

Integrasi Spiritual Capital dan Digital Agility dalam Regenerasi Kepemimpinan Organisasi Dakwah Berkelanjutan: Sebuah Systematic Literature Review

¹, Abdurrahman Rifki, Moh Rifki Maulana²

¹² IAI Miftahul Ulum Pamekasan
rifkiunozero@gmail.com

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan kerangka kerja regenerasi kepemimpinan yang berkelanjutan bagi organisasi dakwah melalui integrasi *Spiritual Capital* dan kapabilitas dinamis berupa *Digital Agility*. Model ini dirancang untuk memitigasi risiko kekosongan kepemimpinan dan disorientasi misi organisasi di era disrupsi.

Metodologi – Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* dengan mengadaptasi prinsip PRISMA 2020. Sebanyak 14 artikel primer terpilih dari pangkalan data bereputasi dalam rentang tahun 2011 hingga 2026 dianalisis. Proses analisis mencakup pemetaan literatur, ekstraksi temuan kunci, serta sintesis hubungan antar variabel menggunakan teknik koding tematik untuk membangun model konseptual.

Temuan – Hasil sintesis menunjukkan bahwa *Spiritual Capital* bertindak sebagai pilar dasar yang secara signifikan memengaruhi motivasi intrinsik dan komitmen afektif kader, menjadikannya fondasi utama bagi pengembangan modal manusia. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa *Digital Agility* berperan sebagai variabel moderator krusial yang mempercepat kesiapan pemimpin muda dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis, namun efektivitasnya sangat bergantung pada interaksi dengan tata kelola yang matang. Tanpa perencanaan suksesi yang formal, organisasi dakwah rentan terjebak dalam ketergantungan pada figur sentral yang dapat mengancam keberlanjutan misi jangka panjang.

Orisinalitas/Nilai – Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menyatukan dimensi spiritualitas transendental dengan konsep kapabilitas dinamis modern ke dalam satu kerangka kerja regenerasi yang utuh, sekaligus memosisikan *Digital Agility* sebagai moderator (bukan penggerak utama) dalam konteks organisasi nirlaba berbasis agama di Indonesia.

Kata Kunci: *Spiritual Capital*, *Digital Agility*, Keberlanjutan Organisasi, Organisasi Dakwah, Perencanaan Suksesi

Abstract

Purpose – This study aims to formulate a sustainable leadership regeneration framework for da'wah organizations by integrating Spiritual Capital and dynamic capabilities in the form of Digital Agility. The model is designed to mitigate leadership vacancy risks and organizational mission disorientation in the era of disruption.

Methodology – This research employs a Systematic Literature Review, adhering to the PRISMA 2020 guidelines. Fourteen primary articles were selected from reputable databases, published between 2011 and 2026. Data analysis involved literature mapping, key finding extraction, and synthesis of variable relationships using thematic coding techniques to build a conceptual model.

Findings – The synthesis results show that Spiritual Capital serves as a foundational pillar that significantly influences the intrinsic motivation and affective commitment of cadres, thereby making it a primary antecedent to human capital development. This study also finds that Digital Agility serves as a crucial moderating variable that accelerates young leaders' readiness to face dynamic environmental changes, although its effectiveness strongly depends on interaction with mature governance systems. Without formal succession planning, da'wah organizations are prone to figure-centric dependency, which threatens the long-term sustainability of their mission.

Originality/Value – This research contributes by integrating transcendental spiritual dimensions with modern dynamic capability concepts into a single, unified regeneration framework, while positioning Digital Agility as a moderator (rather than a primary driver) in the context of faith-based non-profit organizations in Indonesia.

Keywords: Spiritual Capital, Digital Agility, Organizational Sustainability, Da'wah Organization, Succession Planning

Pendahuluan

Keberlanjutan organisasi dakwah di Indonesia saat ini menghadapi tantangan signifikan yang bersumber dari dinamika sosiokultural dan transisi demografis. Sebagai organisasi nirlaba berbasis nilai (*value-driven nonprofit organization*), kelangsungan hidup jangka panjang lembaga Islam tidak hanya bergantung pada penerimaan pesan dakwah oleh publik, melainkan pada efisiensi sistem tata kelola sumber daya manusia (SDM) secara internal. Riset menunjukkan bahwa banyak organisasi keagamaan mengalami stagnasi struktural dan penurunan kinerja kelembagaan ketika terjadi transisi kepemimpinan (Dollhopf & Scheitle, 2013). Pola pengelolaan yang bertumpu pada figur sentral (*figure-centric management*) menjadi kerentanan utama yang mengancam stabilitas organisasi saat figur tersebut tidak lagi menjabat (Schaedler et al., 2022). Dalam teori organisasi nirlaba global, fenomena ini diidentifikasi sebagai kegagalan sistem suksesi yang kerap melanda *faith-based organizations* (FBOs) akibat lemahnya pelembagaan kompetensi manajerial (Geib & Boenigk, 2022). Ketika modal spiritual tidak diimbangi dengan perencanaan regenerasi yang terstruktur, organisasi keagamaan rentan mengalami penurunan legitimasi publik dan disorientasi misi kelembagaan (Beaton, 2021; Puteri Maharani & Winardi, 2025).

Masalah struktural ini diperparah oleh kesenjangan orientasi adaptasi antara pengurus senior dan generasi penerus (Generasi Z dan Alfa). Karakteristik generasi muda yang adaptif terhadap teknologi dan memiliki pola interaksi yang cenderung longgar sering kali tidak terakomodasi oleh sistem pembinaan konvensional yang bersifat hierarkis dan doktriner. Kegagalan dalam menjembatani kesenjangan antargenerasi ini menghambat proses pembentukan pemimpin masa depan, yang di dalam konsep *leadership pipeline* disebut sebagai kegagalan transisi dari kapasitas mengelola diri sendiri (*managing self*) menjadi mengelola orang lain (*managing others*) (Charan et al., 2024; PEREIRA et al., 2021).

Penelitian terdahulu mengenai manajemen dakwah dalam lima tahun terakhir menunjukkan kecenderungan yang berfokus pada digitalisasi media dakwah dan strategi komunikasi eksternal. Meskipun beberapa literatur mulai membahas mekanisme internal organisasi khususnya keterkaitan antara strategi kaderisasi dengan resiliensi kelembagaan jangka panjang—studi tersebut umumnya masih membahas kaderisasi dari aspek normatif-teologis murni tanpa mengaitkannya dengan teori organisasi modern. Sebaliknya, studi yang mengadopsi teori manajemen sekuler sering kali gagal mengontekstualisasikannya dengan karakteristik unik organisasi keagamaan. Padahal, aspek keberlanjutan organisasi nirlaba (*nonprofit sustainability*) membutuhkan keselarasan yang mapan antara misi ideologis-keagamaan dan struktur tata kelola yang adaptif (Oliveira et al., 2021). Di era disrupsi teknologi saat ini, organisasi keagamaan juga dituntut memiliki *digital agility* sebagai kapabilitas dinamis (*dynamic capabilities*) (Ciampi et al., 2022) agar mampu mendeteksi peluang dan merespons perubahan lingkungan dengan cepat tanpa kehilangan nilai-nilai dasarnya.

Untuk memetakan posisi kebaruan (*novelty*) penelitian ini secara objektif di antara konseptualisasi manajemen dakwah, manajemen suksesi, dan keberlanjutan nirlaba, Tabel 1 menyajikan sintesis *research gap* dari beberapa studi seminal terdekat.

