



ANALISIS SIKLUS HIDUP ORGANISASI DAKWAH PERTUMBUHAN DAN PERUBAHAN ORGANISASI

Tontowi Jauhari

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

jauharitontowi484@gmail.com

Abstrak

Tulisan ini mengkaji konsep siklus hidup organisasi sebagai kerangka analitis untuk memahami pertumbuhan dan perubahan organisasi secara sistematis. Bertolak dari premis bahwa organisasi, sebagaimana makhluk hidup, melewati tahapan lahir, tumbuh, dewasa, dan akhirnya mengalami kemunduran atau kematian, kajian ini menelaah secara mendalam model Larry E. Greiner dan model Adizes, yang menawarkan perspektif lebih granular melalui sepuluh tahap perkembangan organisasi beserta kerangka PAEI (*Producer, Administrator, Entrepreneur, Integrator*). model tersebut diuji pada empat organisasi kemasyarakatan Islam di Indonesia, yaitu Nahdlatul Ulama (NU), Muhammadiyah, Persatuan Islam (Persis), dan Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia (DDII). Hasil analisis model menunjukkan bahwa setiap organisasi berada pada tahap perkembangan yang berbeda, menghadapi krisis transisi yang khas, dan memerlukan strategi manajemen perubahan yang berbeda pula. Temuan ini memiliki implikasi pada pengembangan masyarakat Islam, khususnya dalam merancang intervensi kelembagaan yang tepat sasaran.

Kata Kunci: *Siklus Hidup Organisasi, Model Greiner, Model Adizes, Nahdlatul Ulama, Muhammadiyah, Persatuan Islam, DDII, Pengembangan Masyarakat Islam, Manajemen Perubahan*

Abstract

This paper examines the concept of the organizational life cycle as an analytical framework for understanding organizational growth and change in a systematic manner. Based on the premise that organizations, like living organisms, pass through stages of birth, growth, maturity, and eventually decline or death, this study provides an in-depth analysis of Larry E. Greiner's model and the Adizes model, both of which offer a more comprehensive perspective through ten stages of organizational development and the PAEI (Producer, Administrator, Entrepreneur, Integrator) framework. These models are applied to four major Islamic socio-religious organizations in Indonesia: Nahdlatul Ulama (NU), Muhammadiyah, Persatuan Islam (Persis), and the Indonesian Islamic Propagation Council (Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia/DDII). The findings indicate that each organization occupies a different stage of organizational development, faces distinctive transitional crises, and requires different change management strategies. These findings have significant implications for Islamic community development, particularly in designing institutional interventions that are appropriate, effective, and responsive to the developmental stage of each organization.

Keywords: *Organizational Life Cycle, Greiner Model, Adizes Model, Nahdlatul Ulama, Muhammadiyah, Persatuan Islam, Indonesian Islamic Propagation Council (DDII), Islamic Community Development, Change Management*

PENDAHULUAN

Organisasi sosial dan keagamaan tidak pernah berada dalam kondisi yang sepenuhnya stabil. Organisasi lahir dari gagasan, kebutuhan sosial, kepemimpinan, atau respons terhadap

perubahan lingkungan. Setelah terbentuk, organisasi mengembangkan struktur, membangun sumber daya, memperluas jaringan, menghadapi konflik internal, dan beradaptasi terhadap perubahan eksternal. Rangkaian proses tersebut dalam kajian manajemen dikenal sebagai siklus hidup organisasi (*organizational life cycle*)

Analogi antara organisasi dan organisme hidup membantu menjelaskan bahwa organisasi memiliki fase perkembangan, pola krisis, serta kebutuhan manajerial yang berbeda. Namun, organisasi berbeda dari organisme biologis karena memiliki kemampuan untuk belajar, melakukan perubahan, membangun kembali legitimasi, dan memperbarui misi. Oleh sebab itu, organisasi tidak selalu bergerak secara linear dari kelahiran menuju kematian. Organisasi dapat mengalami stagnasi, melakukan pembaruan, kembali membangun kapasitas, atau berubah bentuk menjadi organisasi baru.

