pengaturan emosi yang baik tidak menekan emosi, tetapi mengelolanya secara konstruktif. Kedua, kemampuan memecahkan masalah. Peran komponen ini sebagai proses kognitif perilaku yang diarahkan diri sendiri untuk menemukan solusi yang efektif bagi masalah tertentu. Ketiga, sikap optimis dan harapan. Optimisme sebagai harapan umum bahwa percaya hal-hal baik akan terjadi, dan sebagai proses pemikiran yang diarahkan pada tujuan dengan keyakinan bahwa mereka dapat mencapai tujuan dan kemampuan menemukan cara untuk mencapainya. Keempat, kemampuan berpikir yaitu kemampuan untuk mengubah sudut pandang dan menyesuaikan strategi ketika pendekatan lama tidak efektif. Kelima, dukungan sosial yang kuat dari keluarga, teman, atau komunitas. Dukungan sosial dapat berfungsi melalui dua cara: model efek utama (langsung meningkatkan kesejahteraan) dan model penyangga (melindungi dari dampak negatif stres). Keenam, makna hidup dan

²⁶ Pramesti, Ardhea Regina, and Rini Lestari. "Pengaruh Kebersyukuran dan Resiliensi Terhadap Tingkat Akademik burnout pada Mahasiswa Muslim" PhD diss., Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2024. hlm. 5.

spiritualitas. Manusia yang memiliki pertanyaan mengapa untuk hidup akan mampu mananggung hampir semua jawaban bagaimana untuk hidup.²⁷

Ketahanan psikologis dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang berkembang melalui pengalaman, pembelajaran, dan interaksi dengan lingkungan. Untuk melihat lebih mendalam tentang komponen yang membentuk ketahanan psikologis, pemahaman konsep ini sangat penting untuk berkontribusi pada kemampuan seseorang untuk menghadapi tekanan dan tantangan kehidupan yang akan datang.

b. Faktor Ketahanan Psikologis

Menurut Reivich dan Shatte dalam literatur yang disusun keduanya, terdapat tujuh faktor dari resiliensi, sebagai berikut:²⁸

1) Regulasi Emosi

Pengelolaan emosi termasuk ke dalam pengendalian diri internal untuk tetap terkontrol dan efektif saat sedang berada di bawah kondisi yang menekan. Pengendalian emosi bukan berarti menekan emosi karena emosi tetap harus diekspresikan dan dikeluarkan sehingga individu dapat tetap memiliki keadaan mental yang sehat. Pengekspresian emosi yang sehat dan tepat bahkan juga menjadi bentuk resiliensi.

2) Pengendalian Dorongan

Termasuk di dalamnya adalah melakukan pengendalian atas semua hal tentang diri sendiri, seperti keinginan, ketakutan, hingga tekanan yang muncul.

²⁷ Wiwin Hendriani. "Resiliensi Psikologis", (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2018), hlm.25.

²⁸ Reivich, K., & Shatte, A. "The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles." (Broadway Books: 2002), hlm. 18-19.

3) Optimisme

Keadaan ketika individu meyakini kemampuan dirinya sendiri untuk menghadapi segala hal yang mungkin terjadi dalam hidup diiringi dengan segala usaha yang dapat mewujudkan keyakinan tersebut. Optimisme juga mendorong individu untuk dapat menemukan solusi ketika dihadapkan pada persoalan.

4) Analisis Penyebab

Kemampuan yang dimiliki individu untuk berpikir dengan cara mengidentifikasi penyebab yang mungkin terjadi atas suatu permasalahan dan menemukan solusi atas permasalahan tersebut. Dengan kata lain, individu memiliki fleksibilitas kognitif yang membuat individu tersebut tidak terfokus pada faktor-faktor yang tidak berada di dalam kendalinya ketika menghadapi suatu masalah melainkan berfokus pada pemecahan masalah untuk mengatasi masalah tersebut.

5) Empati

Individu yang mampu memahami tanda yang ditunjukkan orang lain atas kondisi emosional maupun psikologisnya dapat dikatakan bahwa individu tersebut memiliki empati yang baik. Kemampuan ini mengantarkan individu untuk memiliki relasi sosial yang baik dengan orang-orang di sekitarnya.

6) Efikasi Diri

Keyakinan yang dimiliki individu akan dirinya yang mampu dalam melakukan suatu hal. Keyakinan ini selanjutnya akan memunculkan motivasi untuk mewujudkan hal tersebut. Ada kalanya keyakinan individu akan dirinya yang mampu melakukan sesuatu terlalu besar dan tidakimbang dengan kemampuan

yang dimiliki. Ketika gagal, individu tersebut dapat merasa kesal hingga rendah diri.

7) Mencari Dukungan

Kemampuan yang dimiliki dan dibutuhkan individu untuk meraih hal positif dari kehidupan yang dijalani setelah mengalami berbagai kesulitan. Individu yang tidak memiliki kemampuan ini cenderung memiliki ketakutan untuk melakukan usaha secara optimal dalam mencapai keinginannya karena takut gagal dan memandang kegagalan sebagai hal yang buruk.

Berdasarkan uraian ini, dapat disimpulkan bahwa ketahanan psikologis dibentuk oleh interaksi kompleks antara kemampuan internal seseorang dan dukungan yang datang dari lingkungannya. Faktor-faktor ini bekerja sama dalam membentuk kemampuan seseorang untuk mengelola stres, mengatasi tekanan, dan bangkit dari situasi sulit.

c. Ketahanan Psikologis dalam Konteks Mahasiswa

Kemampuan mahasiswa untuk mengendalikan tekanan akademik terkait erat dengan tingkat ketahanan mereka. Mahasiswa yang kuat mental cenderung melihat tekanan akademik sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan sebagai ancaman. Terbentuknya ketahanan psikologis didukung oleh pola pikir yang fleksibel, kemampuan untuk mengendalikan emosi, dan keyakinan diri. Karakteristik ini membantu mahasiswa menjaga keseimbangan emosi mereka saat menghadapi tuntutan akademik yang tinggi, keterbatasan waktu, dan kegagalan akademik.

Ketahanan psikologis sering dianggap sebagai cara untuk mencegah masalah ketahanan psikologis pada mahasiswa dalam penelitian psikologi pendidikan. *Academic burnout*, yang ditandai oleh kelelahan emosional, sikap tidak peduli terhadap perkuliahan, dan penurunan pencapaian akademik adalah salah satu bentuk masalah yang umum dialami oleh mahasiswa. Ketahanan psikologis membantu mahasiswa mempertahankan keinginan untuk belajar, terlibat aktif dalam kelas, dan memiliki kemampuan untuk pulih dari kelelahan psikologis. Selain itu, ketahanan psikologis tidak berdiri sebagai bagian yang terpisah, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal mahasiswa. Faktor-faktor tersebut meliputi regulasi emosi, optimisme, efikasi diri, serta sikap positif terhadap pengalaman akademik. Kebersyukuran dan nilai-nilai psikologis positif lainnya dapat membantu mahasiswa Muslim memperkuat ketahanan psikologis mereka. Sikap bersyukur membantu orang memaknai pengalaman sulit secara lebih positif, sehingga tekanan akademik tidak sepenuhnya dianggap sebagai beban yang merugikan ketahanan psikologis.²⁹

Secara keseluruhan, ketahanan psikologis merupakan komponen penting dalam mendukung keberfungsian mahasiswa secara optimal. Mahasiswa yang memiliki ketahanan psikologis yang baik diharapkan dapat mengelola tekanan akademik secara lebih adaptif, menjaga ketahanan psikologis mereka, dan mengurangi risiko kelelahan akademik. Oleh karena itu, dalam lingkungan

²⁹ Pramesti dkk. "Pengaruh Kebersyukuran dan Resiliensi Terhadap Tingkat Academic burnout pada Mahasiswa Muslim." PhD diss., Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2024. hlm. 4-6.

kampus, pengembangan ketahanan psikologis harus diprioritaskan, baik secara individu maupun melalui dukungan lingkungan.

4. Manajemen Pembinaan Kader sebagai Faktor Pembentuk Ketahanan

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Kaderisasi atau pengkaderan adalah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seseorang menjadi kader. Sedangkan kader adalah orang yang diharapkan akan memegang peran yang penting dalam pemerintahan, partai dan sebagainya. Sehingga ketika mendengar kata kaderisasi maka yang terlintas dalam pikiran adalah proses mendidik generasi muda dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memaksimalkan potensi mereka sehingga mereka dapat melanjutkan untuk mewujudkan tujuan dan nilai organisasi.³⁰

Dalam konteks LDK, kaderisasi merupakan suatu keharusan bagi lembaga dakwah demi terciptanya keberlanjutan dakwah. Kaderisasi juga merupakan pondasi dan 'mesin' bagi lembaga dakwah dalam melakukan gerakan dakwahnya agar dikenal dan bermanfaat. Kaderisasi terhadap aktivis dakwah perlu dilaksanakan dengan kreatif dan disesuaikan dengan perkembangan zaman.³¹

Berdasarkan pemahaman di atas, kaderisasi adalah suatu proses jangka panjang untuk mempersiapkan generasi berikutnya untuk kepemimpinan selanjutnya, serta pengetahuan dan wawasan. Ini harus dilakukan secara bertahap dan direncanakan dengan baik.

³⁰ KBBI. "Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)." (Online, diakses tanggal 6 juli 2025).

³¹ Ary Maulana. "Reformasi Dakwah Kampus." (Amal Publishing: 2017), hlm. 39.

Proses yang sistematis dikenal sebagai manajemen pembinaan kader bertujuan untuk meningkatkan kualitas anggota organisasi dakwah dalam hal ideologi, organisatoris, dan psikologis. Organisasi merencanakan dan menerapkan pembinaan yang terorganisir untuk memberi kader kesempatan untuk belajar tentang tugas dan dinamika organisasi. Dalam organisasi dakwah, pembangunan kader biasanya dilakukan melalui pendekatan relasional seperti pendampingan berkelanjutan, pembinaan kelompok, dan mentoring. Hubungan yang mendukung antara sesama kader dapat dibangun melalui pola pembinaan. Dalam prosesnya, dukungan sosial membangun rasa aman, ikatan, dan kekuatan emosional, yang membantu anggota mengatasi stres dan mempertahankan komitmen dalam situasi yang menantang.³²

Manajemen pembinaan kader dapat disebut sebagai komponen penting dalam menciptakan ketahanan psikologis kader dalam organisasi dakwah. Pembinaan yang dikelola secara terencana, berkelanjutan, dan berbasis kolaborasi membantu kader menjadi lebih baik dalam mengatasi tekanan. Selain itu, internalisasi nilai-nilai organisasi melalui proses pembinaan membuat kader melihat masalah dengan cara yang lebih positif dan konstruktif. Oleh karena itu, manajemen pembinaan kader membantu menyiapkan kader secara struktural dan juga membantu untuk memperkuat ketahanan psikologis untuk menghadapi tuntutan akademik dan dinamika organisasi.

³² Fakhruddin dkk. "Manajemen Pemberdayaan Kader Pembangun Peradaban Islami Mahasiswa Aktivistis Majid Salman ITB." *Masyarakat Madani: Jurnal Kajian Islam dan Pengembangan Masyarakat* 9, no. 2 (2024), hlm. 195.

Dalam manajemen organisasi dakwah, pembinaan kader tidak hanya fokus pada program pengelolaan, tetapi pada pembentukan kondisi psikologis kader melalui dukungan sosial, penerapan nilai-nilai Islam, dan pembentukan lingkungan organisasi yang sehat.

a. Dukungan Sosial dalam Organisasi Dakwah

Dukungan sosial dalam organisasi dakwah merupakan bentuk bantuan yang diterima individu melalui hubungan sosial di dalam organisasi, baik dalam bentuk perhatian, penghargaan, nasihat, maupun bantuan nyata. Dukungan sosial berperan penting dalam membantu individu menghadapi tekanan, menyelesaikan masalah, serta menjaga kondisi psikologis agar tetap stabil.³³

Dalam konteks organisasi dakwah, dukungan sosial tidak hanya bersifat emosional, tetapi juga bernilai keagamaan. Hubungan antarkader dibangun atas dasar ukhuwah Islamiyah, sehingga interaksi sosial tidak sekadar hubungan organisasi, melainkan juga ikatan persaudaraan. Kondisi ini menciptakan rasa aman, diterima, dan dihargai bagi kader.³⁴

Dukungan sosial dalam organisasi dakwah dapat terlihat melalui sikap saling membantu, saling menginspirasi, serta adanya kepedulian terhadap kondisi pribadi kader. Ketika kader menghadapi kesulitan akademik maupun organisasi, keberadaan teman seperjuangan dan pembina berfungsi sebagai sumber penguatan yang membantu kader tetap bertahan dan tidak mudah menyerah.

³³ Fatiq, Diska Firzan Nadia, and Nasrullah. "Eksplorasi Peran Dukungan Sosial dan Rasa Syukur Dalam Meningkatkan Subjective Well Being Santri Penghafal Al-Qur'an di Pesantren Malang." *Journal of Education Research* 5, no. 4 (2024), hlm. 6051-6053.

³⁴ Fatiq, Diska Firzan Nadia, and Nasrullah. "Eksplorasi Peran Dukungan Sosial dan Rasa Syukur Dalam Meningkatkan Subjective Well Being Santri Penghafal Al-Qur'an di Pesantren Malang." *Journal of Education Research* 5, no. 4 (2024), hlm. 6053-6054

Dengan demikian, dukungan sosial dalam organisasi dakwah berperan sebagai faktor pelindung yang membantu kader mengelola tekanan dan menjaga ketahanan psikologis. Lingkungan organisasi yang suportif memungkinkan kader untuk menyesuaikan diri secara lebih baik terhadap tuntutan organisasi dan kehidupan pribadi.

b. Nilai Islam Sebagai Strategi Penyesuaian Diri

Aktivist dakwah biasanya menghadapi banyak tekanan dan tuntutan dari aktivitas organisasi, akademik, dan sosial. Ketika mahasiswa dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa mengalami masalah psikologis, mereka harus mampu menyesuaikan diri dengan kondisi ini. Salah satu sumber penting dalam proses penyesuaian diri adalah nilai-nilai Islam, karena dapat memberikan kerangka makna, pedoman sikap, dan mekanisme internal untuk mengelola emosi.

Berbicara mengenai nilai-nilai Islam, terdapat strategi penyesuaian diri yang penting untuk memahami bagaimana pembinaan kader dalam lembaga dakwah berdampak pada ketahanan psikologis dan ketahanan kader, sebagai berikut: ³⁵

1) Nilai Islam sebagai pengendalian diri

Nilai-nilai Islam membantu kader dalam menyesuaikan diri dengan tekanan. Melalui komunitas keagamaan, kegiatan bersama, dan bimbingan moral, agama berfungsi sebagai sumber dukungan sosial yang tidak hanya emosional tetapi juga spiritual. Individu yang bergabung dalam komunitas keagamaan memiliki lebih banyak stabilitas emosional karena merasa diterima dan

³⁵ Alestika, Rantia, and Dede Ahmad Zaki. "AGAMA SEBAGAI SUMBER DUKUNGAN SOSIAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP KESEHATAN MENTAL." *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya* 4, no. 4 (2025), hlm.1141-1144.

duhubungkan. Kondisi ini memungkinkan kader untuk mengatasi tekanan hidup mereka dengan dukungan sosial berdasarkan nilai Islam.

2) Agama sebagai sumber dukungan sosial

Praktik keagamaan seperti do'a, dzikir, dan muhasabah dianggap sebagai cara yang efektif untuk mengatasi stres. Praktik ini membantu kader menenangkan diri, mengurangi kecemasan, dan menemukan makna dalam situasi sulit. Keyakinan spiritual memungkinkan kader untuk melihat tekanan sebagai bagian dari proses pembelajaran dan penguatan diri daripada sebagai beban. Kerangka makna yang berasal dari nilai Islam membantu menjaga ketahanan psikologis dan ketahanan psikologis.