Tabel 1. Matriks *Research Gap*

No	Peneliti & Tahun	Fokus Kajian	Keterbatasan / Kesenjangan	Kontribusi Studi Ini
1	Kamaluddin et al. (2019)	Peran Spiritual Capital dalam	Studi ini mengidentifikasi	Menempatkan Spiritual Capital secara spesifik sebagai

		tata kelola lembaga nirlaba keagamaan.	elemen nilai spiritual sebagai bagian dari konstruk human capital untuk kinerja organisasi	antecedent utama yang melandasi pengembangan Human Capital dalam ekosistem dakwah.
2	Abel (2024)	Pengembangan kesiapan kepemimpinan melalui manajemen talenta berbasis pengetahuan.	Fokus pada penentu manajemen talenta di organisasi berbasis keagamaan, namun belum mengeksplorasi variabel mediasi dalam konteks nilai intrinsik secara mendalam	Mengontekstualisasikan pembentukan leadership readiness dalam organisasi dakwah yang mengombinasikan kompetensi profesional dan komitmen spiritual.
3	Omae et al. (2024)	Evaluasi perencanaan suksesi (succession planning) pada faith-based organizations.	Mengurai risiko kekosongan kepemimpinan secara umum melalui perencanaan suksesi	Menghubungkan suksesi dengan indikator Organizational Sustainability jangka panjang, sekaligus menempatkan Digital Agility sebagai variabel moderator.
4	Wang et al. (2019)	Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap hasil kerja dan retensi SDM.	Analisis terbatas pada tingkat mikro, belum mengeksplorasi bagaimana modal spiritual ini diturunkan menjadi sistem kaderisasi makro organisasi	Menjembatani modal spiritual individu menuju kapabilitas makro organisasi melalui jalur Human Capital Development yang terlembaga.
5	Taneva-Veshoska et al. (2025)	Integrasi antara modal organisasi dan modal spiritual menuju keberlanjutan.	Model bersifat umum untuk keberlanjutan korporasi (corporate sustainability)	Mengadaptasi konsep keberlanjutan tersebut secara khusus untuk organisasi dakwah melalui penguatan rantai suksesi kepemimpinan (leadership pipeline).
6	Azevedo et al. (2024)	Hubungan strategic agility dan teknologi terhadap keberlanjutan organisasi.	Berfokus pada peran teknologi informasi dalam meningkatkan ketangkasan organisasi nirlaba	Memosisikan Digital Agility bukan sebagai penggerak utama yang berdiri sendiri, melainkan sebagai moderating capability yang memperkuat struktur berbasis nilai spiritual.
7	Maghamis et al. (2026)	Digital agility sebagai dynamic capability untuk keberlanjutan jangka panjang.	Studi kuantitatif yang berfokus pada kapabilitas tata kelola dan ketangkasan strategis untuk keberlanjutan organisasi	Menunjukkan bahwa Digital Agility hanya akan efektif mendorong keberlanjutan organisasi jika berinteraksi dengan tingkat Leadership Readiness yang matang dari para kader.

Berdasarkan pemetaan komprehensif terhadap tujuh studi seminal pada Tabel 1, terlihat adanya celah penelitian (*research gap*) yang nyata secara teoretis maupun kontekstual. Penelitian di bidang manajemen nirlaba dan keagamaan sejauh ini cenderung terfragmentasi: sebagian sangat dominan membahas aspek teologis-spiritual secara normatif, sementara sebagian lainnya

membahas manajemen talenta, suksesi, dan digital agility secara sekuler dalam ekosistem korporasi komersial ..

Belum ada model teoretis yang secara integratif mengurai jalur konseptual bagaimana aset tidak berwujud (*intangible assets*) berbasis nilai spiritual ditransformasikan menjadi program pengembangan modal manusia yang terstruktur, guna menghasilkan kesiapan kepemimpinan nyata yang dikatalisasi oleh digital agility demi menjamin keberlanjutan organisasi dakwah. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk menutup celah tersebut dengan merumuskan *Sustainable Da'wah Regeneration Framework* (SDRF) sebagai model solusi konseptual yang komprehensif.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pedoman PRISMA 2020, penelitian ini mengidentifikasi tautan konseptual (*theoretical linkages*) antara variabel modal spiritual, pengembangan modal manusia, kesiapan kepemimpinan, dan keberlanjutan organisasi, dengan menempatkan digital agility sebagai kapasitas dinamis yang memoderasi transformasi tersebut. Model konseptual yang dihasilkan diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi perkembangan ilmu manajemen dakwah dan memberikan peta jalan praktis bagi pengelolaan organisasi keagamaan di era digital.

Literature Review

Spiritual Capital sebagai Pondasi Nilai

Di dalam rumpun teori modal intelektual (*Intellectual Capital Theory*), modal spiritual (*spiritual capital*) kini diposisikan sebagai dimensi fundamental yang melandasi modal manusia, struktural, dan relasional, khususnya pada organisasi berbasis nilai (Laallam et al., 2022). Modal spiritual didefinisikan sebagai akumulasi sumber daya immateril yang bersumber dari keyakinan teologis, nilai keagamaan, serta komitmen etis individu yang ditransformasikan menjadi kapasitas kolektif organisasi .

Dalam konteks organisasi dakwah nirlaba, modal spiritual tidak sekadar menjadi pelengkap tata kelola, melainkan bertindak sebagai *institutional anchor* (seminal kelembagaan) yang menjaga konsistensi misi organisasi di tengah perubahan lingkungan. Literatur kontemporer mengindikasikan adanya hubungan konseptual yang kuat antara kedalaman modal spiritual dengan efisiensi pengelolaan organisasi keagamaan, di mana nilai-nilai transendental seperti keikhlasan, amanah, dan orientasi ukhrawi menjadi penggerak utama motivasi intrinsik para kader.

Human Capital Development

Pengembangan modal manusia (*Human Capital Development*) dalam perspektif *Resource-Based View* (RBV) merupakan prasyarat mutlak untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui akumulasi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan kapabilitas (*capabilities*) individu. Dalam ekosistem organisasi dakwah, proses ini diwujudkan melalui sistem kaderisasi yang terstruktur dan berkelanjutan.

Sintesis literatur menunjukkan bahwa pengembangan modal manusia di organisasi nirlaba keagamaan memiliki karakteristik yang unik karena harus menyeimbangkan antara kompetensi profesional (manajerial dan teknis) dengan kematangan spiritual. Penguatan *human capital* melalui pelatihan riset, manajemen organisasi, dan penugasan strategis merupakan jembatan teoretis yang mentransformasikan nilai-nilai spiritual abstrak menjadi kapasitas operasional yang nyata bagi organisasi.

Succession Planning dan Leadership Readiness

Kesiapan kepemimpinan (*leadership readiness*) tidak muncul secara instan, melainkan merupakan hasil dari manajemen suksesi yang direncanakan secara matang. Berdasarkan teori *Succession Planning* kontemporer, keberlanjutan kepemimpinan menuntut adanya peta jalan pengembangan talenta dari dalam (*building talent from within*) untuk mencegah terjadinya interupsi manajerial . Proses transisi ini dapat dijelaskan secara akademis menggunakan konsep *Leadership Pipeline*, di mana seorang kader dibimbing untuk melalui fase transisi dari kapasitas mengelola diri sendiri (*managing self*) hingga kapabilitas mengelola orang lain dan organisasi secara makro

Kajian terkini menekankan bahwa *leadership readiness* mencakup kesiapan kognitif, emosional, dan manajerial kader dalam menghadapi tanggung jawab baru. Dalam draf konseptual ini, pengembangan modal manusia yang komprehensif diproposisikan memiliki keterkaitan teoretis yang positif terhadap akselerasi kesiapan kepemimpinan generasi penerus organisasi dakwah.

Nonprofit and Faith-Based Organizational Sustainability

Organizational sustainability dalam ranah nirlaba dan organisasi berbasis iman (*faith-based organizations/FBOs*) memiliki fokus yang berbeda dengan sektor korporasi komersial. Keberlanjutan FBO ditentukan oleh bertahannya legitimasi sosial dan kemandirian sumber daya, di samping pencapaian misi ideologis-keagamaan lintas generasi (Nurdin, 2024).