Kajian siklus hidup organisasi memperoleh perhatian penting melalui karya Larry E. Greiner. Ia menjelaskan bahwa pertumbuhan organisasi berlangsung melalui periode evolusi yang relatif stabil dan periode revolusi yang ditandai oleh krisis. Setiap solusi yang berhasil mengatasi krisis pada satu tahap dapat menjadi sumber persoalan pada tahap berikutnya.¹ Dengan demikian, pertumbuhan organisasi tidak hanya menghasilkan peningkatan ukuran, tetapi juga menciptakan kompleksitas baru dalam kepemimpinan, koordinasi, delegasi, dan pengendalian.

Ichak Adizes menawarkan perspektif yang lebih rinci. Ia membagi perkembangan organisasi ke dalam sepuluh tahap, mulai dari *courtship*, *infancy*, *go-go*, *adolescence*, *prime*, *stable*, *aristocracy*, *early bureaucracy*, *bureaucracy*, dan *death*. Adizes juga mengembangkan kerangka PAEI yang terdiri atas *Producer*, *Administrator*, *Entrepreneur*, dan *Integrator*.² Kerangka ini menekankan bahwa organisasi yang sehat membutuhkan keseimbangan antara kemampuan menghasilkan pelayanan, membangun sistem, menciptakan inovasi, dan mengintegrasikan anggota.

Kedua model tersebut relevan untuk menganalisis organisasi dakwah di Indonesia. Organisasi dakwah tidak hanya menjalankan fungsi penyiaran agama, tetapi juga mengelola pendidikan, pelayanan sosial, pengembangan ekonomi umat, kaderisasi, komunikasi publik, serta berbagai bentuk pemberdayaan masyarakat. Kompleksitas tersebut terlihat pada organisasi seperti Nahdlatul Ulama (NU), Muhammadiyah, Persatuan Islam (Persis), dan Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia (DDII).

NU berdiri di Surabaya pada 31 Januari 1926 sebagai organisasi ulama pesantren.³ Muhammadiyah didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan di Yogyakarta pada 18 November 1912 dan sejak awal mengembangkan amal usaha dalam bidang pendidikan, kesehatan, dan pelayanan sosial.⁴ Persis berdiri di Bandung pada 12 September 1923 dari perkembangan forum kajian keagamaan yang kemudian menjadi organisasi pembaru.⁵ Sementara itu, Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia didirikan oleh Mohammad Natsir dan sejumlah tokoh Islam pada 1967 sebagai organisasi yang memusatkan perhatian pada pengembangan dakwah.⁶

¹ Larry. E. Greiner, "Evoluation and Revolution as Organizations Grow: A company's path has clues for management that are critical to future success," *Family Business Review*, 10: 397-409, (1997), <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1997.00397.x>

² Ichak Adizes, "Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do About It," *Semantic Scholar*, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:107669005>

³ Abdullah Alawi, "NU Berdiri pada tanggal 31 Januari 1926 M Bertepatan dengan 16 Rajab 1344 H," *Jabar NU*, 28 Januari 2021, <https://jabar.nu.or.id/sejarah/nu-berdiri-pada-tanggal-31-januari-1926-m-bertepatan-dengan-16-rajab-1344-h-GocUL>

⁴ Muhammadiyah, "Anggaran Dasar Muhammadiyah," <https://muhammadiyah.or.id/anggaran-dasar/>

⁵ Persatuan Islam, "Sejarah Singkat Persatuan Islam," <https://profil.persis.or.id/page/sejarah-persatuan-islam>

⁶ Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia, "Risalah Merintis, Dakwah Melanjutkan", <https://dewandakwah.or.id/id/profil/>

Keempat organisasi telah melewati rentang sejarah yang panjang, tetapi tidak berada pada kondisi kelembagaan yang sama. Perbedaan usia, basis sosial, orientasi ideologis, model kepemimpinan, luas jaringan, dan bentuk amal usaha menghasilkan tantangan yang berbeda. Karena itu, intervensi manajemen yang tepat bagi organisasi mapan belum tentu sesuai bagi organisasi yang sedang memperkuat pelembagaan dan ekspansi.