3) Lingkungan organisasi islam yang suportif

Dalam organisasi Islam atau organisasi dakwah, menanamkan nilai-nilai Islam dalam kader dapat membantu anggota beradaptasi. Individu tidak menghadapi tekanan secara terpisah ketika berada di lingkungan sosial di mana nilai-nilai seperti solidaritas, kepedulian, dan dukungan moral diterapkan. Dukungan sosial berbasis agama akan berhasil jika didukung oleh komunitas yang ramah dan ajaran yang menyehatkan. Oleh karena itu, nilai-nilai Islam dapat dilihat sebagai taktik penyesuaian diri dan dukungan sosial yang membantu kader mempertahankan diri dalam komunitas keagamaan.

Dengan demikian, nilai-nilai Islam dapat dianggap sebagai metode penyesuaian diri yang penting untuk menjaga kesehatan mental dan ketahanan seseorang. Individu yang memiliki prinsip seperti kesabaran, syukur, tawakal, dan kebersamaan memiliki kerangka kognitif dan emosional yang lebih baik untuk

menangani tekanan. Dalam organisasi dakwah, manajemen pembinaan kader memainkan peran penting dalam internalisasi nilai-nilai Islam karena mereka mengarahkan proses pendampingan, embiasaan, dan pembentukan lingkungan organisasi yang mendukung. Dengan demikian, pembinaan kader yang menanamkan nilai-nilai Islam secara konsisten tidak hanya meningkatkan kualitas religius anggota kader, tetapi juga memberikan strategi penyesuaian diri yang membantu mempertahankan ketahanan psikologis dalam menghadapi dinamika organisasi.

c. Lingkungan Organisasi Islami dan Kesehatan Psikologis

Lingkungan organisasi yang dibangun berdasarkan nilai-nilai Islam tidak hanya melibatkan aktivitas dakwah, tetapi juga membentuk lingkungan psikologis yang mempengaruhi sikap, emosi, dan ketahanan psikologis anggota. Oleh karena itu, lingkungan organisasi Islam dipahami sebagai salah satu faktor yang meningkatkan ketahanan psikologis anggota karena suasana keagamaan, dan penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan organisasi.

Dalam lingkungan organisasi, anggota belajar nilai, berinteraksi dengan orang lain, dan berperilaku dengan cara yang sesuai dengan agama. Ini mempengaruhi ketahanan psikologis anggota. Tempat yang penuh dengan nilai-nilai Islam dapat memperkuat karakter dan mengontrol emosi seseorang. Ini membantu anggota merasa lebih tenang, dan memiliki kontrol atas diri mereka, dan memiliki sikap positif saat menghadapi tekanan sosial dan psikologis. Tempat seperti ini memungkinkan anggota berkembang secara seimbang antara spiritual, sosial, dan emosional yang merupakan bagian penting dari kesehatan psikologis. Selain itu, lingkungan organisasi Islam yang dikelola dengan baik melalui

pelatihan manajemen kader meningkatkan ketahanan psikologis kader. Membentuk kader yang lebih tangguh dalam menghadapi tantangan dan tekanan kehidupan dapat dilakukan dengan menggabungkan prinsip Islam dengan lingkungan sosial yang baik.³⁶

Berdasarkan pembahasan tersebut, lingkungan organisasi Islam memiliki peran strategis dalam mendukung kesehatan psikologis kader. Lingkungan yang religius, ramah, dan berbasis nilai ukhuwah dapat memberikan rasa aman, kenyamanan emosional, dan dukungan sosial yang membantu kader mempertahankan kesehatan psikologis mereka.



³⁶ Yohana, Anggi Atma, Vivik Shofiah, and Yuliana Intan Lestari. "Peran Keluarga dan Lingkungan dalam Pendidikan Islam." *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 2, no. 11 (2025), hlm. 494-495.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Fokus dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga tidak menggunakan definisi operasional variabel sebagaimana penelitian kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian ini menetapkan fokus dan ruang lingkup penelitian sebagai batasan kajian agar pembahasan tetap terarah.

Fokus penelitian ini adalah peran Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Ar-Risalah dalam membangun ketahanan psikologis kader. Fokus tersebut mencakup peran organisasi dalam sistem pembinaan kader, program-program dakwah, serta pengelolaan organisasi yang mendukung ketahanan psikologis kader. Selain itu, penelitian ini juga memfokuskan perhatian pada bentuk keterlibatan kader dalam kegiatan LDK Ar-Risalah.

Adapun ruang lingkup penelitian dibatasi pada kader LDK Ar-Risalah di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang meliputi kader junior, kader menengah, kader senior, dan pengurus inti. Penelitian ini tidak membahas ketahanan psikologis dalam konteks klinis, melainkan dalam konteks pengalaman kader dalam menghadapi tuntutan akademik dan organisasi.

B. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus (*case study*). Menurut Sugiyono, pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara menyeluruh dan mendalam melalui pendekatan deskriptif. Penelitian berfungsi sebagai alat utama

dalam pengumpulan dan analisis data, karena data yang dikumpulkan dalam bentuk kata-kata daripada angka.³⁷

Metode studi kasus dipilih karena penelitian ini difokuskan pada satu objek penelitian, yaitu LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang dikaji secara mendalam dalam konteks nyata. Pemilihan LDK Ar-Risalah sebagai kasus penelitian didasarkan pada fenomena tingginya tingkat keberlanjutan kader di tengah tuntutan akademik dan organisasi yang relatif tinggi.

Sebagai pelengkap, peneliti juga menggunakan metode studi pustaka. Teknik ini dilakukan dengan menelaah berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal, artikel, serta dokumen lain yang relevan dengan fokus kajian. Pendekatan ini berfungsi untuk memperkuat kerangka teori dan memperkaya pemahaman konseptual mengenai ketahanan psikologis kader yang kemudian dijadikan dasar dalam interpretasi data lapangan. Dengan ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid, kredibel, dan mampu memberikan gambaran holistik mengenai praktik manajemen dakwah di lingkungan lembaga dakwah kampus pada perguruan tinggi.

C. Informan Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menentukan penelitian. Menurut Sugiyono, *Purposive sampling* adalah suatu teknik penelitian dan pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu.³⁸

³⁷ Sugiyono. "Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D." (Bandung: Alfabeta, 2023), hlm. 286.

³⁸ Sugiyono. "Metode Penelitian Kualitatif.....", hlm. 289.

Penelitian ini melibatkan 9 kategori informan, sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Kategori Informan Wawancara

Kategori	Jumlah	Masa Bergabung	Karakteristik & Fase Ketahanan Psikologis
Kader Junior	2 orang	1 tahun	<ul style="list-style-type: none"> - Fase adaptasi & pembentukan - Masih belajar nilai-nilai Organisasi - Antusiasme tinggi, pengalaman terbatas - Ketahanan psikologis masih dalam peoses pembentukan.
Kader Menengah	3 orang	2 tahun	<ul style="list-style-type: none"> - Fase konsolidasi & penguatan - Sudah memahami system organisasi - Mulai menghadapi tantangan lebih kompleks - Ketahanan psikologis sedang diuji dan diperkuat.
Kader Senior	3 orang	>3 tahun	<ul style="list-style-type: none"> - Fase kematangan & refleksi - Pengalaman lengkap seluruh program - Dapat melihat dampak jangka panjang - Ketahanan psikologis sudah terbentuk & terinternalisasi.

Pengurus Inti	1 orang	Ketua/Wakil ketua umum	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami visi-misi organisasi - Mengetahui seluruh program secara strategis - Memiliki perspektif manajerial
---------------	---------	------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Kader junior, menengah, senior, dan pengurus inti adalah informan yang dipilih. Pembagian ini dilakukan untuk memberikan variasi pengalaman peneliti berdasarkan lamanya mereka berada dalam organisasi dan peran mereka di dalamnya. Oleh karena itu, meskipun ada jumlah informan yang relatif terbatas (2 orang kader junior, 3 orang kader menengah, 3 orang kader senior, dan 1 orang pengurus inti), data yang diperoleh telah mencapai tingkat kejenuhan informasi (data saturation), di mana jika jawaban yang muncul sudah berulang dan tidak menghasilkan temuan baru yang signifikan.

Proses perekrutan dalam penelitian ini dilakukan beberapa tahapan yang sistematis. Pertama, peneliti mengajukan izin formal kepada pimpinan LDK Ar-Risalah sebagai bentuk etika penelitian dan untuk memperoleh persetujuan resmi. Setelah mendapatkan izin, peneliti melakukan sosialisasi mengenai tujuan dan manfaat penelitian kepada para kader melalui forum organisasi. Selanjutnya, peneliti meminta rekomendasi dari pengurus untuk menentukan calon dari setiap kategori yang relevan dengan fokus penelitian. Calon yang telah direkomendasikan kemudian dihubungi secara personal oleh peneliti untuk terjalin komunikasi awal. Pada tahap ini, peneliti menjelaskan secara rinci mengenai tujuan peneliti, hak-hak, serta menjamin kerahasiaan data yang diberikan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari informan penelitian melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap kader LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi yang meliputi dokumen organisasi, arsip kegiatan, dan sumber tertulis lain yang relevan dengan penelitian ini.

Wawancara dilakukan untuk menggali informasi mengenai pengalaman, pandangan, dan keterlibatan kader dalam kegiatan LDK Ar-Risalah. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung dinamika kegiatan pembinaan dan interaksi kader dalam organisasi. Adapun dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat temuan hasil wawancara dan observasi.

E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan kegiatan pengolahan dan analisis data. Kegiatan ini bertujuan untuk menyusun dan menafsirkan data secara sistematis agar menghasilkan temuan yang bermakna dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan melalui proses siklus tahap utama yang bersifat interaktif dan berulang, sehingga membantu peneliti memahami hubungan antara fenomena yang diamati secara lebih mendalam, tiga tahapan utama tersebut sebagai berikut: ³⁹

³⁹ Sugiyono. "Metode Penelitian Kualitatif....., hlm. 322-328.

1. Pengumpulan Data

Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti hasil wawancara mendalam dengan kader, observasi kegiatan lapangan (program kegiatan), serta studi terhadap dokumen-dokumen resmi organisasi seperti AD/ART, laporan program dan evaluasi kegiatan. Data yang terkumpul kemudian dikategorikan berdasarkan jenisnya untuk mempermudah proses analisis selanjutnya.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses menyeleksi, merangkum dan memfokuskan data pada hal-hal yang relevan dengan fokus penelitian. Dalam konteks ini, peneliti mengidentifikasi kutipan narasi penting dari wawancara, catatan observasi dan isi dokumen yang berkaitan langsung dengan strategi pembinaan psikologi kader oleh LDK Ar-Risalah.

3. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah menyajikan data dalam bentuk narasi deskriptif, matriks tema, kutipan langsung atau tabel perbandingan. Penyajian data ini bertujuan untuk mempermudah peneliti maupun pembaca dalam memahami hubungan antara program pembinaan LDK dengan ketahanan psikologis kader.

Dengan menyajikan data secara sistematis, peneliti dapat menyusun kesimpulan yang didasarkan pada data empiris yang valid serta memverifikasi temuan melalui triangulasi sumber dan teknik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat LDK Ar-Risalah

Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Ar-Risalah Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh merupakan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang bergerak di bidang dakwah Islam di lingkungan kampus. Berdasarkan Anggaran Besar Organisasi, LDK Ar-Risalah didirikan pada 16 Rajab 1418 H bertepatan dengan 17 November 1997 M di Banda Aceh, atas saran oleh Ustadz Prof. Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA. Sejak awal berdirinya, LDK Ar-Risalah berasaskan Islam yang bersumber pada Al-Qur'an dan Hadis, serta bersifat independen, otonom, demokratis, aspiratif, dan transparan. Keberadaan LDK Ar-Risalah sebagai UKM menegaskan perannya sebagai wadah resmi pembinaan dan pengembangan dakwah mahasiswa di lingkungan UIN Ar-Raniry.⁴⁰

Berdasarkan dokumentasi organisasi yang diperoleh peneliti, pendirian LDK Ar-Risalah tidak terlepas dari konteks historis gerakan dakwah kampus di Indonesia yang berkembang pesat sejak era 1980-1990an. Pada masa itu, kampus-kampus di Indonesia, termasuk Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ar-Raniry yang kini menjadi UIN Ar-Raniry, mengalami dinamika pemikiran Islam yang sangat dinamis. Para mahasiswa merasa perlu adanya wadah yang dapat

⁴⁰ Dokumen AD/ART LDK Ar-Risalah 2023.

mengakomodasi kebutuhan spiritual dan intelektual mereka dalam memahami dan mengamalkan ajaran Islam secara komprehensif.⁴¹

Seiring perkembangan waktu, LDK Ar-Risalah mengalami penguatan baik dari sisi kelembagaan maupun sistem kerja organisasi. Organisasi ini tidak hanya berokus pada pelaksanaan kegiatan dakwah, tetapi juga mengembangkan struktur kepengurusan dan mekanisme kaderisasi yang lebih terarah. Berdasarkan Anggaran Rumah Tangga, LDK Ar-Risalah menjalankan roda organisasi melalui pembagian tugas yang jelas serta perencanaan program yang disesuaikan dengan kebutuhan pembinaan mahasiswa. Perkembangan ini menunjukkan bahwa LDK Ar-Risalah berupaya membangun keberlanjutan organisasi melalui sistem manajemen yang mendukung efektivitas dakwah dan penguatan kualitas kader.

2. Visi, Misi, dan Tujuan LDK Ar-Risalah

Adapun visi dan misi yang menjadi landasan LDK Ar-Risalah untuk mencapai tujuan atau arah utama dalam menjalankan fungsinya adalah sebagai berikut:⁴²

Visi:

“Bertekad menjadi pembawa misi rahmatan lil ‘alamin yang profesional untuk menciptakan pribadi yang Islami.”

Misi:

- a. Menciptakan LDK Ar-Risalah sebagai organisasi yang Rabbani.

⁴¹ Dokumen AD/ART LDK Ar-Risalah 2023.

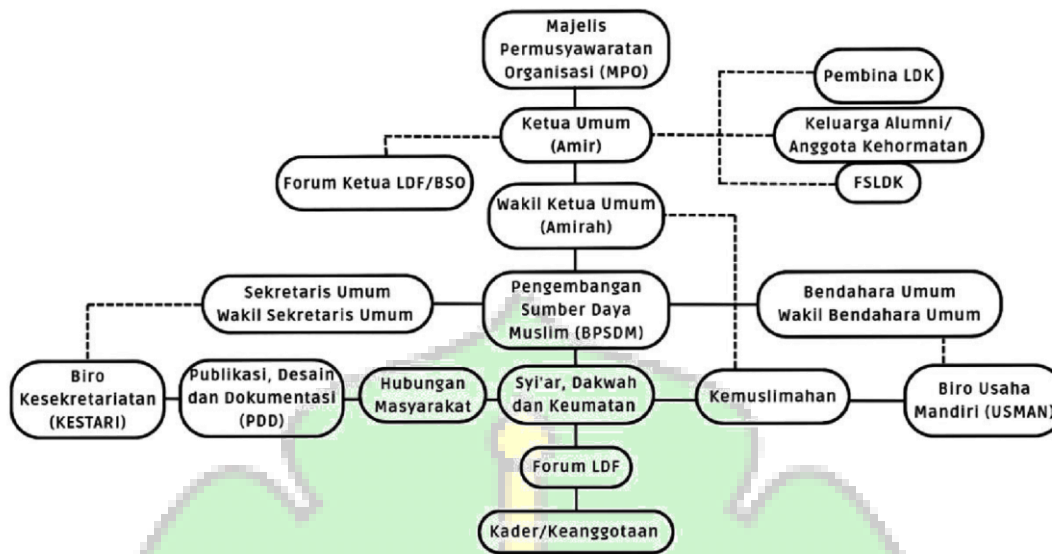
⁴² Dokumen AD/ART LDK Ar-Risalah 2023.