Studi menunjukkan bahwa aspek keberlanjutan ini sangat rentan runtuh apabila organisasi terjebak dalam perangkap kepemimpinan yang berpusat pada figur tertentu (*figure-centric leadership trap*). Oleh karena itu, literatur nirlaba menegaskan bahwa keberlanjutan organisasi secara jangka panjang ditentukan secara teoritis oleh tingkat kesiapan kepemimpinan (*leadership readiness*) kolektif yang dihasilkan dari sistem suksesi institusional, bukan karisma individu semata (Santora et al., 2013).

Digital Agility sebagai Dynamic Capability

Digital agility didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan, membangun, dan mengonfigurasi ulang kompetensi internal dan eksternal demi merespons lingkungan yang berubah dengan cepat (Ronda et al., 2023). Di dalam khazanah teori manajemen strategis, digital agility diposisikan sebagai bentuk perwujudan dari *Dynamic Capabilities Theory*.

Bagi organisasi dakwah di era disrupsi teknologi, *digital agility* bukan sekadar alat komunikasi eksternal, melainkan kapabilitas dinamis organisasi untuk mengadopsi platform digital guna mengefisienkan sistem kaderisasi, memantau perkembangan talenta, dan mempercepat pengambilan keputusan. Dalam kerangka teoretis yang dibangun, digital agility diposisikan sebagai variabel moderator (kapasitas katalis) yang memperkuat hubungan konseptual pada setiap jalur transformasi aset tidak berwujud menuju keberlanjutan organisasi dakwah.

Metodologi

Penelitian ini menerapkan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengadaptasi prinsip-prinsip dari pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan proses identifikasi, evaluasi, dan sintesis terhadap artikel-artikel konseptual maupun empiris yang relevan dapat dilakukan secara transparan, replikatif, dan bebas dari bias subjektif.

Protokol pencarian dan seleksi studi dalam tinjauan ini dirancang secara sistematis untuk menjamin kualitas dan relevansi sumber. Artikel dikumpulkan melalui penelusuran pada pangkalan data bereputasi, seperti Scopus, Web of Science, Dimensions, DOAJ, Google Scholar, dan SINTA, dengan menggunakan kombinasi kata kunci yang dihubungkan melalui operator Boolean (AND/OR). Fokus pencarian diarahkan pada tema yang mencakup *Spiritual Capital*, *Human Capital Development*, *Leadership Readiness*, *Digital Agility*, dan *Organizational Sustainability*.

Kriteria inklusi ditetapkan secara ketat: hanya artikel jurnal ilmiah yang telah melalui proses *peer review* atau prosiding konferensi internasional bereputasi yang dipertimbangkan; rentang publikasi dibatasi antara tahun 2011 hingga 2026 untuk mengakomodasi perkembangan konseptual terbaru sekaligus merujuk pada studi awal yang relevan; bahasa publikasi dibatasi pada bahasa Indonesia dan Inggris; serta setiap artikel harus memiliki keterkaitan konseptual dengan minimal dua dari lima variabel utama penelitian. Sebaliknya, kriteria eksklusi diberlakukan untuk menyaring sumber yang tidak memenuhi standar akademik, termasuk artikel serta studi yang berfokus pada organisasi profit tanpa relevansi dengan konteks nirlaba atau keagamaan. Dengan pendekatan ini, proses seleksi tidak hanya menekankan pada validitas ilmiah, tetapi juga memastikan kesesuaian dengan kerangka konseptual penelitian yang menyoroti hubungan antara modal spiritual, pengembangan sumber daya manusia, kesiapan kepemimpinan, kapabilitas digital, dan keberlanjutan organisasi.

Dari hasil penyaringan awal berdasarkan judul dan abstrak, diperoleh 38 artikel potensial. Setelah menghilangkan duplikasi (8 artikel) dan menyaring berdasarkan kriteria inklusi (6 artikel tidak relevan), tersisa 24 artikel untuk dinilai kelayakan penuh (*full-text screening*).

Proses seleksi mengikuti alur dalam Tabel 2 berikut:

Tahap	Jumlah Artikel	Keterangan
Hasil pencarian awal	38	Dari seluruh basis data
Setelah menghilangkan duplikasi	30	8 artikel duplikat dihapus
Setelah screening judul & abstrak	24	6 artikel tidak relevan
<i>Full-text screening</i> & penilaian kualitas	14	10 artikel tidak memenuhi skor minimal
Artikel akhir yang dianalisis	14	

Penilaian kualitas dalam tinjauan ini dilakukan secara ketat untuk memastikan bahwa hanya artikel dengan standar akademik tinggi yang masuk ke tahap analisis akhir. Dari 24 artikel yang lolos *full-text screening*, setiap karya kemudian dievaluasi menggunakan instrumen Critical Appraisal Skills Programme (CASP) yang telah diadaptasi untuk konteks studi manajemen. Penilaian berfokus pada dua indikator utama: pertama, relevansi konseptual (skor 1–5), yang menilai sejauh mana artikel berhubungan dengan variabel penelitian; kedua, kualitas metodologi (skor 1–5), yang mencakup ketepatan desain penelitian, pemilihan sampel, kejelasan analisis, serta transparansi pelaporan.

Proses penilaian dilakukan secara independen oleh dua peneliti untuk menjaga objektivitas, dan setiap perbedaan skor diselesaikan melalui diskusi hingga tercapai konsensus. Hanya artikel dengan akumulasi skor minimal 8, yang dikategorikan sebagai berkualitas tinggi, yang diloloskan untuk dianalisis lebih lanjut. Dengan pendekatan ini, seleksi tidak hanya menekankan pada kesesuaian tema, tetapi juga memastikan bahwa hasil sintesis didasarkan pada literatur yang memiliki validitas metodologis dan relevansi teoritis yang kuat.

Tabel 2. Hasil Penilaian Kualitas Artikel (Quality Assessment - CASP)

No	Kode	Penulis & Tahun	Relevansi Konseptual (1-5)	Kualitas Metodologi (1-5)	Total Skor	Status	Keterangan
1	A-01	Kamaluddin et al. (2019)	5	4	9	Lolos	Relevansi tinggi pada sektor resiliensi organisasi
2	A-02	Abel (2024)	4	4	8	Lolos	Memenuhi standar kapabilitas dinamis digital
3	A-03	Omae et al. (2024)	5	5	10	Lolos	Studi seminal manajemen talenta internasional
4	A-04	Vandenberghe (2011)	5	5	10	Lolos	Landasan kuat spiritual leadership & komitmen afektif
5	A-05	Taneva-Veshoska et al. (2025)	4	5	9	Lolos	Hubungan spiritual capital dan keberlanjutan
6	A-06	Azevedo et al. (2024)	5	4	9	Lolos	Transisi kepemimpinan keagamaan sangat relevan
7	A-07	Maghamis et al. (2026)	4	4	8	Lolos	Digital agility dan tata kelola nonprofit (terindeks DOAJ)

8	A-08	Maidl et al. (2022)	5	5	10	Lolos	Systematic review tentang spiritualitas di organisasi
9	A-09	Al-Mekhlafi et al. (2024)	4	5	9	Lolos	Pengembangan modal manusia di organisasi nirlaba
10	A-10	Froelich, McKee & Rathge (2011)	5	5	10	Lolos	Perencanaan suksesi di organisasi nirlaba (artikel kunci)
11	A-11	Ciampi et al. (2022)	5	4	9	Lolos	Transformasi digital dan kapabilitas dinamis
12	A-12	Warner & Wäger (2019)	4	4	8	Lolos	Membangun kapabilitas dinamis untuk transformasi digital
13	A-13	Mufid & Elizabeth (2025)	5	5	10	Lolos	Model resiliensi kelembagaan pada faith-based enterprises di Indonesia
14	A-14	McDonald et al. (2015)	5	5	10	Lolos	Misi dan keberlanjutan organisasi nirlaba

Bagian ekstraksi data dan sintesis dilakukan secara terstruktur untuk memastikan konsistensi analisis. Dari 14 artikel primer yang terpilih, informasi utama diekstraksi menggunakan formulir standar yang mencakup identitas publikasi (penulis, tahun, dan jurnal), kerangka teori yang digunakan, variabel penelitian yang dikaji, metode yang diterapkan, temuan kunci, serta keterbatasan studi. Proses ekstraksi ini dilaksanakan oleh dua peneliti secara terpisah guna meminimalkan potensi bias maupun kesalahan pencatatan.