Konteks lingkungan dakwah juga mengalami perubahan besar. Survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia menunjukkan bahwa jumlah pengguna internet Indonesia pada 2024 mencapai 221.563.479 orang, dengan tingkat penetrasi 79,5 persen.⁷ Data ini menunjukkan bahwa organisasi dakwah berhadapan dengan ruang publik digital yang luas dan kompetitif. Dakwah tidak lagi hanya berlangsung melalui masjid, pesantren, majelis taklim, sekolah, atau media cetak, tetapi juga melalui platform digital, media sosial, video pendek, podcast, dan komunitas daring.

Berdasarkan konteks tersebut, artikel ini menjawab empat pertanyaan. Pertama, bagaimana model Greiner menjelaskan pertumbuhan dan perubahan organisasi. Kedua, bagaimana model Greiner dibandingkan dengan model Adizes. Ketiga, bagaimana kedua model tersebut dapat diterapkan untuk membaca NU, Muhammadiyah, Persis, dan DDII. Keempat, apa implikasinya bagi pengembangan organisasi dan masyarakat Islam.

Artikel ini penting karena kajian organisasi dakwah sering lebih menekankan sejarah, pemikiran keagamaan, atau kontribusi sosial, sementara aspek tahapan perkembangan, krisis transisi, dan pembaruan kelembagaan belum selalu dianalisis secara sistematis. Artikel ini tidak bermaksud memberikan penilaian normatif terhadap organisasi yang dikaji. Pemetaan yang disajikan merupakan pembacaan analitis berdasarkan literatur dan dokumen publik, sehingga perlu diuji lebih lanjut melalui penelitian lapangan.

Siklus hidup organisasi merupakan kerangka yang menjelaskan perubahan organisasi berdasarkan tahapan perkembangan tertentu. Model ini berangkat dari asumsi bahwa organisasi mengalami perubahan dalam struktur, strategi, kepemimpinan, sistem pengendalian, budaya, dan kriteria efektivitas. Quinn dan Cameron menunjukkan bahwa kriteria efektivitas organisasi dapat berubah sesuai tahap perkembangannya, dari fleksibilitas dan kreativitas pada tahap awal menuju stabilitas, kontrol, dan koordinasi pada tahap yang lebih matang.⁸

Miller dan Friesen melalui studi longitudinal menunjukkan bahwa organisasi tidak berkembang secara sederhana dan seragam. Perubahan organisasi dipengaruhi oleh interaksi antara strategi, struktur, lingkungan, dan keputusan manajerial.⁹ Kritik terhadap model siklus hidup terutama berkaitan dengan kecenderungannya untuk melihat perkembangan organisasi secara terlalu linear dan deterministik. Hannan dan Freeman mengingatkan bahwa organisasi juga dipengaruhi oleh tekanan lingkungan, seleksi kelembagaan, dan tingkat kekakuan struktural.¹⁰

Karena itu, siklus hidup sebaiknya dipahami sebagai alat diagnosis, bukan hukum universal. Organisasi dapat melompati tahap tertentu, mengalami kemunduran, melakukan pembaruan, atau berada dalam beberapa kondisi sekaligus pada unit yang berbeda.

⁷ Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, "APJI: Jumlah Pengguna Internet Indonesia Tembus 211 Juta Orang," 07 Februari 2024, <https://apjii.or.id/berita/d/apjii-jumlah-pengguna-internet-indonesia-tembus-221-juta-orang>

⁸ Robert E. Quinn dan Kim Cameron, "Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Some Preliminary Evidence," *Management Science*, Vol. 29 No.1, (1983), <https://doi.org/10.1287/mnsc.29.1.33>

⁹ Danny Miller dan Peter H. Friesen, "A Longitudinal Study of the Corporate Life Cycle," *Management Science*, Vol. 30, No. 10, (1984), <https://doi.org/10.1287/mnsc.30.10.1161>