- b. Mewujudkan kader-kader dakwah yang sesuai dengan tuntutan nilai-nilai Islam.
- c. Memperkokoh hubungan yang sinergis dengan elemen kampus UIN Ar-Raniry.
- d. Mewujudkan UIN Ar-Raniry sebagai pusat syariat Islam.

3. Struktur Organisasi LDK Ar-Risalah dan Program Pembinaan

Struktur organisasi LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry dirancang untuk mendukung pelaksanaan dakwah yang efisien dan pelatihan kader yang terarah. Menurut Anggaran Rumah Tangga, struktur organisasi LDK Ar-Risalah terdiri dari beberapa unsur utama. Mereka adalah Majelis Pertimbangan Organisasi (MPO), yang berfungsi sebagai lembaga penasehat dan pengawas kebijakan organisasi; Badan Pengurus Inti (BPI), yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategi; dan Badan Pengurus Harian (BPH). Selain itu, ada lembaga atau departemen fungsional yang mendukung program kerja sesuai bidang. Struktur organisasi ini memungkinkan pembinaan kader secara sistematis dan berkelanjutan dalam organisasi Islam, karena menunjukkan peran dan tanggung jawab yang jelas.⁴³ Berdasarkan data periode 2024-2025, bagan berikut menunjukkan struktur organisasi LDK Ar-Risalah disusun.

⁴³ Dokumen AD/ART 2023.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi LDK Ar-Risalah

Adapun nama-nama kepengurusan inti tersebut adalah: ⁴⁴

Ketua Umum	: Sugeng Warisno
Wakil Ketua Umum	: Eva Mardiana Manik
Sekretaris Umum	: Teuku Irvan
Wakil Sekretaris Umum	: Nurul Fauziah
Bendahara Umum	: Nadiyahatul Haq
Wakil Bendahara Umum	: Nashiha Yassina Siregar
Kabid BPSDM	: Zaky Murtadha
Wakabid BPSDM	: Lia Fitri
Kabid Syiar, Dakwah dan Keummatan	: Iqbal
Wakabid Syiar, Dakwah dan Keummatan	: Annisa Fitri Sinaga
Kabid Humas	: Sirajul Fuad Al Fathah

⁴⁴ Dokumen SK Resmi Rektor 2025 LDK Ar-Risalah UINAR.

Wakabid Humas	: Annisaul Kamila
Kabid Media	: Fadhil Hernanda
Wakabid Media	: Mauliza
Kabid Kemuslimahan	: Magfiratun Nufus
Wakabid Kemuslimahan	: Ade Afrina
Ketua Biro Kesekretariatan	: Tina Maulina
Waka Biro Kesekretariatan	: Hafizah Auliani
Ketua Biro Usaha Mandiri	: Nurnaila Simanjuntak
Waka Biro Usaha Mandiri	: Ana Rahima Siregar

Berdasarkan dokumen internal organisasi berupa Laporan Perjalanan Dakwah LDK Ar-Risalah 2023-2024, menunjukkan bahwa LDK Ar-Risalah secara konsisten melaksanakan berbagai program yang fokus pada pembinaan kader. Program-program ini bertujuan untuk mendukung pelaksanaan dakwah di kampus sekaligus meningkatkan kualitas individu dan kelompok kader. Secara umum, kegiatan yang tercantum dalam laporan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kader tidak hanya berfokus pada aspek keilmuan tetapi juga berfokus pada kualitas individu.⁴⁵

Kegiatan pelatihan ruhiyah dibentuk dengan kajian keislaman dan forum penguatan spiritual yang merupakan bagian dari program pelatihan LDK ArRisalah. Selain itu, program dakwah melibatkan kader secara langsung di masyarakat dan di kampus. Kader yang terlibat dalam kegiatan tersebut memiliki kesempatan nyata untuk menerapkan nilai-nilai Islam, mengajarkan tanggung jawab, dan

⁴⁵ Dokumen Laporan Perjalanan Dakwah LDK Ar-Risalah Tahun 2023-2024.

menumbuhkan kepekaan sosial. Ini menunjukkan bahwa pengalaman dan praktik lapangan adalah cara pelatihan kader yang diwujudkan, bukan hanya teori.

Selain itu, laporan perjalanan dakwah juga menggambarkan adanya upaya pengembangan kapasitas kader melalui keterlibatan dalam berbagai agenda organisasi, baik sebagai panitia maupun pelaksana kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan di LDK Ar-Risalah membantu mereka membangun sikap, keterampilan, dan siap menghadapi tantangan organisasi dan akademik.

4. Kaderisasi LDK Ar-Risalah

Berdasarkan data organisasi periode 2024-2025, LDK Ar-Risalah memiliki sekitar 125 kader aktif yang tersebar di berbagai fakultas di UIN Ar-Raniry. Komposisi kader berdasarkan fakultas menunjukkan bahwa kader LDK Ar-Risalah berasal dari latar belakang akademik yang beragam, mulai dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Syariah dan Hukum, Fakultas Ushuluddin dan Filsafat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, hingga Teknologi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, serta Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan.⁴⁶

Keanggotaan LDK Ar-Risalah bersifat terbuka bagi seluruh mahasiswa UIN Ar-Raniry yang memenuhi kriteria sebagai berikut:⁵⁰

- a. Anggota Biasa adalah Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah mendaftar sebagai anggota UKM LDK Ar-Risalah UINAR.

⁴⁶ Dokumen SK Resmi Rektor 2024-2025 LDK Ar-Risalah UINAR.

⁵⁰ Dokumen AD/ART 2023.

b. Kader adalah semua anggota yang memenuhi persyaratan organisasi sebagai kader. Persyaratannya sebagai berikut:

- 1) Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah mendaftarkan diri sebagai anggota LDK Ar-Risalah UINAR.
- 2) Aktif dalam mentoring pekanan LDK Ar-Risalah UINAR, atau mentoring wajahah lain yang telah di akreditasi oleh BPI dan MPO.
- 3) Telah menjalani salah satu tahapan kaderisasi UKM LDK ArRisalah UINAR.

c. Anggota Kehormatan adalah orang yang diangkat dan/atau berjasa dalam mengembangkan dan memperjuangkan kemajuan UKM LDK Ar-Risalah UINAR. Persyaratannya sebagai berikut:

- 1) Pernah menjadi Ketua Umum dan Wakil Ketua Umum UKM LDK Ar-Risalah UINAR
- 2) Alumni UKM LDK Ar-Risalah UINAR yang berkontribusi dalam membantu kegiatan di UKM LDK Ar-Risalah UINAR
- 3) Mahasiswa atau bukan mahasiswa yang tidak termasuk Anggota UKM LDK Ar-Risalah UINAR, yang diangkat menjadi Anggota UKM LDK Ar-Risalah UINAR karena hal-hal khusus. Pengangkatan anggota kehormatan tersebut harus disetujui dan disahkan oleh MPO UKM LDK Ar-Risalah UINAR.

LDK Ar-Risalah terdiri dari mahasiswa aktif yang berkomitmen pada nilai-nilai Islam dan kegiatan dakwah di kampus. Mahasiswa yang memenuhi

persyaratan administrasi dan mengikuti mekanisme kaderisasi organisasi dapat bergabung dengan LDK Ar-Risalah. Sistem keanggotaan ini tidak hanya membuat peserta berpartisipasi dalam kegiatan, tetapi juga menjadikan mereka bagian dari proses pelatihan yang berkelanjutan. Kader dilatih untuk memiliki kesiapan spiritual, keorganisasian, dan sikap tanggung jawab dalam menjalankan peran dakwah melalui tahapan keterlibatan aktif dalam program organisasi. Oleh karena itu, keanggotaan dalam LDK Ar-Risalah menawarkan cara untuk membangun kader yang terorganisir di dalam organisasi Islam.⁴⁷

B. Hasil Penelitian

1. Program-Program LDK Ar-Risalah dalam Membangun Ketahanan Psikologis Kader

Seperti yang tercantum dalam AD/ART organisasi, pelatihan kader adalah komponen penting dari fungsi LDK Ar-Risalah, yang berusaha membentuk kader mampu menghadapi tekanan akademik, dinamika organisasi, dan tantangan kehidupan kampus secara fleksibel melalui berbagai kegiatan yang terstruktur dan berkelanjutan. Untuk memberikan gambaran umum mengenai program pembinaan yang dilaksanakan oleh LDK Ar-Risalah, disajikan ringkasan program pembinaan sebagai berikut:⁵²

⁴⁷ Dokumen AD/ART 2023.

⁵² Dokumen AD/ART 2023.

Tabel 4. 2 Program Pembinaan LDK Ar-Risalah

No.	Nama Program	Bentuk Kegiatan	Tujuan Penelitian	Sasaran	Pola Pelaksanaan
1.	Mentorin (tarbiyah pekanan)	Halaqah rutin	Pembinaan ruhiyah dan kepribadian islami kader	Pengurus & kader	Rutin
2.	Mabit/Jalrasah Ruhiyah	Kajian dan Diskusi	Menjaga konsistensi tarbiyah dan ukhuwah	Kader	Rutin
3.	Ar-Learning	Pelatihan intensif	Peningkatan wawasan keislaman dan kepemimpinan	Pengurus	Periodik

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa program pembinaan yang dilaksanakan oleh LDK Ar-Risalah mencakup beberapa bentuk kegiatan dengan tujuan dan sasaran yang beragam. Program-program tersebut dirancang untuk menunjang proses pembinaan kader secara menyeluruh. Oleh karena itu, pembahasan selanjutnya akan menguraikan masing-masing program pembinaan secara lebih rinci.

a. Program Mentoring (Tarbiyah Pekan)

Berdasarkan pengamatan peneliti pada salah satu kegiatan mentoring yang berlangsung setiap Jum'at siang di Lapangan Tugu, program ini diselenggarakan dalam format kelompok belajar kecil (*halaqah*) beranggotakan 8-12 kader dengan

dipandu seorang pembimbing (*murabbi*). Pertemuan dilaksanakan setiap pekan dengan durasi 90-120 menit.

Program ini memiliki struktur terorganisir dengan baik. Setiap pertemuan diawali dengan tilawah Al-Qur'an, dilanjutkan dengan setoran hafalan setiap peserta, pembahasan materi, diskusi interaktif, dan ditutup dengan doa bersama serta sesi berbagi kabar untuk mendekatkan hubungan *murabbi* dengan *mutarabbi* (kader). Materi yang dibahas meliputi tema-tema seperti akidah, ibadah, akhlak, sirah nabawiyah, fiqh kontemporer, dan isu-isu terkini yang relevan dengan kehidupan mahasiswa.⁴⁸

Annisaul Kamila (kader menengah, 2 tahun) menjelaskan pengalamannya: "Mentoring itu bukan sekedar belajar agama biasa. Di sini kita bisa berbagi tentang masalah perkuliahan, masalah pribadi, bahkan masalah keluarga. *Murabbi* tidak hanya mengajar, tetapi juga mendengarkan dan memberi solusi dari sudut pandang Islam. Itulah yang membuat saya merasa memiliki tempat untuk bercerita dan mendapat dukungan."⁴⁹

Hal ini menunjukkan bahwa program mentoring dalam LDK Ar-Risalah berfungsi sebagai ruang pelatihan yang menyeluruh. Mentoring juga memberikan dukungan emosional melalui peran *murabbi* sebagai pendamping. Kondisi seperti ini membuat kader merasa didengar dan didukung, sehingga membuat mereka merasa aman dan nyaman secara psikologis.

Nashiha (kader senior, 3 tahun) menggambarkan pengalamannya: "Waktu awal kuliah, saya sering stres kalau mendapat nilai buruk atau menghadapi masalah. Namun setelah rutin mengikuti mentoring dan mempelajari konsep ujian dalam Islam, cara pandang saya berubah. Sekarang saya lebih tenang menghadapi masalah karena meyakini setiap

⁴⁸ Dokumen Laporan Perjalanan Dakwah LDK Ar-Risalah Tahun 2023-2024.

⁴⁹ Wawancara offline bersama Annisaul Kamila selaku Kader Menengah 2 Tahun LDK ArRisalah pada 17 Desember 2025 pukul 09.30 WIB.

ujian mengandung hikmah dan Allah tidak akan memberikan beban melampaui kemampuan kita.”⁵⁰

Pengalaman informan menunjukkan bahwa cara pandang mereka tentang tekanan dan kegagalan akademik berubah setelah mengikuti mentoring. Konsep ujian dalam Islam membantu kader memahami masalah secara lebih positif, yang membantu mereka merasa lebih tenang dan tentram. Hal ini mencerminkan proses penguatan diri yang berkontribusi terhadap ketahanan psikologis kader.

Annisaul Kamila (kader menengah, 2 tahun) juga menggambarkan penerapan nilai pembinaan dalam situasi konkret:

“Di periode lalu, tanggung jawab saya di LDK cukup banyak, mulai dari kepanitiaan hingga beban akademik. Sejujurnya saya merasa lelah dan kewalahan. Tetapi dalam halaqah sering ditekankan bahwa kelelahan dalam menjalankan amanah merupakan bagian dari usaha. Saya belajar mengatur prioritas dan meminta bantuan tim, berusaha menahan emosi saat jadwal padat, dan menenangkan diri dengan meyakini bahwa Allah mengetahui batas kemampuan hamba-Nya. Setelah itu, beban terasa lebih ringan secara mental.”⁵¹

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kader tidak hanya terbatas pada konsep, tetapi juga dapat diterapkan dalam praktik organisasi dan akademik. Nilai ikhtiar, sabar, dan tawakkal menjadi pedoman pelaksanaan dalam mengelola beban dan emosi. Penerapan nilai-nilai ini membantu kader menata prioritas dan mengurangi tekanan mental, sehingga mendukung kesehatan psikologis dalam menjalankan amanah organisasi.

Nashiha (kader senior, 3 tahun) menceritakan pengalamannya:

“Pernah saya hampir menyerah karena ada beberapa program kerja di LDK yang membuat saya tertekan karena kurangnya partisipasi anggota. Temanteman mentoring langsung memberi dukungan, ada yang menemani, ada yang membantu mencari solusi, ada yang mengingatkan untuk tetap konsisten shalat dan doa. Mereka seperti keluarga kedua di perantauan.

⁵⁰ Wawancara offline bersama Nashiha Yassina selaku Kader Senior LDK Ar-Risalah pada 18 Desember 2025 pukul 14.00 WIB.

⁵¹ Wawancara offline bersama Annisaul Kamila selaku Kader Menengah 2 Tahun LDK Ar-Risalah pada 17 Desember 2025 pukul 09.30 WIB.

Tanpa mereka, mungkin saya sudah menyerah begitu saja dengan meninggalkan tanggung jawab saya.”⁵²

Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial di lingkungan LDK Ar-Risalah sangat penting untuk mempertahankan peran kader. Rasa kebersamaan dan kepemilikan dihasilkan dari dukungan emosional, spiritual, dan praktis dari sesama kader. Lingkungan yang suportif ini membantu kader bertahan dalam menghadapi tekanan dan memperkuat ketahanan psikologis.

Dengan demikian, bahwa strategi penyesuaian diri dalam pembinaan kader berdampak pada ketahanan psikologis dan ketahanan kader, sebagai berikut:

- 1) Kader merasa memiliki banyak stabilitas emosional karena merasa diterima dan diperhatikan dengan dukungan sosial berdasarkan nilai Islam.
- 2) Keimanan memungkinkan kader untuk melihat tekanan sebagai bagian dari proses pembelajaran dan penguatan diri daripada sebagai beban.
- 3) Nilai-nilai Islam dapat dilihat sebagai metode penyesuaian diri dalam organisasi.