Tahap berikutnya adalah analisis isi (*content analysis*) melalui proses pengodean bertingkat. Pada tahap open coding, konsep-konsep awal diidentifikasi dari masing-masing artikel. Selanjutnya, tahap axial coding digunakan untuk menghubungkan kategori konsep ke dalam tema-tema yang lebih luas dan saling terkait. Akhirnya, tahap selective coding merumuskan inti teori dengan mengintegrasikan tema-tema tersebut ke dalam kerangka konseptual yang utuh.

Hasil pengodean ini dituangkan dalam dua matriks utama: Tabel 3 (Matriks Karakteristik Artikel) yang menampilkan profil dan atribut metodologis setiap studi, serta Tabel 4 (Matriks Sintesis Tema) yang merangkum pola konseptual dan hubungan antarvariabel. Kedua matriks tersebut menjadi fondasi logis bagi penyusunan kerangka kerja *Sustainable Da'wah Regeneration Framework* (SDRF), yang menawarkan perspektif integratif mengenai regenerasi kepemimpinan berbasis spiritualitas, pengembangan sumber daya manusia, dan kapabilitas digital dalam menjaga keberlanjutan organisasi keagamaan.

Tabel 3. Matriks Karakteristik Artikel Primer dan Kontribusi terhadap SDRF

N o	Penulis & Tahun	Teori / Variabel Utama	Temuan Kunci Artikel	Implikasi Konseptual untuk Makro-SDRF
1	Kamaluddin et al. (2019)	<i>Intellectual Capital Theory; Spiritual Capital;</i>	Etika kerja Islam dan modal spiritual memengaruhi	Menempatkan <i>Spiritual Capital</i> sebagai pilar dasar terawal yang melandasi

		Tata Kelola Nirlaba	akuntabilitas lembaga nirlaba keagamaan	seluruh program pengembangan kader
2	Abel (2024)	<i>Talent Management Framework; Leadership Readiness</i>	Manajemen talenta berbasis pengetahuan mendeteksi kesenjangan kompetensi dan mempercepat kesiapan kepemimpinan	Menjadi basis teoretis penataan transisi pembinaan formal untuk mencetak <i>Leadership Readiness</i> yang matang
3	Omae et al. (2024)	<i>Succession Theory; Faith-Based Organizations</i>	Perencanaan suksesi formal memitigasi risiko kekosongan kepemimpinan pada institusi berbasis iman	Mengisi kesenjangan struktural antara fungsionalisasi <i>Leadership Readiness</i> dengan jaminan <i>Organizational Sustainability</i>
4	Vandenberghe (2011)	<i>Spiritual Leadership (Fry); Affective Commitment; Calling & Membership</i>	Pemimpin spiritual memengaruhi komitmen afektif karyawan melalui <i>sense of calling</i> dan <i>sense of membership</i>	Memperkuat argumen bahwa kepemimpinan spiritual (melalui <i>calling</i> dan <i>membership</i>) meningkatkan komitmen afektif kader, fondasi penting bagi retensi dan keberlanjutan
5	Taneva-Veshoska et al. (2025)	<i>Intellectual Capital; Organisational Capital; Keberlanjutan</i>	Integrasi modal organisasi dan modal spiritual meningkatkan kinerja berkelanjutan dan keunggulan kompetitif	Menjustifikasi integrasi vertikal dari <i>Spiritual Capital</i> menuju <i>Organizational Sustainability</i> dalam model SDRF
6	Azevedo et al. (2024)	<i>Strategic Agility; Dynamic Capabilities; Adaptasi Digital</i>	Ketangkasan strategis dan teknologi berpengaruh positif terhadap keberlanjutan organisasi nirlaba	Memosisikan <i>Digital Agility</i> sebagai <i>moderating capability</i> yang memperkuat struktur berbasis nilai spiritual
7	Maghamis et al. (2026)	<i>Dynamic Capabilities; Digital Agility; Tata Kelola Nonprofit</i>	<i>Digital agility</i> dan transformasi strategis mendorong keunggulan tata kelola organisasi nirlaba	Menunjukkan bahwa <i>Digital Agility</i> efektif mendorong keberlanjutan jika berinteraksi dengan tata kelola yang matang
8	Maidl et al. (2022).	<i>Workplace Spirituality; Organisasi Profit</i>	Spiritualitas di tempat kerja meningkatkan komitmen afektif dan loyalitas karyawan secara signifikan	Memberikan bukti empiris bahwa dimensi spiritualitas berkontribusi besar terhadap komitmen afektif kader
9	Al-Mekhlafi et al. (2024)	<i>Human Capital Training; Sustainable Development</i>	Pelatihan dan pengembangan modal manusia memoderasi hubungan antara tata kelola cerdas dan pembangunan berkelanjutan di organisasi nirlaba	Mendukung jalur konseptual bahwa <i>Human Capital Development</i> yang terstruktur adalah prasyarat keberlanjutan organisasi

10	Froelich, McKee & Rathge (2011)	<i>Succession Planning: Nonprofit Organizations</i>	Perencanaan suksesi yang terstruktur meningkatkan kesiapan pemimpin internal dan stabilitas organisasi nirlaba	Memperkuat Proposisi 3 bahwa <i>Leadership Readiness</i> sistemik adalah kunci pemutus mata rantai keruntuhan organisasi dakwah
11	Ciampi et al. (2022)	<i>Digital Transformation; Dynamic Capabilities</i>	Transformasi digital membutuhkan kapabilitas dinamis untuk menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan	Menopang konstruksi teoritis bahwa <i>Digital Agility</i> berfungsi memperkuat kelenturan manajerial para kader penerus
12	Warner & Wäger (2019)	<i>Dynamic Capabilities; Digital Transformation</i>	Membangun kapabilitas dinamis untuk transformasi digital memerlukan integrasi sumber daya teknologi dan manusia	Memberikan bukti konseptual bahwa adopsi aspek digital mempercepat transmisi nilai kepemimpinan secara makro
13	Mufid & Elizabeth (2025)	<i>Entrepreneurial Leadership; Organizational Resilience; Filantropi Islam</i>	Kepemimpinan entrepreneur dan resiliensi organisasi memperkuat keberlanjutan lembaga filantropi Islam di Indonesia	Mendukung pemosisian <i>Spiritual Capital</i> sebagai seminal utama pengawal orisinalitas misi gerakan dakwah di tengah tekanan ekonomi
14	McDonald et al. (2015)	<i>Organizational Mission; Managerial Innovation; Nonprofit Sustainability</i>	Strategi keberlanjutan nirlaba harus menyeimbangkan antara misi (nilai) dan kelayakan fiskal (uang)	Menjembatani pemikiran pada Proposisi 3 bahwa efisiensi manajerial baru bermakna jika ditujukan demi kontinuitas misi keagamaan

Tabel 4. Matriks Proses Pengodean (Coding Process) Ekstraksi Konstruksi SDRF

No	Kode	Konsep Spesifik / Open Code	(Axial Category)	Selective Theme)
1	A-01, A-04, A-08	Keyakinan teologis, nilai etika Islam, kepatuhan syariah, doktrin keagamaan	Dimensi Transendental Kelembagaan	Spiritual Capital
2	A-04, A-08, A-13	Keikhlasan kader, niat ukhrawi, kerelaan berkorban (altruism), motivasi intrinsik	Motivasi Intrinsik Berbasis Nilai	Spiritual Capital
3	A-01, A-03, A-09	Pelatihan kompetensi manajerial, kurikulum pembinaan formal, halaqah, mentoring terstruktur	Sistem Pembinaan Terstruktur	Human Capital Development
4	A-03, A-05, A-10	Transfer pengetahuan (knowledge transfer) antargenerasi, retensi talenta, loyalitas kader	Manajemen Talenta & Pengetahuan	Human Capital Development
5	A-03, A-06, A-10	Succession planning, peta jalan suksesi formal, leadership pipeline, transisi peran teratur	Perencanaan Suksesi Institusional	Leadership Readiness