¹⁰ Michael Hannan dan John Freeman, "Structural Inertia and Organizational Change," *American Sociological Review*, Vol. 29 No.2 (1984), <https://doi.org/10.2307/2095567>

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Studi kepustakaan dipilih karena objek penelitian berupa konsep, model, sejarah kelembagaan, serta perkembangan organisasi yang dianalisis melalui sumber tertulis dan dokumen publik.¹¹

Data penelitian terdiri atas tiga kelompok. Pertama, sumber primer teoritis berupa karya Greiner mengenai pertumbuhan organisasi serta karya Adizes mengenai siklus hidup dan fungsi manajemen. Kedua, sumber akademik sekunder berupa artikel jurnal, buku, dan penelitian terdahulu mengenai siklus hidup organisasi, efektivitas organisasi, perubahan kelembagaan, dan organisasi Islam. Ketiga, sumber dokumenter berupa dokumen serta laman resmi organisasi yang memuat sejarah, struktur, program, dan orientasi kelembagaan NU, Muhammadiyah, Persis, dan DDII.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi. Sumber yang relevan diidentifikasi, dibaca, diklasifikasikan, kemudian dibandingkan berdasarkan tema: sejarah pendirian, struktur organisasi, kepemimpinan, jaringan kelembagaan, program dakwah, inovasi, dan tantangan regenerasi.

Analisis dilakukan melalui empat tahap. Pertama, reduksi data dengan memilih informasi yang berhubungan langsung dengan siklus hidup organisasi. Kedua, kategorisasi berdasarkan indikator Greiner dan Adizes. Ketiga, perbandingan antarkasus untuk menemukan persamaan dan perbedaan. Keempat, interpretasi aplikatif untuk menyusun implikasi manajerial dan rekomendasi pengembangan organisasi dakwah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedua model Greiner dan Adizes memiliki titik temu. Keduanya menganggap organisasi mengalami tahapan perkembangan, menghadapi krisis pada masa transisi, dan memerlukan penyesuaian kepemimpinan serta struktur. Keduanya juga mengakui bahwa solusi pada satu tahap dapat menimbulkan persoalan baru pada tahap berikutnya.

Perbedaannya terletak pada fokus analisis. Greiner lebih menekankan hubungan antara pertumbuhan, struktur, gaya kepemimpinan, dan krisis koordinasi. Adizes lebih menekankan kesehatan organisasi, keseimbangan fungsi manajerial, serta kemungkinan kemunduran dan kematian organisasi.

Model Model Greiner dan Model Adizes terfokus pada pertumbuhan dan krisis struktural, Pertumbuhan, penuaan, dan kesehatan organisasi. Model empat tahap utama, dengan pengembangan lanjutan menjadi sepuluh tahap instrumen diagnosis, kisis kepemimpinan, otonomi, kontrol, dan birokrasi, juga mengembangkan kerangka PAEI.

Dalam penelitian empirisnya, Lester, Parnell, dan Carraher juga mengembangkan skala lima tahap untuk mengidentifikasi posisi organisasi berdasarkan persepsi manajer.¹² Temuan tersebut memperkuat pentingnya pengukuran organisasi melalui indikator yang lebih konkret, bukan hanya melalui usia atau ukuran organisasi.

Berdasarkan analisis dokumen dan literatur, pemetaan indikatif keempat organisasi dapat dirumuskan sebagai berikut: tantangan utama organisasi NU pada tahap elaborasi, menuju aristokrasi, kompleksitas, koordinasi, regenerasi, dan birokratis. Muhammadiyah pada tahap elaborasi menuju stabil, menjaga inovasi dan kualitas amal usaha. Persis tahap formalisasi menuju elaborasi, tahap adolescence menuju integrasi antar organisasi, ekspansi dan koordinasi. Dan DDII pada tahap formalisasi, adolescence menuju pada pelestarian warisan pendiri, regenerasi, dan adaptasi digital.