Dengan demikian, pembinaan kader yang menanamkan nilai-nilai Islam secara konsisten tidak hanya meningkatkan kualitas religius kader, tetapi juga memberikan strategi penyesuaian diri yang membantu mempertahankan ketahanan psikologis dalam menghadapi dinamika organisasi.

⁵² Wawancara offline bersama Nashiha Yassina selaku Kader Senior LDK Ar-Risalah pada 18 Desember 2025 pukul 14.00 WIB.

b. Program Mabit/Jalrasah Ruhiyah

Berdasarkan pengamatan peneliti pada kegiatan Jalrasah Ruhiyah yang dilaksanakan pada 24 Mei 2025 di Masjid Al-Hasyimiah, program ini merupakan pembinaan spiritual intensif yang diselenggarakan setiap bulan. Mabit dilaksanakan khusus untuk kader laki-laki dengan mengingap, sedangkan Jalrasah Ruhiyah dilaksanakan khusus untuk kader perempuan di waktu pagi tanpa mengingap. Setiap programnya berdurasi sekitar \pm 12 jam.

Rangkaian kegiatan Mabit/Jalrasah Ruhiyah meliputi: kajian tematik, muhasabah (introspeksi diri), tahajud/dhuha dan dzikir bersama, tadarus Al-Qur'an, serta sesi berbagi pengalaman (*sharing session*). Program ini dirancang untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi refleksi diri dan penguatan spiritual.⁵³

Berbeda dengan kajian biasa, Jalrasah Ruhiyah menggunakan pendekatan yang lebih menyentuh aspek emosional dan spiritual melalui metode ceramah inspiratif, video motivasi dan musik Islami sebagai instrumen muhasabah (*nasheed*).

Annisa Kautsar (kader junior, 1 tahun) menjelaskan pengalamannya: "Jalrasah Ruhiyah itu seperti perawatan berkala untuk jiwa saya. Dalam kesibukan kuliah dan organisasi, kadang kita lupa untuk berhenti sejenak dan merenungkan: apa tujuan hidup kita, sudah sejauh mana pencapaian keimanan kita, masih konsisten tidak dengan komitmen awal kita. Jalrasah Ruhiyah memberikan ruang untuk itu, dan efeknya luar biasa untuk menyegarkan kembali motivasi dan semangat."⁵⁴

Pernyataan informan menunjukkan bahwa program Jalrasah Ruhiyah berfungsi sebagai sarana refleksi diri bagi kader. Kegiatan ini membantu kader

⁵³ Dokumen Laporan Perjalanan Dakwah LDK Ar-Risalah Tahun 2023-2024.

⁵⁴ Wawancara offline bersama Annisa Kautsar selaku Kader junior 1 tahun LDK Ar-Risalah pada 21 Desember 2025 pukul 14.00 WIB.

melakukan jeda psikologis saat mereka sibuk, yang membantu mereka menata kembali komitmen awal dan orientasi tujuan. Proses reflektif membantu kader tetap semangat dan menjaga kestabilan psikologis kader.

c. Program Pelatihan Kepemimpinan (Ar-Learning)

Berdasarkan dokumentasi program Ar-Learning tahun 2025, ini adalah program pelatihan kepemimpinan intensif yang dilaksanakan tahunan dengan durasi 3 hari. Program ini dirancang khusus untuk kader menengah dan senior yang dipersiapkan untuk mengambil posisi kepemimpinan dalam organisasi.

Materi pelatihan mencakup: teori kepemimpinan Islam, manajemen organisasi, public speaking, problem solving, penyelesaian konflik, dan kecerdasan emosional. Pelatihan menggunakan metode pembelajaran yang variatif, meliputi: ceramah, diskusi kelompok, simulasi, pelatihan lapangan, dan studi kasus.⁵⁵

Annisa Fitri (kader junior, 1 tahun) menjelaskan pengalamannya:

“Ar-Learning itu mengubah pandangan saya. Di sana saya belajar banyak tentang kepemimpinan yang tidak hanya teori, tetapi juga praktis. Misalnya bagaimana cara mengambil keputusan yang bijak, bagaimana cara mengatur tim, bagaimana cara mengelola konflik. Keterampilan ini sangat berguna, bukan hanya di organisasi, tetapi juga di kehidupan sehari-hari.”⁵⁶

Temuan ini menunjukkan bahwa program Ar-Learning berperan dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan kader. Pengalaman membantu mereka memahami peran kepemimpinan secara lebih realistis. Keterampilan yang diperoleh tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga membantu kader mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan sosial.

⁵⁵ Dokumen Laporan Perjalanan Dakwah LDK Ar-Risalah Tahun 2023-2024.

⁵⁶ Wawancara offline bersama Annisa Fitri Sinaga selaku Kader junior 1 tahun LDK ArRisalah pada 17 Desember 2025 pukul 14.00 WIB.

Hafizah (kader menengah, 2 tahun) menceritakan pengalamannya: “Waktu Ar-Learning, saya dituntut untuk aktif dalam forum karena semua peserta harus bisa presentasi di depan semua orang. Awalnya sangat gugup, tetapi karena dipaksa dan didukung juga oleh panitia, akhirnya berhasil. Pengalaman itu membuat saya percaya bahwa saya sebenarnya mampu, dan itu sekarang berdampak ke aspek kehidupan saya sehingga saya lebih berani mengambil tantangan.”⁵⁷

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa Ar-Learning memberikan ruang bagi kader untuk mengembangkan kepercayaan diri melalui pengalaman langsung. Kader belajar tentang potensi mereka melalui tantangan yang dihadapi dalam lingkungan yang mendukung. Pengalaman ini meningkatkan keyakinan diri dan kesiapan mereka untuk menghadapi tantangan di berbagai aspek kehidupan.

Duwi (kader menengah, 2 tahun) menjelaskan pengalamannya: “Di Ar-Learning saya belajar bahwa emosi itu tidak salah, yang penting bagaimana cara kita mengelolanya. Misalnya saat marah, jangan langsung bereaksi, tetapi coba pahami dulu mengapa kita marah, apa pemicunya, dan bagaimana cara yang baik untuk mengekspresikannya. Ini sangat membantu saya dalam menghadapi konflik, baik di organisasi maupun di kehidupan pribadi.”⁵⁸

Temuan ini menunjukkan bahwa program Ar-Learning juga mengajarkan kader untuk mengelola emosi. Memahami emosi dan cara mengekspresikannya dengan benar membantu kader mengatasi konflik dengan lebih terkendali. Kemampuan ini membantu kesehatan psikologis kader, terutama dalam hal menjaga keseimbangan emosi di lingkungan organisasi dan kehidupan pribadi.

Dengan demikian, program pembinaan yang dijalankan LDK Ar-Risalah menjadi sarana utama dalam mendukung proses pembinaan kader secara menyeluruh, baik pada aspek spiritual maupun pengembangan kapasitas diri.

⁵⁷ Wawancara offline bersama Hafizah Aulani selaku Kader Menengah 2 tahun LDK Ar-Risalah pada 25 Desember 2025 pukul 09.30 WIB.

⁵⁸ Wawancara offline bersama Duwi Nanda Putri selaku Kader Menengah 2 tahun LDK Ar-Risalah pada 26 Desember 2025 pukul 11.00 WIB.

2. Bentuk Keterlibatan Kader dalam Kegiatan LDK Ar-Risalah dalam Membangun Ketahanan Psikologis Kader

Keterlibatan kader dalam kegiatan LDK Ar-Risalah berarti mereka tidak hanya terlibat dalam kegiatan organisasi, tetapi juga terlibat secara aktif dalam proses pelatihan yang dilakukan. Keterlibatan tersebut meliputi pelaksanaan tanggung jawab organisasi, interaksi sosial antar kader, keterlibatan dalam program pembinaan, dan pengembangan kemampuan pengelolaan diri. Berdasarkan hasil wawancara, keterlibatan kader bersifat berjenjang dan berkelanjutan sesuai dengan proses pelatihan yang diikuti.

a. Keterlibatan Kader dalam Struktur dan Tanggung Jawab Organisasi

Berdasarkan dokumentasi organisasi dan wawancara dengan pengurus, terdapat proses penempatan kader yang sistematis melalui mekanisme: Identifikasi minat dan kompetensi kader melalui wawancara, analisis penempatan untuk setiap posisi, pencocokan antara kebutuhan organisasi dengan kapasitas kader, dan penugasan dengan disertai uraian tugas yang jelas.

Eva (wakil ketua umum LDK Ar-Risalah periode 2025) menjelaskan: “Sistem penempatan di LDK itu cukup adil dan transparan. Setiap kader dikasih kesempatan untuk memilih divisi mana yang mereka minati, tapi juga dipertimbangkan kemampuannya. Misalnya kalau dia bagus dalam desain grafis, mungkin cocok di divisi media/PDD. Kalau dia punya jiwa sosial yang tinggi, cocok di divisi hubungan masyarakat (humas). Jadi setiap kader dapat posisi yang sesuai dan merasa puas.”⁵⁹

Berdasarkan observasi peneliti pada rapat kegiatan SIDDIQ (kegiatan rekrutmen) yang dilaksanakan pada 16 Juni 2025, forum ini memberikan ruang bagi setiap kader untuk menyampaikan pendapat, memberikan masukan, bahkan

⁵⁹ Wawancara online bersama Eva Mardiana Manik selaku Wakil Ketua Umum LDK ArRisalah periode 2025, diwawancarai pada 24 Desember 2025 pukul 14.00 WIB.

mengkritik kebijakan pengurus. Suasana rapat yang dialogis dan demokratis menciptakan iklim organisasi yang sehat di mana setiap suara didengar dan dihargai.

Nashiha (kader senior, 3 tahun) menggambarkan pengalamannya: “Yang saya suka dari LDK itu kita dikasih ruang untuk berbicara. Misalnya waktu ada penyampaian setiap pj yang menurut saya kurang efektif, saya berani menyuarakan di rapat dan pendapat saya didengarkan. Terkadang memang tidak semua usulan saya diterima, tapi minimal saya merasa dihargai sebagai bagian dari organisasi.”⁶⁰

Keterlibatan kader dalam pengambilan keputusan dan struktur organisasi menunjukkan manajemen yang partisipatif di LDK Ar-Risalah. Hal ini mencerminkan penerapan prinsip manajemen organisasi dakwah, sebagaimana kader tidak hanya dianggap sebagai pelaksana, tetapi juga dianggap sebagai subjek yang pendapatnya dipertimbangkan. Kader memiliki rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan.

b. Keterlibatan Kader dalam Program Pembinaan

Berdasarkan data kegiatan tahun 2024, LDK Ar-Risalah menyelenggarakan rata-rata 3-4 kajian per bulan dengan tema yang beragam, kajian-kajian ini melibatkan partisipasi aktif melalui mekanisme tanya jawab, diskusi kelompok, dan presentasi. Beberapa kajian melibatkan alumni/kader senior yang memiliki keahlian tertentu menjadi mentor/murabbi bagi kader lainnya.⁶¹

Magfiratun Nufus (kader senior, 3 tahun) menjelaskan: “Di LDK kita bukan hanya jadi pendengar pasif, tapi juga didorong untuk aktif. Misalnya setelah kajian, kita diminta diskusi dalam kelompok kecil tentang bagaimana penerapan materi itu dalam kehidupan kita. Atau kadang

⁶⁰ Wawancara offline bersama Nashiha Yassina selaku Kader Senior LDK Ar-Risalah pada 18 Desember 2025 pukul 14.00 WIB.

⁶¹ Dokumen Laporan Perjalanan Dakwah LDK Ar-Risalah Tahun 2023-2024.

kita diminta kemampuan kita untuk berpikir kritis dan menyampaikan pendapat.”⁶²

Selain kajian keagamaan, LDK Ar-Risalah juga menyelenggarakan berbagai pelatihan keterampilan seperti: public speaking, pelatihan menulis, dan pelatihan desain grafis.

Hafizah (kader menengah, 2 tahun) menceritakan pengalamannya: “Ketika saya mengikuti pelatihan public speaking yang diadakan LDK Ar-Risalah. Awalnya saya pemalu dan takut bicara di depan umum. Tapi setelah ikut pelatihan dan dipaksa praktik, sekarang saya jauh lebih percaya diri, keahlian ini sangat bermanfaat untuk masa depan saya.”⁶³

Keterlibatan kader dalam program pelatihan menunjukkan bahwa proses pelatihan di LDK Ar-Risalah bersifat aktif dan partisipatif. Kader tidak hanya menerima materi, tetapi juga berpartisipasi dalam proses berpikir kritis, dan penerapan nilai. Pola pelatihan seperti ini tidak hanya memberi kader kesempatan untuk berkembang secara spiritual dan psikologis, tetapi juga membantu mereka membangun pemahaman yang lebih sehat tentang posisi dan tantangan yang mereka hadapi.

c. Keterlibatan Sosial dan Dukungan Sebaya Antar Kader

Berdasarkan observasi peneliti, ikatan persaudaraan ini sangat kuat dan tidak terbatas pada aktivitas formal organisasi. Kader saling peduli tidak hanya dalam konteks kegiatan organisasi, tetapi juga dalam kehidupan personal. Terdapat ikatan persaudaraan yang kuat melalui sistem mentoring dan kegiatan silaturahmi.

Nashiha (kader senior, 3 tahun) menggambarkan: “Teman-teman LDK itu bukan sekedar teman organisasi, tapi sudah seperti keluarga Kedua, mereka selalu memberikan dukungan nyata saat saya

⁶² Wawancara offline bersama Magfiatun Nufus selaku Kader Senior LDK Ar-Risalah pada 21 Desember 2025 pukul 09.30 WIB.

⁶³ Wawancara offline bersama Hafizah Aulani selaku Kader Menengah 2 tahun LDK Ar-Risalah pada 25 Desember 2025 pukul 09.30 WIB.

sedang hilang arah. Bersama mereka adalah obat bagi kesembuhan dari segala penyakit saya.”⁶⁴

Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan LDK Ar-Risalah membentuk sistem dukungan sosial yang kuat antar kader. Kondisi ini sesuai dengan konsep lingkungan organisasi Islam yang di mana nilai ukhuwah, kepedulian, dan saling menolong menjadi karakteristik utama dalam menciptakan iklim organisasi yang mendukung kesejahteraan psikologis kader.

Annisaul Kamila (kader menengah, 2 tahun) juga menyampaikan: “Melalui mentoring, saya belajar untuk terbuka dan tidak malu bercerita untuk mendapatkan saran/masukan dari keadaan yang lagi saya alami. Ketika saya berani untuk terbuka, saya merasa jauh lebih ringan dan banyak dapat perspektif baru untuk mengatasi masalah.”⁶⁵

Keterlibatan sosial antar kader membentuk lingkungan organisasi yang suportif dan aman secara psikologis. Kader merasa diterima dan tidak menghadapi masalah sendirian ketika mereka mendapat dukungan dari orang lain. Lingkungan seperti ini sangat penting untuk menjaga emosi kader tetap stabil dan mencegah tekanan psikologis yang berlebihan.

d. Keterlibatan Kader dalam Pengelolaan Diri dan Penyikapan Konflik

Berdasarkan wawancara dengan pengurus dan kader, LDK memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang konstruktif melalui: Identifikasi akar masalah melalui komunikasi terbuka, *mediasi* oleh pihak ketiga netral, musyawarah dan pencarian solusi secara seimbang, dan evaluasi dan pembelajaran.