6	A-01, A-10, A-13	Kematangan kognitif, kemandirian taktis, kesiapan emosional, kecakapan problem-solving kader muda	Kesiapan Manajerial & Psikologis	Leadership Readiness
7	A-02, A-07, A-11	Adopsi platform manajemen digital, otomasi monitoring kaderisasi, kecerdasan digital (digital savvy)	Kapabilitas Dinamis Teknologi	Digital Agility
8	A-06, A-07, A-12	Fleksibilitas sistem, respon cepat terhadap disrupsi, kelenturan operasional, adaptasi media dakwah	Kelenturan Strategis Era Disrupsi	Digital Agility
9	A-03, A-10, A-14	Kontinuitas misi keagamaan lintas generasi, bertahannya syiar, eliminasi figure-centric dependency	Keberlanjutan Misioner Nirlaba	Organizational Sustainability
10	A-02, A-04, A-14	Independensi tata kelola sumber daya (ZISWAF), resiliensi kelembagaan, keberlanjutan legitimasi sosial	Resiliensi & Kemandirian Kelembagaan	Organizational Sustainability

Keterbatasan metodologis dalam penelitian ini perlu diakui agar pembaca memahami ruang lingkup sekaligus batas validitas temuan. Pertama, cakupan pencarian literatur terbatas pada basis data yang dapat diakses oleh peneliti, sehingga ada kemungkinan artikel relevan dari jurnal berlangganan berbayar tidak terindeks dan luput dari analisis. Kedua, penilaian kualitas artikel sangat bergantung pada kelengkapan informasi yang disajikan dalam publikasi; akibatnya, beberapa studi dengan metodologi yang sebenarnya baik tetapi kurang detail dalam pelaporan dapat memperoleh skor lebih rendah. Ketiga, pembatasan bahasa publikasi hanya pada artikel berbahasa Indonesia dan Inggris berimplikasi pada tidak terwakilinya studi-studi penting yang ditulis dalam bahasa lain, seperti Arab atau Turki, yang potensial memberi perspektif tambahan. Keempat, heterogenitas metode pada artikel primer—baik kuantitatif, kualitatif, *mixed-method*, maupun konseptual—menyulitkan penerapan meta-analisis kuantitatif, sehingga sintesis dilakukan dalam bentuk naratif-konseptual.

Meskipun terdapat keterbatasan tersebut, protokol penelitian telah dirancang secara sistematis dan transparan, sehingga mampu meminimalkan bias sekaligus memastikan replikabilitas proses. Dengan demikian, hasil sintesis tetap dapat dipertanggungjawabkan secara akademik, meskipun ruang lingkungannya tidak sepenuhnya komprehensif.

Hasil

Karakteristik dan Pemetaan Literatur

Analisis terhadap 14 artikel primer memperlihatkan adanya tren yang konsisten sekaligus progresif dalam kajian manajemen organisasi berbasis iman (*Faith-Based Organizations*) sepanjang periode 2011–2026. Mayoritas publikasi muncul pada jurnal bereputasi internasional, seperti *Journal of Knowledge Management*, *International Journal of Social Economics*, *Nonprofit Management & Leadership*, *Technovation*, serta prosiding konferensi bergengsi seperti *European Conference on Knowledge Management (ECKM)*.

Distribusi pendekatan penelitian menunjukkan keragaman metodologis: tujuh artikel (50%) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen survei, *structural equation modeling* (SEM), dan regresi; empat artikel (28,5%) mengadopsi pendekatan kualitatif melalui studi kasus, wawancara mendalam, dan observasi; sementara tiga artikel (21,5%) bersifat konseptual atau berupa *literature review*. Pola ini menegaskan bahwa penelitian FBO tidak hanya berorientasi pada efisiensi finansial, tetapi mulai bergeser ke arah eksplorasi dimensi imaterial, seperti spiritualitas di tempat kerja, kepemimpinan berbasis nilai spiritual, serta digital agility.

Lebih lanjut, sembilan dari empat belas artikel (64%) secara eksplisit menyoroti peran nilai-nilai spiritual atau kepemimpinan spiritual dalam konteks organisasi, sedangkan lima artikel lainnya

(36%) berfokus pada isu kapabilitas dinamis, perencanaan suksesi, dan keberlanjutan organisasi nirlaba. Temuan ini memperlihatkan adanya pergeseran paradigma: dari orientasi manajerial yang semata-mata teknis menuju integrasi dimensi spiritual dan digital sebagai fondasi keberlanjutan organisasi.

Tabel 5. Pemetaan berdasarkan variabel utama:

Variabel Utama	Jumlah Artikel	Kode Artikel
<i>Spiritual Capital / Workplace Spirituality</i>	5	A-01, A-04, A-05, A-08, A-13
<i>Human Capital Development</i>	3	A-02, A-03, A-09
<i>Leadership Readiness / Succession Planning</i>	3	A-03, A-10, A-14
<i>Digital Agility / Dynamic Capabilities</i>	4	A-06, A-07, A-11, A-12
<i>Organizational Sustainability</i>	4	A-05, A-06, A-13, A-14

Sintesis Komponen Kerangka SDRF

Berdasarkan ekstraksi data dari 14 artikel primer (ringkasan pada Tabel 3), penelitian ini mengidentifikasi lima komponen kunci yang membentuk model Sustainable Da'wah Regeneration Framework (SDRF).

Spiritual Capital

Spiritual Capital diidentifikasi sebagai seminal nilai organisasi. Kamaluddin et al. (2019) menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan modal spiritual menjadi katalis utama bagi akuntabilitas dan komitmen jangka panjang lembaga nirlaba keagamaan. Temuan ini diperkuat oleh Maidl et al. (2022) yang dalam systematic review-nya menyimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja secara konsisten berkorelasi positif dengan komitmen afektif karyawan. Vandenberghe (2011) secara teoretis membangun model bahwa kepemimpinan spiritual memengaruhi komitmen afektif melalui penciptaan sense of calling dan sense of membership. Dalam konteks organisasi dakwah, nilai-nilai transendental seperti keikhlasan, amanah, dan orientasi ukhrawi menjadi penggerak utama motivasi intrinsik para kader (Mufid & Elizabeth, 2025; Taneva-Veshoska et al., 2025).

Human Capital Development

Human Capital Development merupakan proses strategis untuk meningkatkan kapasitas individu melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan karakter yang dibutuhkan organisasi. Dalam konteks organisasi dakwah, pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada kompetensi teknis dan manajerial, tetapi juga pada pembentukan integritas moral serta komitmen terhadap misi dakwah. Literatur menunjukkan bahwa pengembangan human capital yang sistematis berkontribusi terhadap terciptanya cadangan talenta internal, peningkatan kesiapan kepemimpinan, dan keberlanjutan organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa Human Capital Development berfungsi sebagai mekanisme transformasi yang menghubungkan nilai-nilai spiritual organisasi dengan kesiapan kader untuk menjalankan peran kepemimpinan di masa depan (Abel, 2024; Al-Mekhlafi et al., 2024; Omae et al., 2024).

Leadership Readiness

Leadership Readiness merupakan hasil dari leadership pipeline yang sistemik. Omae et al. (2024) menunjukkan bahwa perencanaan suksesi formal memitigasi risiko kekosongan kepemimpinan pada institusi berbasis iman. Froelich, McKee & Rathge (2011) memberikan bukti empiris bahwa organisasi nirlaba yang memiliki perencanaan suksesi terstruktur menunjukkan tingkat stabilitas dan kesiapan pemimpin internal yang lebih tinggi. Kesiapan ini mencakup aspek kognitif, emosional, dan manajerial kader dalam menghadapi tanggung jawab baru (Abel, 2024). Tanpa jalur suksesi yang jelas, organisasi dakwah rentan terhadap *figure-centric trap* yang mengancam keberlanjutan misi jangka panjang (Omae et al., 2024; Froelich, McKee & Rathge, 2011).