¹¹ Dr. Magdalena, M.Ag, dkk, Metode Penelitian untuk Penulisan Laporan Penelitian dalam ilmu Pendidikan Agama Islam, (Bengkulu: Penerbit Buku Literasiologi, 2021).

¹² Donald L. Lester., John A. Pernell., dan Shawn Carraher, "Organizational Life Cycle: A Five-Stage Empirical Scale," *The International Journal of Organizational Analysis*, Vo.11 No.4 (2003), <https://doi.org/10.1108/eb028979>

Pemetaan tersebut tidak berarti bahwa seluruh unit dalam setiap organisasi berada pada tahap yang sama. Organisasi besar dapat memiliki unit yang berada pada tahap berbeda. Sebuah lembaga pendidikan mungkin berada pada tahap elaboration, sedangkan cabang baru dapat berada pada tahap entrepreneurial atau collectivity. Dengan demikian, analisis siklus hidup perlu membedakan antara organisasi induk, badan otonom, lembaga, dan cabang.

NU lahir dari kebutuhan untuk menghimpun ulama dan masyarakat pesantren dalam menghadapi perubahan sosial-keagamaan pada masa kolonial. Struktur NU sejak awal berkembang melalui hubungan antara otoritas keulamaan, kepengurusan organisasi, jaringan pesantren, dan basis sosial masyarakat. Struktur berjenjang dari tingkat pusat hingga ranting menunjukkan proses pelembagaan yang kuat.¹³

Dalam model Greiner, NU dapat dibaca berada pada tahap elaboration karena memiliki struktur yang kompleks, banyak unit, jaringan luas, serta kebutuhan koordinasi lintas wilayah. Keunggulan tahap ini adalah kapasitas mobilisasi sosial dan keberlanjutan kelembagaan. Namun, kompleksitas juga dapat menimbulkan krisis. Prosedur yang terlalu panjang, jarak antara kebijakan pusat dan pelaksanaan daerah, serta dominasi rutinitas dapat mengurangi kecepatan respons organisasi.

Dalam model Adizes, NU secara indikatif berada pada wilayah yang stabil menuju aristokrasi. Istilah ini tidak dimaksudkan sebagai penilaian negatif, melainkan sebagai peringatan bahwa organisasi mapan perlu menjaga keseimbangan antara tradisi dan inovasi. Risiko utamanya adalah ketika simbol, prosedur, dan posisi kelembagaan lebih dominan daripada kualitas pelayanan dan kemampuan menjawab masalah baru.

Prioritas strategis NU adalah memperkuat fungsi E (entrepreneur) dan I (integrator). Fungsi E diperlukan untuk merespons dakwah digital, ekonomi umat, perubahan demografi, dan isu lingkungan. Fungsi I diperlukan untuk menghubungkan struktur pusat dengan cabang, generasi tua dengan generasi muda, serta otoritas keulamaan dengan profesionalisme manajerial.

Strategi yang dapat dikembangkan meliputi pembentukan laboratorium inovasi dakwah, sistem kaderisasi berbasis kompetensi, penguatan komunikasi digital, penyederhanaan prosedur, serta evaluasi program berbasis dampak sosial. Pembaruan tidak harus berarti meninggalkan tradisi, tetapi memastikan bahwa tradisi tetap produktif dalam menjawab kebutuhan masyarakat.

Muhammadiyah memiliki karakter kelembagaan yang kuat melalui pengembangan pendidikan, kesehatan, pelayanan sosial, dan amal usaha. Anggaran Dasar Muhammadiyah menegaskan bahwa organisasi ini didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan pada 18 November 1912 dan menjalankan usaha dalam bentuk amal usaha, program, serta pergerakan kelembagaan.¹⁴

Dari perspektif Greiner, Muhammadiyah dapat ditempatkan pada elaboration lanjut. Muhammadiyah tidak hanya memiliki struktur formal, tetapi juga mengelola berbagai institusi dengan tingkat kompleksitas dan profesionalisme yang tinggi. Tantangan organisasi pada tahap ini bukan lagi sekadar pertumbuhan jumlah, melainkan kualitas, integrasi, akuntabilitas, dan kesinambungan inovasi.