Magfiratun Nufus (kader senior 3 tahun) menceritakan pengalamannya: “Waktu saya jadi ketua bidang kemuslimahan, pernah ada konflik dan merasa takut divisi ini jadi pecah. Tapi *murabbi* mengingatkan bahwa

⁶⁴ Wawancara offline bersama Nashiha Yassina selaku Kader Senior LDK Ar-Risalah pada 18 Desember 2025 pukul 14.00 WIB.

⁶⁵ Wawancara offline bersama Annisaul Kamila selaku Kader Menengah 2 Tahun LDK ArRisalah pada 17 Desember 2025 pukul 09.30 WIB.

konflik itu natural dan bisa jadi kesempatan untuk belajar. Akhirnya konflik tersebut terselesaikan melalui dialog dan refleksi bersama, sehingga menjadi proses pembelajaran. Selain itu, setiap kegiatan diakhiri dengan evaluasi yang mendorong kader untuk belajar dari kegagalan tanpa saling menyalahkan”⁶⁶

Pengalaman kader dalam mengelola konflik dan mengevaluasi kegagalan menunjukkan adanya proses pembelajaran psikologis dalam organisasi. Hal ini berkaitan dengan konsep ketahanan psikologis, yaitu kemampuan individu untuk bertahan, menyesuaikan diri, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan dalam konteks akademik maupun organisasi.

Berdasarkan temuan penelitian, keterlibatan kader dalam kegiatan LDK Ar-Risalah bersifat aktif, partisipatif, dan berkelanjutan. Kader mengambil bagian dalam program pembinaan, struktur organisasi, hubungan sosial, dan konflik dan pengelolaan diri. Keterlibatan ini menunjukkan bahwa LDK Ar-Risalah tidak hanya berfungsi sebagai lembaga dakwah tetapi juga sebagai tempat pembinaan yang membantu pertumbuhan mental kader.

3. Tantangan dan Hambatan yang Dihadapi Kader

Studi ini menemukan bahwa, selain bentuk keterlibatan kader dalam kegiatan LDK Ar-Risalah, ada banyak masalah dan kesulitan yang dihadapi kader selama proses pelatihan dan partisipasi mereka dalam organisasi. Tantangan ini muncul sebagai bagian dari dinamika organisasi, dan ini menjadi konteks penting dalam memahami proses pembentukan ketahanan psikologis kader.

⁶⁶ Wawancara offline bersama Magfiatun Nufus selaku Kader Senior LDK Ar-Risalah pada 21 Desember 2025 pukul 09.30 WIB.

a. Beban Ganda Akademik dan Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara, hampir semua kader pernah mengalami periode susah mengatur waktu akibat tuntutan akademik dan tanggung jawab organisasi yang berjalan secara bersamaan.

Aisyah (kader senior, 3 tahun) menyampaikan:

“Pernah di semester kemarin saya mengalami tekanan yang cukup berat karena padatnya tugas perkuliahan dan tanggung jawab organisasi, khususnya saat terlibat aktif di divisi media/PDD. Kondisi tersebut berdampak pada pola tidur, pola makan, serta munculnya perasaan kelelahan mental yang mendorong keinginan untuk mengundurkan diri dari organisasi. Tapi Alhamdulillah teman-teman dan *murabbi* support saya dan bantu saya bikin prioritas yang jelas.”^{67,68}

Tantangan yang dialami kader, seperti beban ganda akademik dan organisasi serta keterbatasan sumber daya, menunjukkan adanya tekanan dalam proses pembinaan kader. Aktivitas organisasi mahasiswa berpotensi menimbulkan tekanan psikologis apabila tidak diimbangi dengan keyakinan dalam diri dan sistem pendampingan yang efektif.

Eva (Wakil Ketua Umum Periode 2025) juga menjelaskan:

“Pengurus inti menyadari potensi burnout pada kader. Oleh karena itu, pengurus berupaya mengingatkan kader untuk memprioritaskan akademik, memberikan kelonggaran keaktifan saat masa UTS dan UAS, serta melakukan komunikasi rutin untuk memantau kondisi kader.”⁶⁹ Selain itu, data menunjukkan sekitar 30% pernah mengalami penurunan IPK minimal satu kali selama aktif di LDK Ar-Risalah, meskipun sebagian besar kemudian berhasil memperbaiki prestasi akademiknya.⁷⁴

Temuan ini menunjukkan bahwa beban ganda dari organisasi dan akademik adalah masalah nyata yang dapat mempengaruhi ketahanan psikologis kader.

⁶⁷ Wawancara offline bersama Aisyah Rusyda selaku Kader Senior LDK Ar-Risalah pada

⁶⁸ Desember 2025 pukul 09.30 WIB

⁶⁹ Wawancara online bersama Eva Mardiana Manik selaku Wakil Ketua Umum LDK Ar-Risalah periode 2025, diwawancarai pada 24 Desember 2025 pukul 14.00 WIB. ⁷⁴ Data hasil kuesioner kepuasan akhir kepengurusan tahun 2023.

Namun, adanya kesadaran pengurus terhadap isu burnout serta kebijakan yang bersifat fleksibel menunjukkan upaya organisasi dalam meminimalkan dampak tekanan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketahanan psikologis kader tidak terbentuk tanpa tekanan, melainkan berkembang melalui kemampuan kader dan organisasi dalam menyikapi kebutuhan secara seimbang.

b. Keterbatasan Pengelolaan Pembinaan Kader

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ada keterbatasan dari segi sumber daya organisasi dan kesenjangan dalam kualitas pembinaan yang diterima oleh kader. Tidak semua kader mendapatkan manfaat pembinaa yang sama, meskipun program-program pembinaan sudah dirancang dengan baik.

Magfiratun Nufus (kader senior, 3 tahun) menyampaikan:

“Menurut saya, LDK perlu dikembangkan dalam menyusun program untuk ketahanan psikologis kader. Misalnya bisa ada workshop khusus tentang manajemen stres, atau ada sesi konseling berkala, atau minimal ada pengecekan kondisi mental kader secara rutin. Karena sepertinya masih banyak kader yang mengalami tekanan psikologis namun belum terdeteksi secara optimal.”⁷⁰

Pernyataan ini menunjukkan bahwa meskipun program pembinaan sudah ada, masih ada kebutuhan yang belum terpenuhi karena keterbatasan sumber daya organisasi baik dari segi waktu, tenaga, maupun sistem yang teratur. Keterbatasan sumber daya ini kemudian terlihat dalam beberapa bentuk ketidakmerataan pembinaan.

Pertama, perbedaan kehadiran kader dalam program pembinaan.

Annisaul Kamila (kader menengah, 2 tahun) menjelaskan:

“Ada waktu saya tidak bisa ikut mentoring karena ada jadwal kuliah atau tugas yang menumpuk yang waktunya bersamaan dengan jadwal mentoring. Jadi kadang-kadang saya ketinggalan materi dan kurang dapat bimbingan

⁷⁰ Wawancara offline bersama Magfiatun Nufus selaku Kader Senior LDK Ar-Risalah pada 21 Desember 2025 pukul 09.30 WIB.

dari murabbi dibanding teman-teman yang rutin hadir. Saya merasa tertinggal dalam pemahaman dibanding yang lain.”⁷¹

Masalah jadwal kuliah yang berbeda-beda membuat tidak semua kader bisa mengikuti program pembinaan dengan rutin. Kurangnya sistem pendampingan mentoring baik yang dilaksanakan secara online atau jadwal yang lentur, menyebabkan kader yang sering tidak hadir karena bersamaan jadwal otomatis mendapat pembinaan yang kurang dibanding kader yang bisa hadir rutin.

Duwi Nanda (kader menengah, 2 tahun) juga menambahkan:
“Saya pernah beberapa kali tidak bisa ikut mentoring karena harus pulang kampung ada urusan keluarga. Waktu kembali, rasanya sedikit canggung karena teman-teman sudah akrab dan sudah banyak materi yang terlewat. Butuh waktu untuk bisa nyambung lagi dengan diskusi mereka.”⁷²

Pengalaman ini menunjukkan bahwa ketidakhadiran yang berulang tidak hanya membuat kader tertinggal dari segi materi, tetapi juga dari segi hubungan sosial. Kedekatan emosional dan rasa memiliki terhadap kelompok mentoring bisa berkurang ketika kader tidak bisa hadir secara rutin.

Kedua, kemampuan dan ketersediaan pembimbing yang terbatas.

Annisa Fitri (kader junior, 2 tahun) menceritakan:
“Di mentoring saya, kadang murabbi-nya sibuk karena beliau juga mahasiswa yang punya banyak tanggung jawab. Jadi kadang kalau kita mau konsultasi pribadi di luar jadwal mentoring, beliau tidak selalu tersedia. Berbeda dengan teman saya di mentoring lain yang murabbi-nya lebih lenggang jadwalnya, jadi bisa sering didampingi. Kadang saya iri juga sebenarnya.”⁷³

⁷¹ Wawancara offline bersama Annisaul Kamila selaku Kader Menengah 2 Tahun LDK Ar-Risalah pada 17 Desember 2025 pukul 09.30 WIB.

⁷² Wawancara offline bersama Duwi Nanda Putri selaku Kader Menengah 2 tahun LDK Ar-Risalah pada 26 Desember 2025 pukul 11.00 WIB.

⁷³ Wawancara offline bersama Annisa Fitri Sinaga selaku Kader junior 1 tahun LDK Ar-Risalah pada 17 Desember 2025 pukul 14.00 WIB.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas pembinaan juga tergantung pada kemampuan dan ketersediaan waktu pembimbing. Pembimbing yang memiliki kesibukan kuliah atau organisasi yang padat tentu tidak bisa memberikan pendampingan seintensif pembimbing yang memiliki waktu lebih banyak. Kurangnya jumlah pembimbing yang tersedia dan tidak adanya sistem dukungan bagi pembimbing yang sibuk menciptakan perbedaan pengalaman pembinaan antar kelompok mentoring.

Nashiha Yassina (kader senior, 3 tahun) yang pernah menjadi pembimbing juga mengakui keterbatasan ini:

“Waktu saya jadi murabbi, saya sadar bahwa saya tidak bisa memberikan perhatian yang sama ke semua anak binaan. Ada yang lebih aktif bertanya dan curhat, jadi saya lebih dekat dengan mereka. Ada yang pendiam dan jarang berkontribusi, jadi saya kurang tahu kondisi mereka sebenarnya. Saya merasa bersalah, tapi dengan kesibukan saya, sulit untuk menjangkau semua dengan intensitas yang sama.”⁷⁴

Pengakuan ini menunjukkan bahwa bahkan pembimbing yang berniat baik pun menghadapi keterbatasan waktu dan tenaga untuk memberikan perhatian yang sama ke semua anak binaan. Kader yang lebih aktif dalam mencari bimbingan cenderung mendapat lebih banyak perhatian dibanding kader yang pendiam, meskipun kader yang pendiam mungkin justru lebih membutuhkan pendampingan.

Ketiga, perbedaan kualitas program antar periode kepengurusan.

Duwi Nanda (kader menengah, 2 tahun) menjelaskan:

“Saya dengar dari kakak senior bahwa di periode mereka dulu, program Mabit/Jalajah Ruhiah dilaksanakan lebih sering, hampir setiap bulan. Tapi di periode saya sekarang, kadang bisa dua bulan sekali karena kesibukan pengurus atau keterbatasan dana. Jadi pengalaman pembinaan kader di periode yang berbeda bisa berbeda-beda.”⁷⁵

⁷⁴ Wawancara offline bersama Nashiha Yassina selaku Kader Senior LDK Ar-Risalah pada 18 Desember 2025 pukul 14.00 WIB.

⁷⁵ Wawancara offline bersama Duwi Nanda Putri selaku Kader Menengah 2 tahun LDK Ar-Risalah pada 26 Desember 2025 pukul 11.00 WIB.

Ketergantungan pada kondisi kepenguruan dan ketersediaan dana di setiap periode menyebabkan tidak konsistennya pelaksanaan program pembinaan. Kader yang aktif di periode dengan pengurus yang kuat dan dana yang cukup mendapat pengalaman pembinaan yang lebih baik dibanding kader di periode yang menghadapi keterbatasan.

Temuan tentang keterbatasan sumber daya dan belum meratanya pembinaan ini menunjukkan bahwa meskipun LDK Ar-Risalah memiliki program-program pembinaan yang baik dari segi konsep, dalam pelaksanaannya masih ada kesenjangan yang menyebabkan tidak semua kader mendapat manfaat yang sama. Faktor-faktor seperti masalah jadwal, kemampuan pembimbing yang terbatas, dan ketidakkonsistenan antar periode menciptakan pengalaman pembinaan yang tidak merata antar kader.

Namun, kesadaran kader tentang keterbatasan dan ketidakmerataan ini sebenarnya merupakan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa kader memiliki kesadaran kritis terhadap sistem organisasi dan kepedulian terhadap sesama kader yang mungkin kurang mendapat manfaat pembinaan. Kesadaran ini bisa menjadi titik awal untuk perbaikan sistem pembinaan agar lebih merata dan adil di masa mendatang.

Eva Mardiana (Wakil Ketua Umum periode 2025) merespons isu ini:
“Kami sadar bahwa memang masih ada keterbatasan sumber daya dan ketidakmerataan dalam pembinaan. Ini menjadi catatan penting untuk kami perbaiki. Kami sedang berupaya untuk membuat sistem pendampingan yang lebih terstruktur, misalnya dengan membuat daftar absensi kader yang lebih detail untuk memantau siapa saja yang sering tidak hadir, dan menindaklanjutinya dengan komunikasi personal. Kami juga berencana untuk membuat program mentoring online bagi kader yang sering bentrok

jadwal, sehingga mereka tetap bisa mendapat pembinaan meskipun tidak bisa hadir fisik.”⁷⁶

Respons pengurus ini menunjukkan bahwa organisasi tidak mengabaikan permasalahan keterbatasan sumber daya dan ketidakmerataan, tetapi sedang berupaya mencari solusi dengan sumber daya yang ada. Meskipun solusi yang sempurna mungkin membutuhkan waktu dan sumber daya yang tidak sedikit, kesadaran dan komitmen untuk memperbaiki sudah merupakan langkah awal yang penting.

C. Pembahasan

1. Program-Program Pembinaan LDK Ar-Risalah dan Kontribusinya terhadap Ketahanan Psikologis Kader

Hasil penelitian menunjukkan bahwa LDK Ar-Risalah menjalankan tiga program pembinaan utama, yaitu mentoring (tarbiyah pekanan), pembinaan spiritual melalui Mabit/Jalajah Ruhiah, serta pelatihan kepemimpinan melalui Ar-Learning yang merupakan bentuk peran aktif LDK Ar-Risalah dalam mendukung ketahanan psikologis kader, baik secara emosional, sosial, maupun spiritual.

Secara konseptual, pola pembinaan ini sejalan dengan prinsip manajemen dakwah, khususnya pada aspek penggerakan (*tawjih*), yaitu upaya memberikan motivasi, pendampingan, dan penguatan kepada anggota agar mampu berkembang secara optimal.⁷⁷ Oleh karena itu, pembahasan berikut akan menguraikan bagaimana masing-masing program berkontribusi secara konkret terhadap pembentukan ketahanan psikologis kader.

⁷⁶ Wawancara online bersama Eva Mardiana Manik selaku Wakil Ketua Umum LDK ArRisalah periode 2025, diwawancarai pada 24 Desember 2025 pukul 14.00 WIB.