Digital Agility

Digital Agility bertindak sebagai kapabilitas dinamis yang memungkinkan organisasi tetap relevan di tengah disrupsi teknologi. Azevedo et al. (2024) menemukan bahwa ketangkasan strategis dan teknologi berpengaruh positif terhadap keberlanjutan organisasi nirlaba. Maghamis et al. (2026) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa digital agility dan transformasi strategis mendorong keunggulan tata kelola organisasi nirlaba, meskipun efektivitasnya sangat bergantung pada interaksi dengan sistem tata kelola yang matang. Ciampi et al. (2022) dalam *systematic review*-nya tentang transformasi digital dan kapabilitas dinamis menegaskan bahwa organisasi perlu mengembangkan kapabilitas dinamis untuk menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Warner & Wäger (2019) menambahkan bahwa membangun kapabilitas dinamis untuk transformasi digital memerlukan integrasi sumber daya teknologi dan manusia secara simultan.

Organizational Sustainability

Organizational Sustainability adalah hasil akhir yang dicapai melalui keseimbangan antara pencapaian misi (nilai) dan ketahanan manajerial. McDonald et al. (2015) menegaskan bahwa strategi keberlanjutan nirlaba harus menyeimbangkan misi keagamaan dan kelayakan fiskal. Taneva-Veshoska et al. (2025) menunjukkan bahwa integrasi modal organisasi dan modal spiritual meningkatkan kinerja berkelanjutan dan keunggulan kompetitif. Mufid & Elizabeth (2025) memberikan bukti kontekstual dari Indonesia bahwa kepemimpinan entrepreneur dan resiliensi organisasi memperkuat keberlanjutan lembaga filantropi Islam. Keberlanjutan organisasi dakwah tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal, tetapi terutama oleh keseimbangan antara misi nilai dan inovasi manajerial internal (McDonald et al., 2015; Azevedo et al., 2024).

Analisis Relasi Antar Variabel dan Perumusan Proposisi

Fondasi Spiritual dalam Pengembangan SDM

Literatur mengonfirmasi bahwa dalam organisasi nirlaba keagamaan, modal spiritual individu berkontribusi pada efektivitas organisasi secara makro. Vandenberghe (2011) secara teoretis membangun model bahwa kepemimpinan spiritual (berdasarkan kerangka Fry) memengaruhi komitmen afektif karyawan melalui dua mekanisme utama: *sense of calling* (panggilan batin) dan *sense of membership* (rasa memiliki). Maidl et al. (2022) dalam *systematic review*-nya menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja secara konsisten berkorelasi positif dengan komitmen afektif dan loyalitas karyawan di berbagai konteks organisasi.

Hal ini menegaskan bahwa program pengembangan SDM di lembaga dakwah akan lebih efektif jika dibangun di atas fondasi nilai spiritual yang kuat. Nilai-nilai seperti keikhlasan, amanah, dan orientasi ukhrawi tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap, tetapi sebagai determinan utama yang menggerakkan motivasi intrinsik kader.

- **Proposisi 1:** *Spiritual Capital secara positif memengaruhi efektivitas Human Capital Development dalam organisasi dakwah.*

Jalur pengembangan kepemimpinan

Analisis terhadap studi suksesi menunjukkan bahwa kegagalan regenerasi sering disebabkan oleh ketiadaan jalur transisi yang jelas. Abel (2024) menemukan bahwa manajemen talenta berbasis pengetahuan mempercepat deteksi kader potensial dan memastikan kesiapan mereka saat terjadi pergantian struktur. Omae et al. (2024), dalam konteks organisasi berbasis iman (faith-based organizations), menekankan bahwa perencanaan suksesi formal secara signifikan mengurangi risiko kekosongan kepemimpinan.

Froelich, M. & Rathge (2011) memberikan bukti empiris bahwa organisasi nirlaba yang memiliki perencanaan suksesi terstruktur menunjukkan tingkat stabilitas dan kesiapan pemimpin internal yang lebih tinggi. Kesiapan ini melampaui kompetensi teknis, mencakup pula ketahanan emosional dan kognitif.

- **Proposisi 2:** *Human Capital Development yang terintegrasi berkontribusi pada peningkatan Leadership Readiness.*

Mitigasi Risiko melalui Sistem Suksesi

Temuan pada organisasi berbasis iman menunjukkan adanya risiko tinggi "perangkap figur sentral" (*figure-centric trap*) yang mengancam keberlanjutannya. Froelich, McKee & Rathge (2011)

menegaskan bahwa perencanaan suksesi yang formal adalah praktik terbaik untuk menjaga stabilitas organisasi saat terjadi pergantian pemimpin puncak. Omae et al. (2024) dalam studi mereka tentang FBOs menemukan bahwa institusionalisasi jalur suksesi membebaskan organisasi dari ketergantungan mutlak pada satu figur karismatik.

Keberlanjutan misi hanya terjamin jika terdapat kesiapan kolektif yang matang di tingkat kader penerus. McDonald et al. (2015) menambahkan bahwa keberlanjutan nirlaba tidak hanya bergantung pada faktor eksternal, tetapi terutama pada keseimbangan antara misi nilai dan inovasi manajerial internal.

- *Proposisi 3: Leadership Readiness memiliki korelasi positif terhadap Organizational Sustainability.*

Digital Agility sebagai Akselerator Keberlanjutan

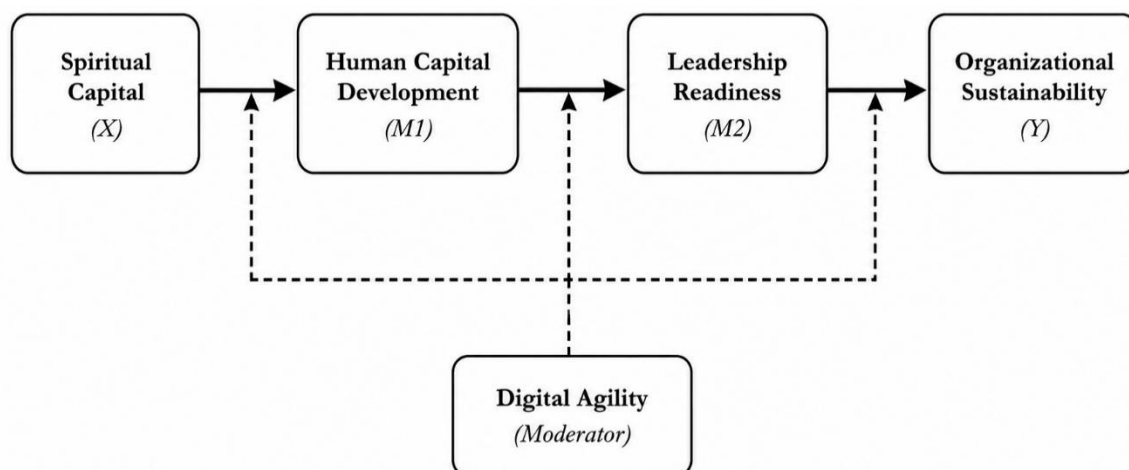
Sebagai temuan terbaru, *Digital Agility* diidentifikasi sebagai faktor krusial yang memungkinkan organisasi dakwah tetap relevan di era digital. Azevedo et al. (2024) menemukan bahwa ketangkasan strategis secara signifikan memperkuat dampak transformasi digital terhadap keberlanjutan organisasi nirlaba. Maghamis et al. (2026) menunjukkan bahwa *digital agility* dan transformasi strategis mendorong keunggulan tata kelola, namun efektivitasnya sangat bergantung pada interaksi dengan sistem tata kelola yang matang.