Dalam model Adizes, Muhammadiyah dapat dipetakan secara indikatif pada tahap prime menuju menuju tahap stabil. Posisi prime menunjukkan adanya keseimbangan relatif antara inovasi dan pengendalian. Namun, posisi tersebut harus terus dipertahankan. Ketika amal usaha berkembang besar, organisasi dapat lebih fokus pada pemeliharaan aset dan rutinitas administrasi daripada penciptaan terobosan baru.

Tantangan utama Muhammadiyah adalah menjaga agar fungsi E tidak melemah. Tradisi tadjidi (pembaruan) harus diterjemahkan ke dalam inovasi kelembagaan, bukan hanya

¹³ Rakhmad Zailani Kiki, "Mengenal sejarah Majelis Konsul NU Batavia," *NU Online*, 12 Oktober 2022, <https://jakarta.nu.or.id/sejarah/mengenal-sejarah-majelis-konsul-nu-batavia-G7GHi>

¹⁴ Muhammadiyah, "Anggaran Dasar Muhammadiyah," <https://muhammadiyah.or.id/anggaran-dasar/>

pembaruan wacana keagamaan. Organisasi perlu mengembangkan mekanisme yang memungkinkan eksperimen program, pengambilan risiko terukur, penggunaan data, dan kolaborasi dengan aktor sosial di luar organisasi.

Dalam konteks digital, penguatan kapasitas produksi pengetahuan menjadi penting. Organisasi tidak cukup hanya hadir di media sosial, tetapi perlu mengembangkan ekosistem dakwah berbasis riset, literasi digital, pendidikan publik, dan komunikasi yang sesuai dengan karakter generasi muda.

PERSIS (Persatuan Islam) didirikan di Bandung pada 1923 dan berkembang sebagai organisasi pembaru yang menekankan kembali kepada Al-Qur'an dan Sunnah.¹⁵ Karakter Persis terletak pada kekuatan gagasan, pendidikan, kajian keagamaan, dan pembentukan kader ideologis.

Menurut model Greiner, Persis dapat dipetakan pada tahap formalization menuju elaboration. Organisasi membutuhkan sistem yang mampu menghubungkan kekuatan gagasan dengan ekspansi program, pembagian kewenangan, koordinasi antarwilayah, dan peningkatan kapasitas manajerial. Tantangan pada tahap ini adalah bagaimana memastikan agar formalisasi tidak mengurangi dinamika intelektual.

Model Adizes, Persis dapat ditempatkan secara indikatif pada tahap adolescence menuju prime. Tahap adolescence ditandai oleh proses transisi dari dominasi pendiri atau tokoh utama menuju kepemimpinan yang lebih profesional dan terdistribusi. Organisasi perlu memperkuat fungsi I agar perbedaan pandangan tidak berkembang menjadi fragmentasi.

Strategi utama Persis adalah membangun integrasi antargenerasi dan antarwilayah. Kaderisasi perlu mencakup penguasaan ilmu agama, kemampuan komunikasi digital, kepemimpinan, manajemen organisasi, dan pemahaman terhadap persoalan sosial kontemporer. Dengan demikian, kekuatan ideologis Persis dapat diubah menjadi kapasitas pelayanan sosial dan dakwah yang lebih luas.

DDII berdiri pada 1967 dan memiliki hubungan historis yang kuat dengan Mohammad Natsir serta tokoh-tokoh pendiri bangsa. Orientasi utamanya adalah pengembangan dakwah, penguatan da'i, penyebaran pengetahuan keislaman, dan pengembangan jaringan dakwah.¹⁶

Organisasi yang lahir dari kepemimpinan karismatik biasanya memiliki energi awal yang tinggi, legitimasi moral, dan kemampuan mobilisasi. Namun, ketergantungan yang besar kepada figur pendiri dapat menjadi persoalan ketika terjadi pergantian generasi. Dalam model Greiner, tantangan DDII dapat dibaca sebagai proses peralihan dari entrepreneurial dan collectivity menuju formalization.