⁷⁷ Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. “Manajemen Dakwah.” (Jakarta: Kencana, 2006).

a. Program Mentoring (Tarbiyah Pekanan)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program mentoring atau halaqah merupakan program pembinaan utama yang dilaksanakan secara rutin setiap pekan dalam kelompok kecil yang terdiri dari 8-12 kader dengan pendampingan seorang murabbi/pembimbing. Struktur kegiatan mentoring meliputi membaca Al-Qur'an, setoran hafalan, pembahasan materi keislaman (tentang akidah, ibadah, akhlak, sirah nabawiyah, hukum Islam terkini), diskusi interaktif, dan ditutup dengan doa bersama serta berbagi cerita. Pola ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer ilmu, tetapi juga membentuk ruang interaksi emosional yang aman bagi kader.

Hasil wawancara dengan Annisaul Kamila (kader menengah) menunjukkan bahwa kader memaknai mentoring sebagai tempat untuk berbagi cerita tentang tekanan akademik, persoalan pribadi, dan keresahan batin. Kondisi ini menunjukkan bahwa mentoring berfungsi sebagai bentuk dukungan sosial yang nyata dalam lingkungan organisasi. Dukungan sosial seperti ini, menurut teori ketahanan psikologis, merupakan salah satu faktor pelindung yang penting dalam membantu individu bertahan dan beradaptasi terhadap tekanan.⁷⁸

Keterlibatan murabbi tidak hanya diposisikan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendamping spiritual dan emosional. Pola hubungan ini sejalan dengan konsep bimbingan dalam manajemen dakwah yang menekankan pentingnya perhatian terhadap perkembangan anggota, pemberian motivasi, serta pendampingan dalam proses pengambilan keputusan.⁷⁹ Dengan demikian,

⁷⁸ Wiwin Hendriani. "Resiliensi Psikologis", (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2018).

⁷⁹ Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. "Manajemen Dakwah." (Jakarta: Kencana, 2006).

mentoring tidak sekadar menjadi forum pembinaan keagamaan, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme penguatan pengendalian emosi, rasa aman, dan rasa memiliki dalam diri kader.

Dari sisi ketahanan psikologis, mentoring berkontribusi dalam membangun beberapa aspek penting, seperti kemampuan mengelola emosi, mempertahankan optimisme, serta membentuk makna hidup berbasis nilai-nilai spiritual. Kader yang merasa didengar dan didukung cenderung memiliki daya tahan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan akademik maupun organisasi.⁸⁰ Dengan demikian, program mentoring dapat dipahami sebagai instrumen strategis dalam pembentukan ketahanan psikologis kader LDK Ar-Risalah.

b. Program Mabit (Malam Bina Iman)/Jalazah Ruhiyah

Program Mabit (untuk kader laki-laki) dan Jalazah Ruhiyah (untuk kader perempuan) merupakan bentuk pembinaan spiritual yang dirancang untuk memperkuat kualitas keimanan dan kedekatan kader kepada Allah SWT. Kegiatan ini biasanya diisi dengan tahajud, tilawah Al-Qur'an, dzikir, muhasabah, serta penyampaian tausiyah. Pola kegiatan tersebut menunjukkan bahwa pembinaan yang dilakukan LDK Ar-Risalah tidak hanya berorientasi pada aspek intelektual, tetapi juga menyentuh sisi emosional dan spiritual kader.

Teuan penelitian menunjukkan bahwa kader memaknai fungsi program ini sebagai momentum refleksi diri dan pemulihan emosional. Dari hasil wawancara dengan Annisa Kautsar (kader junior) menyampaikan bahwa setelah mengikuti Jalazah Ruhiyah, diri merasa lebih tenang, lebih termotivasi, dan lebih mampu

⁸⁰ Wiwin Hendriani. "Resiliensi Psikologis", (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2018).

menghadapi tekanan akademik maupun persoalan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan spiritual memiliki kontribusi langsung terhadap keseimbangan psikologis individu.

Secara teoritis, kondisi tersebut sejalan dengan pandangan psikologi Islam yang menempatkan spiritualitas sebagai salah satu sumber utama ketenangan batin dan kekuatan jiwa. Aktivitas ibadah yang dilakukan secara konsisten dapat membantu individu mengelola stres, menenangkan emosi, serta membangun makna hidup yang lebih positif.⁸¹ Dengan demikian, *Jalajah Ruhiah* berfungsi sebagai strategi adaptasi internal individu yang memperkuat daya tahan psikologis kader.

Selain itu, *Mabit/Jalajah Ruhiah* juga membentuk ikatan emosional antaranggota. Kebersamaan dalam suasana spiritual menciptakan rasa kedekatan dan solidaritas, yang pada akhirnya memperkuat dukungan sosial di antara kader. Dukungan sosial ini menjadi faktor pelindung penting dalam membangun ketahanan psikologis, karena individu tidak merasa menghadapi masalah sendirian.⁸² Oleh sebab itu, program *Mabit/Jalajah Ruhiah* dapat dipahami sebagai kegiatan pembinaan yang berperan strategis dalam memperkuat keseimbangan emosional, spiritual, dan sosial kader LDK Ar-Risalah.

c. Program Ar-Learning

Ar-Learning merupakan program pelatihan yang difokuskan pada penguatan kepemimpinan kader. Program ini dirancang dalam bentuk forum

⁸¹ Alestika, Rantia, and Dede Ahmad Zaki. "AGAMA SEBAGAI SUMBER DUKUNGAN SOSIAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP KESEHATAN MENTAL." *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya* 4, no. 4 (2025).

⁸² Yohana, Anggi Atma, Vivik Shofiah, and Yuliana Intan Lestari. "Peran Keluarga dan Lingkungan dalam Pendidikan Islam." *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 2, no. 11 (2025).

pembelajaran tematik yang membahas isu-isu kepemimpinan, manajemen organisasi, komunikasi, serta pengembangan diri. Berdasarkan hasil wawancara dengan Annisa Fitri (kader junior), Ar-Learning tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan wawasan, tetapi juga sebagai ruang pembentukan karakter dan kepercayaan diri kader.

Dari hasil wawancara dengan Hafizah (kader menengah) menggambarkan bagaimana pengalaman dari mengikuti Ar-Learning dapat membangun keyakinan diri dan menunjukkan perkembangan dalam keberanian menyampaikan pendapat, kemampuan mengelola peran, serta kesiapan menghadapi tanggung jawab organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa program tersebut berkontribusi terhadap pembentukan aspek kontrol diri dan efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan.⁸³

Dalam perspektif ketahanan psikologis, kemampuan individu untuk mengenali potensi diri, mengelola tekanan, dan tetap berfungsi secara adaptif dalam situasi sulit merupakan indikator penting ketahanan psikologis. Ar-Learning membantu kader mengembangkan kemampuan tersebut melalui proses pembelajaran yang membuat peserta terlibat langsung.⁸⁴ Diskusi, simulasi, dan evaluasi diri yang dilakukan dalam program ini mendorong kader untuk lebih sadar terhadap kekuatan dan kelemahan diri, sehingga mereka lebih siap menghadapi dinamika organisasi maupun kehidupan akademik.

⁸³ Reivich, K., & Shatte, A. "The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles." (Broadway Books: 2002).

⁸⁴ Pramesti dkk. "Pengaruh Kebersyukuran dan Resiliensi Terhadap Tingkat Academic burnout pada Mahasiswa Muslim." PhD diss., Universitas Muhammadoyah Surakarta, 2024.

Dengan demikian, Ar-Learning dapat dipahami sebagai program strategis yang tidak hanya mencetak kader yang aktif dalam berorganisasi, tetapi juga membentuk individu yang lebih matang secara psikologis. Kontribusi program ini terhadap ketahanan psikologis terlihat dari meningkatnya kepercayaan diri, kemampuan mengelola tekanan, serta kesiapan kader dalam menghadapi tantangan peran dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian pada program mentoring, Mabit/Jalajah Ruhiah, dan Ar-Learning, dapat dipahami bahwa ketiga program pembinaan tersebut membentuk satu sistem pembinaan yang saling berkaitan. Program mentoring berfungsi sebagai fondasi pembinaan berkelanjutan, Mabit/Jalajah Ruhiah memperkuat dimensi spiritual dan emosional kader, sedangkan Ar-Learning memperkuat kapasitas intelektual dan kepemimpinan.

Ketiganya tidak berjalan secara sendiri, tetapi saling melengkapi dalam membangun ketahanan psikologis kader secara menyeluruh. Mentoring membentuk rasa aman dan dukungan sosial, Mabit/Jalajah Ruhiah memperkuat regulasi emosi dan ketenangan batin, sedangkan Ar-Learning mengembangkan efikasi diri dan kepercayaan diri.

Secara konseptual, pola ini selaras dengan teori ketahanan psikologis yang menyatakan bahwa ketahanan psikologis terbentuk melalui kombinasi faktor internal (keimanan, kontrol diri, makna hidup) dan faktor eksternal (dukungan sosial, lingkungan yang suportif, dan sistem pembinaan yang konsisten).⁸⁵ Dengan

⁸⁵ Pramesti dkk. "Pengaruh Kebersyukuran dan Resiliensi Terhadap Tingkat Academic burnout pada Mahasiswa Muslim." PhD diss., Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2024.

demikian, sistem pembinaan LDK Ar-Risalah dapat dipahami bukan sekadar rangkaian kegiatan organisasi, melainkan sebagai mekanisme pembentukan karakter dan ketahanan mental kader.

Lebih jauh, temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan pembinaan kader tidak terletak pada banyaknya program yang dilaksanakan, tetapi pada bagaimana program-program tersebut dikelola secara sistematis dan berorientasi pada kebutuhan psikologis kader. Pola pembinaan yang bersifat terstruktur, berkelanjutan, dan berbasis nilai spiritual menjadikan kader tidak hanya tumbuh secara religius dan organisatoris, tetapi juga lebih mudah menyesuaikan diri dalam menghadapi tekanan akademik maupun dinamika kehidupan pribadi.

Dengan demikian, program pembinaan LDK Ar-Risalah berperan secara bermakna dalam membangun ketahanan psikologis kader melalui pendekatan yang menyeluruh: spiritual, sosial, emosional, dan intelektual.

2. Bentuk Keterlibatan Kader dalam Kegiatan LDK Ar-Risalah dan Kontribusinya terhadap Ketahanan Psikologis

Keterlibatan kader dalam aktivitas organisasi merupakan indikator penting dalam melihat efektivitas sistem pembinaan. Dalam konteks LDK Ar-Risalah, keterlibatan kader tidak hanya dipahami sebagai kehadiran dalam kegiatan, tetapi juga mencakup partisipasi aktif dalam peran, tanggung jawab, dan dinamika organisasi. Tingkat keterlibatan ini memiliki hubungan erat dengan pembentukan ketahanan psikologis, karena individu yang terlibat aktif cenderung memiliki rasa memiliki, komitmen, serta makna terhadap perannya.

a. Keterlibatan dalam Struktur Organisasi dengan Menerapkan Prinsip Musyawarah dan Keadilan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kader terlibat aktif dalam struktur dan tanggung jawab organisasi melalui sistem penempatan yang terbuka dan pengambilan keputusan yang melibatkan keseluruhan anggota. Dari hasil wawancara dengan Eva (Wakil Ketua Umum) disimpulkan bahwa sistem penempatan yang terbuka ini mencerminkan penerapan prinsip keadilan dalam manajemen dakwah Islam sesuai yang dijelaskan Munir dan Ilahi. Nilai keadilan diterapkan melalui pembagian tugas yang disesuaikan dengan kemampuan kader. Perlakuan yang adil membantu mencegah munculnya kecemburuan dan konflik internal. Dengan suasana organisasi yang adil dan terbuka, kader merasa lebih nyaman secara psikologis.⁸⁶

Lebih lanjut, keterlibatan kader dalam pengambilan keputusan mencerminkan penerapan prinsip musyawarah yang didasarkan pada QS. Asy-Syura [42]: 38. Berdasarkan observasi pada rapat kegiatan SIDDIQ, forum memberikan ruang bagi setiap kader untuk menyampaikan pendapat dan memberikan masukan. Dari hasil wawancara dengan Nashiha (kader senior) menggambarkan dampak psikologis dari penerapan prinsip musyawarah dengan meningkatnya keyakinan diri dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam teori ketahanan psikologis Reivich dan Shatte, keyakinan diri merupakan keyakinan akan

⁸⁶ Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. "Manajemen Dakwah." (Jakarta: Kencana, 2006).

kemampuan diri untuk melakukan sesuatu, ini adalah salah satu dari tujuh faktor utama ketahanan psikologis.⁸⁷

Temuan ini memperkaya pemahaman tentang manajemen pembinaan kader yang dijelaskan dalam tinjauan teoritis. Penelitian ini menemukan bahwa nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam pengelolaan LDK Ar-Risalah memiliki peran penting dalam menjaga ketahanan psikologis kader. Nilai musyawarah diterapkan dalam pengambilan keputusan organisasi. Kader diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat, sehingga merasa dihargai dalam organisasi. Kondisi ini menumbuhkan rasa percaya diri dan rasa memiliki terhadap organisasi. Nilai amanah tercermin dalam pemberian tugas dan tanggung jawab kepada kader. Tugas dipandang sebagai kepercayaan yang harus dijalankan dengan sungguh-sungguh. Pemahaman ini membentuk sikap tanggung jawab dan ketekunan kader dalam menjalankan amanah, meskipun menghadapi berbagai kesulitan.⁸⁸

b. Keterlibatan Sosial sebagai Dukungan Sosial dan Penahan Stres

Keterlibatan kader dalam berbagai aktivitas sosial LDK Ar-Risalah tidak hanya bersifat partisipatif, tetapi juga membentuk jaringan dukungan sosial yang penting bagi ketahanan psikologis. Hasil wawancara dengan Nashiha (kader senior) menunjukkan bahwa kader merasakan kehadiran teman seorganisasi sebagai sumber kenyamanan emosional, tempat berbagi cerita, serta ruang untuk saling menguatkan ketika menghadapi tekanan akademik maupun persoalan pribadi. Temuan ini juga menunjukkan adanya pengembangan empati sebagai salah satu

⁸⁷ Reivich, K., & Shatte, A. "The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles." (Broadway Books: 2002).

⁸⁸ Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. "Manajemen Dakwah." (Jakarta: Kencana, 2006).

faktor ketahanan psikologis menurut Reivich dan Shatte. Empati didefinisikan sebagai kemampuan individu memahami kondisi emosional dan psikologis orang lain, yang mengantarkan individu untuk memiliki relasi sosial yang baik.⁸⁹ Dalam konteks LDK Ar-Risalah, pengembangan empati terlihat dari kemampuan kader untuk saling memahami kondisi sesama kader, memberikan dukungan emosional, dan merespons kebutuhan anggota lain dengan kepekaan. Menurut Hendriani, dukungan sosial bisa berfungsi melalui dua cara, sebagai berikut.⁹⁰

- 1) Efek utama (langsung meningkatkan kesejahteraan): Interaksi rutin dalam halaqah, berbagi pengalaman dalam Jalasah Ruhiyah, dan kebersamaan dalam kegiatan organisasi menciptakan rasa memiliki yang meningkatkan kesejahteraan psikologis kader secara langsung.
- 2) Efek penahan (melindungi dari dampak negatif stres): Ketika kader menghadapi stres (misalnya beban kuliah tinggi atau konflik organisasi), kebersamaan murabbi/pembimbing dan teman sehalakah yang siap mendengarkan dan membantu mencari solusi berfungsi sebagai penahan yang mencegah stres berkembang menjadi gangguan psikologis atau kelelahan total.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Fatiq dan Nasrullah yang menemukan bahwa dukungan sosial dan rasa syukur berperan besar dalam lingkungan LDK Ar-Risalah yang berbasis nilai keislaman, sehingga menciptakan sistem dukungan sosial melalui interaksi intensif dalam kegiatan seperti mentoring,

⁸⁹ Reivich, K., & Shatte, A. "The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles." (Broadway Books: 2002).