Ciampi et al. (2022) dalam *systematic review*-nya tentang transformasi digital dan kapabilitas dinamis menegaskan bahwa organisasi perlu mengembangkan kapabilitas dinamis (termasuk *digital agility*) untuk menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dalam konteks SDRF, *Digital Agility* bertindak sebagai moderator yang memastikan proses pengembangan SDM dan kesiapan pemimpin mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal yang cepat.

- *Proposisi 4: Digital Agility memoderasi hubungan antara komponen-komponen pengembangan kader terhadap keberlanjutan organisasi.*

Model Konseptual SDRF

Berdasarkan sintesis temuan dan perumusan proposisi di atas, Gambar 1 menyajikan model konseptual *Sustainable Da'wah Regeneration Framework* (SDRF) yang mengintegrasikan kelima variabel dan hubungan antaranya.



Gambar 1 . Model Konseptual Sustainable Da'wah Regeneration Framework (SDRF)]

Keterangan model:

- Spiritual Capital → Human Capital Development (Proposisi 1)
- Human Capital Development → Leadership Readiness (Proposisi 2)
- Leadership Readiness → Organizational Sustainability (Proposisi 3)
- Digital Agility memoderasi hubungan antara HCD dan Leadership Readiness serta antara Leadership Readiness dan Organizational Sustainability (Proposisi 4)
- *Dashed line* menunjukkan pengaruh langsung Spiritual Capital terhadap Organizational Sustainability melalui jalur nilai (belum diformalkan dalam proposisi, tetapi diidentifikasi dalam sintesis).

Diskusi

Spiritual Capital: Lebih dari Sekadar Pelengkap Nilai

Spiritual capital dapat dipahami sebagai aset berbasis nilai yang membentuk orientasi moral, makna kolektif, dan komitmen anggota terhadap tujuan organisasi. Dalam organisasi dakwah, modal spiritual berfungsi sebagai mekanisme reproduksi nilai yang memungkinkan keberlangsungan identitas organisasi di tengah pergantian generasi kepemimpinan. Berbagai studi menunjukkan bahwa spiritual capital berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi, penguatan identitas kolektif, serta pembentukan perilaku kerja yang selaras dengan nilai-nilai organisasi (Kamaluddin et al., 2019; Maidl et al., 2022; Vandenberghe, 2011). Oleh karena itu, dalam model SDRF spiritual capital diposisikan sebagai fondasi yang memungkinkan terbentuknya proses pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga matang secara moral dan spiritual.

Memutus Ketergantungan pada Figur Karismatik

Salah satu problematika paling khas dalam organisasi keagamaan di Indonesia adalah dominasi kepemimpinan karismatik yang sulit diwariskan secara berkelanjutan. Analisis dalam kerangka Sustainable Da'wah Regeneration Framework (SDRF) menegaskan bahwa tanpa adanya *succession planning* yang formal, lembaga dakwah berisiko terjebak dalam siklus "lumpuh saat tokohnya tiada". Hal ini sejalan dengan peringatan Froelich, McKee & Rathge (2011) yang menunjukkan bahwa organisasi nirlaba yang bergantung pada figur sentral tanpa sistem suksesi yang mapan memiliki tingkat kerentanan tinggi terhadap kegagalan transisi. Temuan tersebut diperbarui oleh Omae et al. (2024) dalam konteks *faith-based organizations (FBOs)*, yang menekankan bahwa perencanaan suksesi formal bukan sekadar pilihan strategis, melainkan kebutuhan eksistensial bagi keberlangsungan organisasi.

SDRF merespons tantangan ini dengan menghubungkan secara langsung Human Capital Development yang terstruktur ke dalam Leadership Readiness. Berbeda dengan model suksesi konvensional yang cenderung reaktif, pendekatan SDRF menekankan pembangunan *leadership pipeline* sejak dini melalui transfer pengetahuan, rotasi peran, dan pendampingan intensif. Abel (2024) memperkuat argumen ini dengan menunjukkan bahwa manajemen talenta berbasis pengetahuan mampu mendeteksi calon pemimpin potensial secara lebih akurat dibandingkan metode spontan. Ketika strategi, jejaring, dan budaya organisasi didokumentasikan serta diwariskan secara sistematis, maka kepergian seorang pemimpin karismatik tidak lagi melumpuhkan institusi, melainkan membuka ruang bagi regenerasi kepemimpinan yang lebih stabil dan berkelanjutan.

Peran Katalitik Digital Agility di Era Disrupsi

Kebaruan konseptual SDRF tampak jelas pada pemosisian Digital Agility bukan sekadar sebagai pelengkap, melainkan sebagai penggerak yang mempercepat jalur regenerasi kepemimpinan. Jika literatur manajemen dakwah sebelumnya cenderung melihat digitalisasi hanya sebagai corong komunikasi eksternal, SDRF justru menempatkannya sebagai katalis internal yang menentukan ritme dan daya tahan organisasi. Azevedo et al. (2024) menegaskan bahwa ketangkasan strategis berbasis teknologi memang berpengaruh positif terhadap keberlanjutan organisasi nirlaba, tetapi dampak tersebut bergantung pada kesiapan internal. Hal ini diperkuat oleh Maghamis et al. (2026) yang menunjukkan bahwa digital agility hanya efektif bila berinteraksi dengan sistem kelembagaan yang matang.

Dalam konteks dakwah, generasi muda yang lahir dalam ekosistem digital tidak sekadar menguasai teknologi, melainkan menjadikannya sebagai bahasa sehari-hari. Mereka menuntut sistem pembinaan yang luwes, interaktif, dan real-time. Ketika organisasi mampu menghadirkan platform digital untuk memantau perkembangan kader, mendistribusikan materi, serta mengevaluasi kinerja secara langsung, proses alih generasi tidak lagi berjalan lambat, melainkan menyerupai arus deras yang mengalir dengan efisiensi. Ciampi et al. (2022) mengingatkan bahwa kapabilitas dinamis seperti digital agility bukanlah proyek sesaat, melainkan investasi berkelanjutan yang menuntut komitmen anggaran dan perhatian serius.

Menyeimbangkan Misi Suci dan Kelayakan Manajerial

Diskusi mengenai organisasi nirlaba sering terjebak dalam dikotomi antara menjaga kemurnian misi dan menerapkan praktik manajemen profesional. SDRF menolak dikotomi tersebut dengan menunjukkan bahwa keduanya justru saling menguatkan. McDonald et al. (2015) memberikan kerangka tipologi yang berguna: organisasi nirlaba yang paling berkelanjutan adalah yang mampu bertransformasi dari pencarian misi yang “murni-virtuotik” menuju pendekatan “pragmatis” tanpa mengkhianati nilai dasarnya.

Taneva-Veshoska et al. (2025) memperluas pandangan ini dengan mengintegrasikan modal organisasi (struktur, sistem, prosedur) dan modal spiritual ke dalam satu kerangka keberlanjutan. Hasilnya, efisiensi manajerial tidak lagi dilihat sebagai ancaman terhadap spiritualitas, melainkan sebagai sarana untuk memperluas jangkauan dakwah dan memastikan kontinuitas layanan sosial. Mufid & Elizabeth (2025) memberikan bukti dari lapangan Indonesia bahwa lembaga filantropi Islam yang menggabungkan kepemimpinan entrepreneur dengan resiliensi organisasi mampu bertahan dalam tekanan ekonomi sekaligus mempertahankan legitimasi sosial. Ini adalah pesan penting bagi pengelola masjid, pesantren, dan lembaga dakwah lainnya: profesionalisme bukan musuh nilai, melainkan pelindungnya.