Dalam model Adizes, DDII secara indikatif berada pada adolescence menuju prime. Persoalan utamanya adalah bagaimana mengubah otoritas personal menjadi otoritas kelembagaan. Fungsi I perlu diperkuat untuk membangun identitas bersama di antara jaringan da'i, sementara fungsi A perlu dikembangkan melalui perencanaan, dokumentasi, sistem pelaporan, dan evaluasi program.

DDII juga perlu menyesuaikan strategi dakwah dengan lingkungan komunikasi baru. Dakwah digital menuntut bukan hanya produksi materi keagamaan, tetapi juga pemahaman tentang literasi media, keamanan digital, etika komunikasi, segmentasi audiens, dan verifikasi informasi. Penguatan kapasitas da'i muda menjadi penting agar warisan intelektual organisasi tidak berhenti pada nostalgia sejarah.

Implikasi siklus hidup organisasi bagi Pengembangan Masyarakat Islam, Pertama, intervensi organisasi harus didasarkan pada diagnosis tahap. Organisasi yang mengalami krisis kepemimpinan membutuhkan regenerasi dan pembagian kewenangan. Organisasi yang

¹⁵ Persatuan Islam, "Sejarah Singkat Persatuan Islam," <https://profil.persis.or.id/page/sejarah-persatuan-islam>

¹⁶ Dewan Dakwah Islmiyah Indonesia, "Risalah Merintis, Dakwah Melanjutkan", <https://dewandakwah.or.id/id/profil/>

mengalami krisis kontrol membutuhkan standar, koordinasi, dan sistem data. Organisasi yang mengalami krisis birokrasi membutuhkan penyederhanaan, inovasi, dan pemberian ruang bagi unit yang lebih lincah.

Kedua, regenerasi kepemimpinan harus dipandang sebagai bagian dari desain organisasi, bukan sekadar pergantian personal. Regenerasi perlu meliputi transfer nilai, pengetahuan, jaringan, dan kemampuan manajerial. Ketiga, organisasi dakwah perlu mengembangkan tata kelola berbasis data. Data anggota, penerima manfaat, kualitas program, partisipasi generasi muda, dan dampak sosial dapat membantu organisasi membuat keputusan yang lebih objektif.

Keempat, pembaruan kelembagaan perlu diintegrasikan dengan prinsip Islam seperti *istiqomah*, *tajdid*, *Khidmah*, dan amanah dalam organisasi. Prinsip-prinsip tersebut dapat menjadi indikator kesehatan organisasi yang melampaui ukuran jumlah anggota atau banyaknya aset. Kelima, kolaborasi antarorganisasi perlu dikembangkan berdasarkan komplementaritas. Organisasi mapan dapat menyediakan jaringan, pengalaman, dan sumber daya. Organisasi yang lebih kecil atau lebih spesifik dapat menyumbangkan inovasi, kecepatan, dan kedekatan dengan komunitas tertentu. Kolaborasi semacam ini harus dibangun melalui kesetaraan, transparansi, dan kesamaan tujuan sosial.

KESIMPULAN

Model Greiner dan Adizes memberikan kerangka yang berguna untuk memahami pertumbuhan, perubahan, dan krisis organisasi dakwah. Greiner menekankan hubungan antara fase pertumbuhan dan krisis struktural, sedangkan Adizes memperluas analisis melalui sepuluh tahap perkembangan serta kerangka PAEI yang mencakup produksi layanan, administrasi, inovasi, dan integrasi.

Penerapan kedua model secara indikatif menunjukkan bahwa NU dan Muhammadiyah merupakan organisasi dengan tingkat elaborasi dan kompleksitas kelembagaan tinggi. NU menghadapi tantangan koordinasi, birokratisasi, dan regenerasi, sedangkan Muhammadiyah perlu menjaga keberlanjutan semangat *tajdid* di tengah perkembangan amal usaha. Persis menghadapi kebutuhan memperkuat integrasi antargenerasi dan memperluas jangkauan tanpa kehilangan identitas intelektualnya. DDII perlu memperkuat pelembagaan warisan pendiri, sistem kaderisasi, tata kelola, dan adaptasi dakwah digital.