⁹⁰ Wiwin Hendriani. "Resiliensi Psikologis", (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2018).

kepanitiaan, musyawarah, dan kegiatan kebersamaan lainnya. Hubungan yang terbangun tidak hanya bersifat formal, tetapi berkembang menjadi perpaduan yang hangat dan suportif. Kondisi ini menciptakan perasaan diterima, dihargai, dan dimiliki dalam lingkungan organisasi.⁹¹

Yohana, dkk. menyatakan bahwa lingkungan yang penuh dengan nilai-nilai Islam dapat memperkuat karakter dan mengontrol emosi seseorang, membantu anggota merasa lebih tenang dan punya kontrol atas diri mereka.⁹² Pernyataan dari hasil wawancara dengan Magfiratun Nufus (kader senior) yang menyatakan bahwa LDK berfungsi sebagai tempat pembinaan kader sekaligus tempat latihan praktik dakwah, menunjukkan bahwa kader tidak hanya melihat LDK sebagai organisasi formal, tetapi sebagai ruang aman untuk belajar, berkembang, dan menemukan dukungan dalam perjalanan spiritual dan pribadi mereka.

Nilai tolong-menolong yang didasarkan pada QS. Al-Maidah [3]:2 juga tampak kuat dalam hubungan antarkader, dengan budaya saling membantu dan saling menguatkan menciptakan suasana kebersamaan yang erat. Munir dan Ilahi menyatakan bahwa nilai tolong-menolong membentuk jaringan dukungan sosial yang kuat, yang merupakan salah satu faktor pelindung terpenting dalam ketahanan psikologis⁹³ Dukungan sosial ini juga membantu kader mengurangi tekanan emosional dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi masalah.

⁹¹ Fatiq, Diska Firzan Nadia, and Nasrullah. "Eksplorasi Peran Dukungan Sosial dan Rasa Syukur Dalam Meningkatkan Subjective Well Being Santri Penghafal Al-Qur'an di Pesantren Malang." *Journal of Education Research* 5, no. 4 (2024).

⁹² Yohana, Anggi Atma, Vivik Shofiah, and Yuliana Intan Lestari. "Peran Keluarga dan Lingkungan dalam Pendidikan Islam." *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 2, no. 11 (2025).

⁹³ Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. "Manajemen Dakwah." (Jakarta: Kencana, 2006).

Dengan demikian, keterlibatan sosial kader dalam lingkungan LDK Ar-Risalah tidak hanya memperkuat ikatan ukhuwah, tetapi juga berfungsi sebagai sumber dukungan psikologis yang bermakna. Relasi sosial yang suportif ini membantu kader mengelola stres, mempertahankan kestabilan emosi, serta memperkuat daya tahan psikologis dalam menjalani peran akademik dan organisasi secara bersamaan.

3. Dinamika dan Tantangan Pembinaan Kader

Meskipun LDK Ar-Risalah telah merancang berbagai program pembinaan yang berkualitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada keterbatasan sumber daya organisasi dan kesenjangan dalam pelaksanaan yang menyebabkan tidak semua kader mendapat manfaat pembinaan yang sama. Dari hasil wawancara dengan Magfiratun Nufus (kader senior) menyampaikan kebutuhan akan program tambahan untuk ketahanan psikologis kader seperti workshop manajemen stres atau sesi konseling berkala. Pernyataan ini menunjukkan bahwa meskipun program pembinaan sudah ada, masih ada kebutuhan yang belum terpenuhi karena keterbatasan sumber daya baik dari segi waktu, tenaga, maupun sistem yang teratur.

Keterbatasan sumber daya ini terlihat dalam tiga bentuk utama ketidakmerataan pembinaan. Pertama, perbedaan kehadiran kader karena berbenturan jadwal kuliah menciptakan hambatan yang tidak bisa diatasi karena kurangnya sistem pendampingan alternatif. Annisaul Kamila (kader menengah) mengungkapkan sering tidak bisa ikut mentoring karena jadwal praktikum dan Duwi Nanda (kader menengah) juga merasa canggung setelah beberapa kali tidak hadir menunjukkan bahwa ketidakhadiran berulang mengganggu terbentuknya

kedekatan emosional dengan kelompok mentoring. Kondisi ini berkaitan dengan konsep keadilan dalam manajemen dakwah Islam yang dijelaskan Munir dan Ilahi mengenai ketidakmerataan pembinaan, meskipun tidak disengaja, menunjukkan belum optimalnya penerapan prinsip keadilan dalam akses program pengembangan diri.⁹⁴ Dari sisi psikologis, kader yang sering tidak hadir kehilangan kesempatan membangun dukungan sosial yang kuat menurut Hendriani yang merupakan bagian utama dari ketahanan psikologis.⁹⁵

Kedua, perbedaan kualitas pembinaan antar kelompok terjadi karena kemampuan pembimbing yang berbeda-beda dan tidak ada sistem dukungan yang memadai. Dari hasil wawancara dengan Annisa Fitri (kader junior) menceritakan bahwa pembimbingnya sering tidak tersedia untuk konsultasi pribadi karena kesibukan, berbeda dengan teman di halaqah lain yang pembimbingnya lebih luang. Dan dari hasil wawancara dengan Nashiha (kader senior) yang pernah menjadi pembimbing mengakui bahwa kader yang aktif mendapat lebih banyak perhatian dibanding yang pendiam sehingga mencerminkan keterbatasan waktu dan tenaga pembimbing dalam memberikan perhatian merata. Hal ini berkaitan dengan fungsi pengorganisasian dalam manajemen dakwah yang dijelaskan Munir dan Ilahi yang dimana idealnya organisasi perlu memiliki cara untuk memastikan beban kerja pembimbing seimbang.⁹⁶

Ketiga, ketidakkonsistenan kualitas program antar periode kepemimpinan juga mencerminkan keterbatasan dalam sistem pengawasan mutu. Dari hasil

⁹⁴ Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. "Manajemen Dakwah." (Jakarta: Kencana, 2006).

⁹⁵ Wiwin Hendriani. "Resiliensi Psikologis", (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2018).

⁹⁶ Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. "Manajemen Dakwah." (Jakarta: Kencana, 2006).

wawancara dengan Duwi Nanda (kader menengah) menceritakan bahwa program Mabit/Jalajah Ruhiah di periode sebelumnya lebih sering dilakukan, dibandingkan periode sekarang karena kesibukan pengurus atau keterbatasan dana. Hal ini berkaitan dengan fungsi pengendalian dalam manajemen dakwah yang dijelaskan Munir dan Ilahi berkaitan dengan keadaan belum adanya standar minimal pelaksanaan program yang harus dipenuhi setiap periode kepengurusan, sehingga kualitas pembinaan sangat tergantung pada kondisi dan sumber daya khusus periode tersebut.⁹⁷ Dari sisi keadilan antar generasi kader, ketidakkonsistenan ini menjadi masalah karena kader yang aktif di periode dengan pengurus yang aktif dan dana cukup mendapat pengalaman pembinaan yang lebih baik yang seharusnya semua kader mendapatkan pembinaan yang setara.

Secara keseluruhan, keterbatasan sumber daya dan ketidakmerataan pembinaan yang dihasilkannya bisa menghambat terbentuknya beberapa faktor ketahanan psikologis menurut Reivich dan Shatte, seperti kemampuan mengatur emosi (kader yang jarang mengikuti mentoring kehilangan kesempatan belajar mengelola emosi), sikap optimis (kader yang merasa tertinggal mengembangkan pandangan pesimis), dan keyakinan diri (keterbatasan perhatian pembimbing mengurangi pengalaman).⁹⁸ Kader yang kurang mendapat akses pembinaan berisiko mengembangkan ketahanan psikologis yang lebih lemah dibanding kader yang mendapat pembinaan optimal. Temuan ini memperkaya penelitian Fakhruddin dkk. tentang manajemen pemberdayaan kader bahwa perencanaan saja tidak cukup,

⁹⁷ Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. "Manajemen Dakwah." (Jakarta: Kencana, 2006).

⁹⁸ Reivich, K., & Shatte, A. "The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles." (Broadway Books: 2002).

perlu ada cara dan sumber daya yang memadai untuk memastikan pembinaan terlaksana secara merata dan tidak ada kader yang tertinggal.⁹⁹

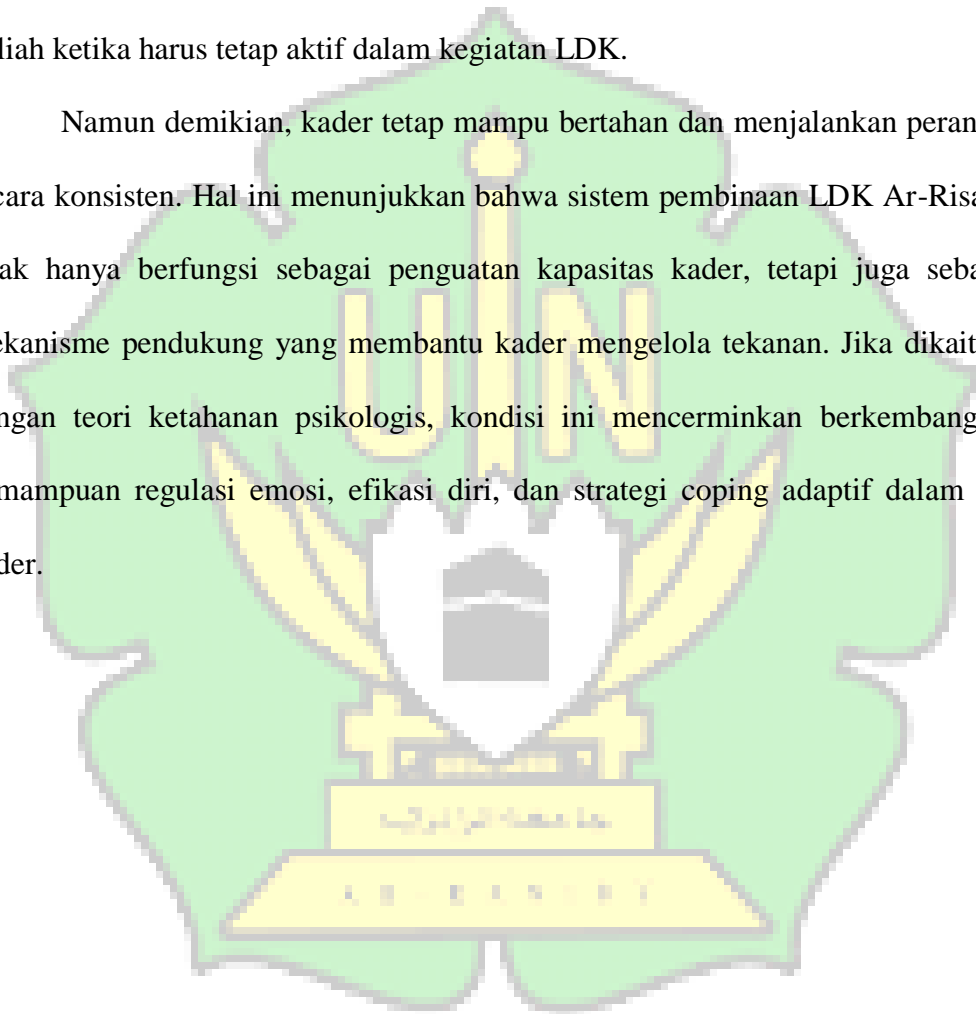
Namun, terdapat sisi positif bahwa adanya kesadaran dari pengurus dan kader tentang masalah ini serta komitmen untuk memperbaiki. Dari hasil wawancara dengan Eva (Wakil Ketua Umum) yang mengakui masalah dan menjelaskan upaya perbaikan seperti membuat sistem pemantauan kehadiran yang lebih detail dan program mentoring online menunjukkan bahwa organisasi memiliki kesadaran dan komitmen untuk mengatasi keterbatasan sumber daya secara kreatif. Kesadaran kader tentang ketidakmerataan ini juga merupakan tanda positif yang menunjukkan bahwa kader memiliki kesadaran kritis terhadap sistem organisasi dan kepedulian terhadap sesama kader. Dalam konteks manajemen dakwah Islam, kesadaran kritis ini sejalan dengan prinsip amanah, bahwa setiap anggota organisasi memiliki tanggung jawab untuk saling mengingatkan dan mendorong perbaikan. Dengan mengatasi keterbatasan sumber daya dan ketidakmerataan pembinaan, LDK Ar-Risalah tidak hanya akan lebih efektif membangun ketahanan psikologis seluruh kadernya, tetapi juga mewujudkan prinsip keadilan yang menjadi salah satu pilar manajemen dakwah Islam.

Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan pembinaan kader tidak hanya ditentukan oleh kualitas program, tetapi juga oleh ketersediaan sumber daya dan pemerataan akses pembinaan, yang secara langsung memengaruhi pembentukan ketahanan psikologis kader.

⁹⁹ Fakhruddin dkk. "Manajemen Pemberdayaan Kader Pembangun Peradaban Islami Mahasiswa Aktivistis Majid Salman ITB." *Masyarakat Madani: Jurnal Kajian Islam dan Pengembangan Masyarakat* 9, no. 2 (2024).

Selain kontribusi program pembinaan, penting juga dipahami bahwa ketahanan psikologis kader terbentuk dalam situasi yang tidak selalu ideal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian kader menghadapi beban ganda antara tuntutan akademik dan tanggung jawab organisasi. Beberapa informan mengungkapkan adanya kelelahan, kesulitan mengatur waktu, serta tekanan tugas kuliah ketika harus tetap aktif dalam kegiatan LDK.

Namun demikian, kader tetap mampu bertahan dan menjalankan perannya secara konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pembinaan LDK Ar-Risalah tidak hanya berfungsi sebagai penguatan kapasitas kader, tetapi juga sebagai mekanisme pendukung yang membantu kader mengelola tekanan. Jika dikaitkan dengan teori ketahanan psikologis, kondisi ini mencerminkan berkembangnya kemampuan regulasi emosi, efikasi diri, dan strategi coping adaptif dalam diri kader.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Ar-Risalah dalam Membangun Ketahanan Psikologis Kader, dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. LDK Ar-Risalah memiliki peran strategis dalam membangun ketahanan psikologis kader melalui program pembinaan yang terstruktur dan berkelanjutan seperti mentoring (tarbiyah pekanan), Mabit/Jalajah Ruhiah, pelatihan kepemimpinan (Ar-Learning), kajian rutin, dan organisasi yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana penguatan spiritual dan intelektual tetapi juga menjadi sarana pembentukan ketahanan psikologis kader. Melalui program tersebut, kader dilatih untuk mengelola tekanan akademik dan organisasi, membangun kontrol emosi, serta mempertahankan motivasi dan komitmen dalam menjalankan peran sebagai mahasiswa dan aktivis dakwah.
2. Keterlibatan aktif kader dalam kegiatan LDK Ar-Risalah berkontribusi langsung terhadap penguatan ketahanan psikologis mereka. Kader yang terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan pembinaan menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap tekanan, memiliki dukungan sosial yang kuat, serta mampu memaknai tantangan sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan diri. Interaksi intensif dalam lingkungan organisasi yang berbasis ukhuwah dan nilai-nilai Islam

menciptakan rasa kenyamanan psikologis yang membantu kader bertahan dari risiko burnout, kebingungan identitas, dan kelelahan emosional.