Keterbatasan dan Agenda Riset ke Depan

Meskipun SDRF menawarkan kerangka yang integratif, beberapa keterbatasan perlu diakui. Pertama, model ini disusun berdasarkan tinjauan literatur sistematis, sehingga hubungan antarvariabel masih bersifat korelasional-konseptual, bukan kausal. Kedua, mayoritas artikel primer berasal dari konteks organisasi nirlaba di negara Barat atau studi kuantitatif umum; hanya dua artikel (Mufid & Elizabeth, 2025 dan Maghamis et al., 2026) yang secara eksplisit menyentuh konteks Indonesia dan dunia Islam. Ketiga, konsep *digital agility* masih tergolong baru, sehingga bukti empiris jangka panjang tentang efektivitasnya dalam regenerasi kepemimpinan masih terbatas.

Oleh karena itu, agenda riset ke depan perlu diarahkan pada pengujian empiris model SDRF melalui pendekatan kuantitatif, misalnya survei lintas lembaga dakwah di Indonesia dengan metode SEM-PLS. Selain itu, studi kasus longitudinal pada organisasi yang menerapkan sistem suksesi formal akan memberikan gambaran yang lebih kaya tentang tantangan implementasi di lapangan. Penelitian lintas budaya juga penting untuk melihat apakah model ini berlaku universal atau memerlukan adaptasi lokal.

Kesimpulan

Penelitian ini merumuskan Sustainable Da'wah Regeneration Framework (SDRF) sebagai model konseptual yang mengintegrasikan *Spiritual Capital* dan *Digital Agility* untuk menjawab tantangan keberlanjutan organisasi dakwah di era disrupsi. *Spiritual Capital* diposisikan sebagai fondasi utama pengembangan kader, sementara *Digital Agility* berperan sebagai katalis yang mempercepat efektivitas regenerasi kepemimpinan. Model ini juga menekankan pentingnya perencanaan suksesi formal dan manajemen talenta berbasis pengetahuan guna menghindari jebakan kepemimpinan karismatik.

Secara teoretis, SDRF memperluas teori *Intellectual Capital* dengan menempatkan spiritualitas sebagai seminal transformasi nilai, serta menawarkan perspektif baru dalam teori kapabilitas dinamis dengan memosisikan *Digital Agility* sebagai moderator. Implikasi praktisnya meliputi formalisasi jalur suksesi, investasi literasi digital kader, dan keseimbangan antara misi spiritual serta manajemen profesional. Keterbatasan penelitian ini adalah sifatnya yang masih konseptual berbasis SLR dan minimnya konteks lokal, sehingga riset lanjutan perlu diarahkan pada pengujian empiris, studi longitudinal, serta perbandingan lintas budaya.

Daftar Pustaka

- Abel, E. de J. S. (2024). *Determinants of talent management in faith-based organization*. <https://doi.org/10.63201/EPAB5328>
- Azevedo, L., Lee, R., & Shi, W. (2024). Strategic IT Alignment and Organizational Agility in Nonprofits during Crisis. *Administrative Sciences* 2024, Vol. 14, 14(7). <https://doi.org/10.3390/ADMSCI14070153>

- Beaton, E. E. (2021). Institutional leadership: Maintaining mission integrity in the era of managerialism. *Nonprofit Management and Leadership*, 32(1), 55–77. <https://doi.org/10.1002/NML.21460>
- Charan, Ram., Drotter, S. J. ., Jonasen, Kent., & Noel, Jim. (2024). *The leadership pipeline : developing leaders in the digital age*. 266.
- Ciampi, F., Faraoni, M., Ballerini, J., & Meli, F. (2022). The co-evolutionary relationship between digitalization and organizational agility: Ongoing debates, theoretical developments and future research perspectives. *Technological Forecasting and Social Change*, 176, 121383. <https://doi.org/10.1016/J.TECHFORE.2021.121383>
- Dollhopf, E. J., & Scheitle, C. P. (2013). Decline and Conflict: Causes and Consequences of Leadership Transitions in Religious Congregations. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 52(4), 675–697. <https://doi.org/10.1111/jssr.12075>
- Geib, N., & Boenigk, S. (2022). Improving nonprofit succession management for leadership continuity: A shared leadership approach. *Nonprofit Management and Leadership*, 33(1), 59–88. <https://doi.org/10.1002/NML.21508>
- Kamaluddin, A., Kassim, N., Alam, Md. M., & Abu Samah, S. A. (2019). *Human Capital Accountability and Construct: Evidence from Islamic Microfinance Institutions in Malaysia*. <https://doi.org/10.31235/OSF.IO/962YU>
- Laallam, A., Uluyol, B., Kassim, S., & Engku Ali, E. R. A. (2022). The components of intellectual capital and organisational performance in waqf institutions: evidence from Algeria based on structural equation modelling. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 13(7), 1110–1136. <https://doi.org/10.1108/JIABR-07-2021-0192>
- Maghamis, F. M., Alzydan, I. M., Alharbi, B. F., Alotaibi, Z. A., Alzydan, Z. I., & Almanashi, F. (2026). Driving Governance Excellence in Non-Profit Organizations through Digital and Strategic Transformation. *American Journal of Business Science Philosophy*, 3(1), 33–45. <https://doi.org/10.70122/AJBSP.V3I1.3>
- Mufid, M., & Elizabeth, M. Z. (2025). Entrepreneurial Leadership and Organizational Resilience in Islamic Philanthropy: A Case Study of LAZISNU Doro, Indonesia. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 21–41. <https://doi.org/10.14421/MANAGERIA.2025.101-02>
- Nurdin, M. R. (2024). Islamic faith-based organisations and their role in building social capital for post-disaster recovery in Indonesia. *Disasters*, 48(S1), e12635. <https://doi.org/10.1111/DISA.12635>
- Oliveira, M., Sousa, M., Silva, R., & Santos, T. (2021). Strategy and Human Resources Management in Non-Profit Organizations: Its Interaction with Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 75. <https://doi.org/10.3390/JOITMC7010075>
- Omae, K. N., Oginde, D. A., & Njoroge, G. G. (2024). The Effect of Leadership Succession Planning on the Stability of Evangelical Churches in Nairobi City County, Kenya. *Eastern African Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(1), 80–93. <https://doi.org/10.58721/EAJHSS.V3I1.577>
- PEREIRA, L. D. M., Pires, R. C. A. V., Roble, G. L. de E., Lopes, F. J., & Rosini, A. M. (2021). CAREER TRANSITION AND THE LEADERSHIP PIPELINE OF RAM CHARAN. *Journal on Innovation and Sustainability RISUS*, 12(4), 133–143. <https://doi.org/10.23925/2179-3565.2021v12i4p133-143>
- Puteri Maharani, L., & Winardi, Y. (2025). Navigating Leadership Succession and Regeneration in a Private Christian School: A Case Study. *Diligentia: Journal of Theology and Christian Education*, 7(2), 121–134. <https://doi.org/10.19166/DIL.V7I2.9721>

-
- Ronda, D., Panggarra, R., Frank Rouw, R., Laukapitang, Y. D. A., Filsafat, S. T., & Jaffray, T. (2023). *Spiritual Leaders in the Digital Age: A Study of the Impact of Digitalization on Spiritual Ministry*. 92–102. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-160-9_12
- Santora, J. C., Sarros, J. C., & Esposito, M. (2013). Nonprofit founders and succession: how to ensure an effective leadership handover. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 28(1), 16–19. <https://doi.org/10.1108/DLO-09-2013-0072>
- Schaedler, L., Graf-Vlachy, L., & König, A. (2022). Strategic leadership in organizational crises: A review and research agenda. *Long Range Planning*, 55(2), 102156. <https://doi.org/10.1016/J.LRP.2021.102156>
- Taneva-Veshoska, A., Trajkovska, S., & Filipovikj, A. (2025). Integrating Organisational and Spiritual Capital: A Pathway to Corporate Sustainability. *European Conference on Knowledge Management*, 26(2), 999–1006. <https://doi.org/10.34190/ECKM.26.2.3822>
- Wang, M., Guo, T., Ni, Y., Shang, S., & Tang, Z. (2019). The effect of spiritual leadership on employee effectiveness: An intrinsic motivation perspective. *Frontiers in Psychology*, 9(JAN), 410653. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2018.02627/TEXT>