Siklus hidup organisasi tidak boleh digunakan untuk memberi label tetap terhadap suatu organisasi. Setiap organisasi dapat mengalami pembaruan, kemunduran, lompatan tahap, atau perbedaan perkembangan antarunit. Karena itu, penelitian lanjutan perlu menguji pemetaan ini melalui wawancara elite organisasi, survei pengurus dan kader, observasi program, analisis jaringan, serta pengukuran kinerja organisasi.

Secara praktis, organisasi dakwah perlu membangun sistem diagnosis kelembagaan secara berkala, memperkuat regenerasi, menyederhanakan birokrasi, mengembangkan kepemimpinan kolektif, serta menginstitusionalisasikan inovasi. Keberlanjutan organisasi dakwah pada masa depan tidak hanya ditentukan oleh usia dan ukuran organisasi, tetapi oleh kemampuannya menerjemahkan misi keagamaan ke dalam pelayanan sosial yang relevan, inklusif, akuntabel, dan adaptif.

REFERENSI

- Abdullah Alawi, "NU Berdiri pada tanggal 31 Januari 1926 M Bertepatan dengan 16 Rajab 1344 H," *Jabar NU*, 28 Januari 2021, <https://jabar.nu.or.id/sejarah/nu-berdiri-pada-tanggal-31-januari-1926-m-bertepatan-dengan-16-rajab-1344-h-GocuL>, diakses pada 05 agustus 2026
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, "APJI: Jumlah Pengguna Internet Indonesia Tembus 211 Juta Orang," 07 Februari 2024, <https://apji.or.id/berita/d/apji-jumlah-pengguna-internet-indonesia-tembus-221-juta-orang>, diakses pada 05 agustus 2026

- Danny Miller dan Peter H. Friesen, "A Longitudinal Study of the Corporate Life Cycle," *Management Science*, Vol. 30, No. 10, (1984), <https://doi.org/10.1287/mnsc.30.10.1161>
- Dewan Dakwah Islmiyah Indonesia, "Risalah Merintis, Dakwah Melanjutkan ", <https://dewandakwah.or.id/id/profil/>, diakses pada 05 agustus 2026
- Donald L. Lester., John A. Pernell., dan Shawn Carraher, "Organizational Life Cycle: A Five-Stage Empirical Scale," *The International Journal of Organizational Analysis*, Vo.11 No.4 (2003), <https://doi.org/10.1108/eb028979>
- Dr. Magdalena, M.Ag, dkk, Metode Penelitian untuk Penulisan Laporan Penelitian dalam ilmu Pendidikan Agama Islam, (Bengkulu: Penerbit Buku Literasiologi, 2021)
- Ichak Adzies, "Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do About It," *Semantic Scholar*, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:107669005>
- Larry. E. Greiner, "Evoluatin and Revolution as Organizations Grow: A company's pat has clues for management that are critical to future success," *Family Business Review*, 10: 397-409, (1997), <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1997.00397.x>
- Michael Hannan dan John Freeman, "Structural Inertia and Organizational Change," *American Sociological Review*, Vo.29 No.2 (1984), <https://doi.org/10.2307/2095567>
- Muhammadiyah, "Anggaran Dasar Muhammadiyah," <https://muhammadiyah.or.id/anggaran-dasar/>
- Persatuan Islam, "Sejarah Singkat Persatuan Islam," <https://profil.persis.or.id/page/sejarah-persatuan-islam>
- Rakhmad Zailani Kiki, "Mengenal sejarah Majelis Konsul NU Batavia," *NU Online*, 12 Oktober 2022, <https://jakarta.nu.or.id/sejarah/mengenal-sejarah-majelis-konsul-nu-batavia-G7GHi>
- Robert E. Queen dan Kim Cameron, "Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Some Preliminary Evidence," *Management Science*, Vol. 29 No.1, (1983), <https://doi.org/10.1287/mnsc.29.1.33>