Dengan demikian, bahwa LDK Ar-Risalah tidak hanya berperan sebagai lembaga dakwah kampus yang berorientasi pada pembinaan spiritual dan intelektual, tetapi juga sebagai sistem pendukung psikologis yang efektif dalam membangun ketahanan psikologis kader di tengah dinamika kehidupan kampus.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Ar-Risalah diharapkan dapat semakin mengembangkan sistem pembinaan kader dengan lebih menyesuaikan kondisi akademik dan psikologis kader. Pengaturan jadwal kegiatan, pembagian tugas yang seimbang, serta adanya pendampingan yang berkelanjutan dapat membantu kader tetap aktif berorganisasi tanpa merasa terbebani secara berlebihan.
2. Bagi Civitas Akademika UIN Ar-Raniry diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih baik terhadap kegiatan organisasi dakwah kampus, khususnya dalam menciptakan keseimbangan antara kegiatan akademik dan organisasi. Dukungan ini penting agar mahasiswa dapat berkembang secara akademik sekaligus aktif dalam kegiatan kemahasiswaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji ketahanan psikologis kader dengan metode dan objek penelitian yang lebih beragam, sehingga

hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan mendalam.

Dengan adanya kesimpulan dan saran ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan dakwah kampus, khususnya dalam memperkuat peran LDK Ar-Risalah sebagai wadah pengembangan psikologis di UIN Ar-Raniry.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Al-Ghazali, Abu Hamid. *Ihya' Ulumuddin*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah.
- Hendriani, W. (2018). *Resiliensi psikologis: sebuah pengantar*. Kencana.
- Herlina, Besse dkk. (2025). *Teori Organisasi*. Tahta Media.
- KBBI. 2018. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Online, diakses tanggal 6 Juli 2025).
- Maulana, Ary. (2017). *Reformasi Dakwah Kampus*. Amal Publishing.
- Muhammad ibn Ismail al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Kitab al-Anbiya, Hadist No. 3461 (beirut: Dar Tawq al-Najah, 1422 H).
- Munir, Muhammad & Wahyu Ilahi. (2006). *Manajemen Dakwah*. Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun SPMN FSLDK Nasional. *Risalah Manajemen Dakwah Kampus: Panduan Praktis Pengelolaan Lembaga Dakwah Kampus*. Bandung: GAMAIS PRESS, 2007.

Jurnal

- Alestika, R., & Zaki, D. A. (2025). "AGAMA SEBAGAI SUMBER DUKUNGAN SOSIAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP KETAHANAN PSIKOLOGIS", *Al-Faurqan: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 4(4), 1137-1145.

- Fajar, S. (2015). "Psychological Well-being Pada Aktivis Dakwah Kampus". *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(3).
- Fatiq, D. F. N., & Nasrullah, N. (2024). "Eksplorasi Peran Dukungan Sosial dan Rasa Syukur Dalam Meningkatkan Subjective Well Being Santri Penghafal Al-Qur'an di Pesantren Malang". *Journal of Education Research*, 5(4), 6048-6056.
- Lestari, W., Windri, H., & Sari, HP. (2025). "Konsep pendidikan akhlak dalam pemikiran Al-Ghazali: Relevansinya dengan pendidikan modern". *Robayana: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(1).
- Mulyani, S., & Rohayah, AA. (2024). "Peran Lembaga Dakwah Kampus Dalam Membina Akhlak Pada Mahasiswa Universitas Islam 45." *Turabian: Jurnal Pendidikan Islam*.
- Pramesti, AR, & Lestari, R. (2024). *Pengaruh Kebersyukuran dan Resiliensi Terhadap Tingkat Acedemic burnout pada Mahasiswa Muslim* (Disertasi Doktor, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rahmawati, RF (2016). "Kaderisasi dakwah melalui lembaga pendidikan Islam." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1 (1), 147-66.
- Redityani, N. L. P. A., & Susilawati, L. K. P. A. (2021). "Peran resiliensi dan dukungan sosial terhadap burnout pada mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana." *Jurnal Psikologi Udayana*.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). "The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles." Broadway Books.
- Riyadhi, B., & Mujahidah, N. (2020). "Internalisasi Nilai-Nilai Agama Islam Pada

Mahasiswa Melalui Lembaga Dakwah Kampus: Studi Pada LDK IMMSAH Politeknik Negeri Pontianak”. *Titian: Jurnal Ilmu Humaniora*, 4(1), 100117.

Riyadi, S., Firdaus, AS, & Ansori, KA. (2025). “ORGANISASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM”. *Jurnal Perspektif Integratif Ilmu Sosial dan Ilmu Pengetahuan*.

Siagian, TR, & Aslami, N. (2025). “Peran Mediasi Dalam Penyelesaian Konflik Antar Departemen Di Lembaga Dakwah Kampus Al-Izzah Uinsu.” *Mumtaz: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.

Sumber Al-Quran:

QS. Ali mran [3]: 104.

QS. Asy-Syura [42]: 38.

QS. Al-Maidah [3]: 2.

Referensi Lain

Dokumen AD/ART LDK Ar-Risalah Tahun 2023.

Dokumen Laporan Perjalanan Dakwah LDK Ar-Risalah Tahun 2023-2024.

Dokumen SK Resmi Rektor 2024-2025 LDK Ar-Risalah UINAR.

Wawancara dengan:

Aisyah Rusyda selaku kader Senior 3 tahun LDK Ar-Risalah pada 19 Desember 2025 pukul 09.30 WIB secara offline di Lapangan Tugu.

Annisa Fitri Sinaga selaku kader junior 1 tahun LDK Ar-Risalah pada 17 Desember 2025 pukul 14.00 WIB secara offline di Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Annisa Kautsar selaku kader junior 1 tahun LDK Ar-Risalah pada 21 Desember 2025 pukul 14.00 WIB secara offline di Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Annisaul Kamila selaku kader menengah 2 tahun LDK Ar-Risalah pada 17 Desember 2025 pukul 09.30 WIB secara offline di Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Duwi Nanda Putri selaku kader menengah 2 tahun LDK Ar-Risalah pada 26 Desember 2025 pukul 11.00 WIB secara offline di Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Eva Mardiana Manik selaku Wakil Ketua Umum Periode 2025 LDK Ar-Risalah pada 24 Desember 2025 pukul 19.30 secara online via G-Meet.

Hafizah Aulani selaku kader menengah 2 tahun LDK Ar-Risalah pada 25 Desember 2025 pukul 09.30 WIB secara offline di Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Magfiratun Nufus selaku kader Senior 3 tahun LDK Ar-Risalah pada 21 Desember 2025 pukul 09.30 WIB secara offline di Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Nashiha Yassina selaku kader Senior LDK Ar-Risalah pada 18 Desember 2025 pukul 14.00 WIB secara offline di Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nurul Fauziyah
2. Tempat/Tgl. Lahir : Medan/24 Maret 2004
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 220403007
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat
 - a. Kecamatan : Percut Sei Tuan
 - b. Kabupaten/Kota : Deli Serdang
 - c. Provinsi : Sumatera Utara
8. No. Telp/Hp : +62 896 1317 9501
9. Email : 220403007@student.ar-raniry.ac.id
10. Anak ke : 2 (Dua)

Riwayat Pendidikan

11. SD : SDN 104203 2016
12. SMP : SMP Swasta Budisatrya Medan 2019
13. SMA : SMKS Kesehatan Haji Sumut 2022
14. Perguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry
15. Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
16. Jurusan : Manajemen Dakwah

Orang Tua/Wali

17. Nama Ayah : Arif Dharma
18. Nama Ibu : Sujannah
19. Pekerjaan
 - a. Ayah : Wiraswasta
 - b. Ibu : IRT
20. Alamat Orang Tua
 - a. Kecamatan : Percut Sei Tuan
 - b. Kabupaten/Kota : Deli Serdang
 - c. Provinsi : Sumatera Utara

Banda Aceh, 05 Januari 2026
Peneliti,

Nurul Fauziyah
NIM. 220403007

LAMPIRAN

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Nomor: B.309/Un.08/FDK/KP.00.4/3/2025

Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Genap Tahun Akademik 2024/2025

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2025, Tanggal 02 Desember 2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama** : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Juhari., M.Si (Sebagai Pembimbing Utama)
2). Dr. Mahmuddin, M.Si. (Sebagai Pembimbing Kedua)

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Nurul Fauziyah
NIM/Jurusan : 220403007/Manajemen Dakwah (MD)
Judul : Peran Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Ar-Risalah Dalam Membangun Ketahanan Psikologi Kader di Lingkungan UIN Ar-Raniry

- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025;
- Keempat** : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh

Tanggal: 05 Maret 2025 M
05 Ramadhan 1446 H

an, Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dekan

Kusnawati Hatta,

- Tembusan:**
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. Arsip.

Keterangan:

SK berlaku sampai dengan tanggal: 30 Januari 2026

Lampiran 1. 1 Surat Keterangan (SK) Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B.2705/Un.08/FDK.I/PP.00.9/11/2025

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

UKM LDK AR-RISALAH UINAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220403007

Nama : NURUL FAUZIYAH

Program Studi/Jurusan : Manajemen Dakwah

Alamat : JL. MESJID GG.TERATAI NO 17 DUSUN IX 09 BANDAR KHALIPAH

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **PERAN LEMBAGA DAKWAH KAMPUS (LDK) AR-RISALAH DALAM MEMBANGUN KETAHANAN PSIKOLOGI KADER**

Banda Aceh, 25 November 2025

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Dr. Mahmuddin, M.Si.

NIP. 197210201997031002

Berlaku sampai : 13 Januari 2026

Lampiran 1. 2 Surat Izin Penelitian



UNIT KEGIATAN MAHASISWA
LEMBAGA DAKWAH KAMPUS AR-RISALAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY

Sekretariat : Lt. II Gedung Pusat Kegiatan Mahasiswa UIN Ar-Raniry J. Syekh Abdurrahul
As-Singkik, Darussalam, Banda Aceh. Kode Pos 23111. Telp. +62 823 6157 3387

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

NOMOR : 395/2025

Ketua Umum LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Nurul Fauziyah
NIM : 220403007
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Benar yang namanya tersebut di atas telah melakukan penelitian ilmiah sejak tanggal 17 s.d. 28 Desember 2025 dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Peran Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Ar-Risalah dalam Membangun Ketahanan Psikologis Kader**, sesuai dengan surat Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Nomor : B.2705/Un.08/FDK.I/PP.00.9/11/2025, tanggal 25 November 2025, Perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa.

Demikian surat keterangan ini kami perbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 30 Desember 2025

Ketua Umum LDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry

SUGENG WARISNO

NIM. 220303007

Daftar Pertanyaan Wawancara:

A. Untuk Pengurus Inti (Ketua/Wakil Ketua Umum)

1. Bisakah Anda menceritakan program-program pembinaan yang dijalankan di LDK Ar-Risalah?
2. Menurut pengamatan Anda, tantangan psikologis apa yang paling sering dialami kader?
3. Data menunjukkan tingkat retensi kader LDK Ar-Risalah mencapai 85, lebih tinggi dari rata-rata organisasi kemahasiswaan lainnya. Menurut Anda, apa yang menyebabkan hal ini?
4. Sebagai pemimpin, bagaimana Anda menyeimbangkan antara pencapaian target organisasi dengan kesejahteraan psikologis kader?

B. Untuk Kader Junior (1 Tahun)

1. Program apa saja yang sudah Anda ikuti di LDK, dan mana yang paling membantu Anda secara mental dan psikologis?
2. Bagaimana peran teman sehalqaqah dan *murabbi* dalam membantu Anda secara psikologis?
3. Apakah ada momen di mana Anda merasa LDK justru membebani? Bisakah Anda menceritakannya?

C. Untuk Kader Menengah (2 Tahun)

1. Jika dibandingkan, bagaimaa kondisi mental dan psikologis Anda pada tahun pertama dengan sekarang? Apa yang berubah?
2. Sebagai kader menengah, tekanan pasti bertambah. Bisakah Anda menceritakan tantangan terberat yang Anda hadapi?
3. Pengalaman Anda menjadi *murabbi* untuk kader junior dan bagaimana hal itu mempengaruhi Anda secara psikologis?
4. Apakah pernah ada momen Anda merasa burnout atau ingin berhenti? Bisakah Anda menceritakannya secara detail?

D. Untuk Kader Senior/Alimni (>3 Tahun)

1. Bisakah Anda menceritakan transformasi ketahanan psikologis Anda dari tahun pertama hingga sekarang?
2. Dari semua program yang pernah Anda ikuti, mana yang paling membangun ketahanan psikologis Anda? Ceritakan secara detail.
3. Bisakah Anda menceritakan krisis terberat yang Anda hadapi selama di LDK seperti momen di mana Anda hampir menyerah?
4. Nilai-nilai Islam seperti sabar, tawakal, dan ikhtiar yang diajarkan di LDK seberapa efektif dalam membangun ketahanan psikologis Anda?
5. Sebagai evaluasi kritis, apa kekuatan dan kelemahan sistem kaderisasi LDK dalam membangun ketahanan psikologis?

Lampiran 1. 4 Rancangan Pedoman Wawancara



Lampiran 1. 5 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Magfiratun Nufus
selaku kader senior, 3 tahun LDK Ar-Risalah



Lampiran 1. 6 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Annisaul Kamila
selaku kader menengah, 2 tahun LDK Ar-Risalah



Lampiran 1. 7 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Annisaul Kamila
selaku kader menengah, 2 tahun LDK Ar-Risalah



Lampiran 1. 8 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Duwi Nanda Putri
selaku kader menengah, 2 tahun LDK Ar-Risalah



Lampiran 1. 9 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Annisa Fitri Sinaga
selaku kader junior, 1 tahun LDK Ar-Risalah



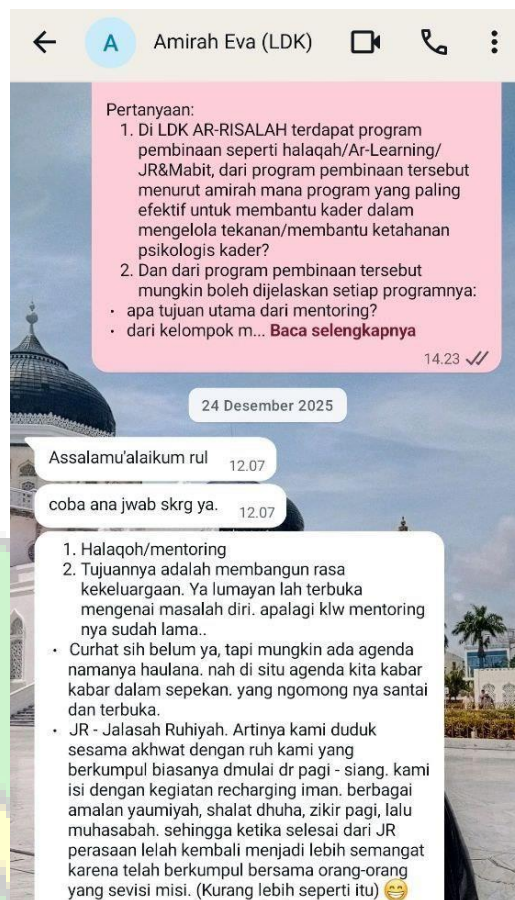
Lampiran 1. 10 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Annisa Kautsar
selaku kader junior, 1 tahun LDK Ar-Risalah



Lampiran 1. 11 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Hafizah Auliani
selaku kader menengah, 2 tahun LDK Ar-Risalah



Lampiran 1. 12 Dokumentasi Wawancara Offline bersama Aisyah Rusydah
selaku kader senior, 3 tahun LDK Ar-Risalah



Lampiran 1. 13 Dokumentasi Wawancara Online bersama Eva Mardiana Manik selaku Wakil Ketua Umum LDK Ar-Risalah Periode 2025



Lampiran 1. 14 Dokumentasi Kegiatan Mentoring/Halaqah



Lampiran 1. 15 Dokumentasi Kegiatan Ar-Learning 2025



Lampiran 1. 16 Dokumentasi Kegiatan Jalasah Ruhiyah



Lampiran 1. 17 Dokumentasi Kegiatan Public Speaking via Online



Lampiran 1. 18 Dokumentasi Kegiatan Rapat SIDDIQ 40

