



Model Kepemimpinan Dalam Kepemimpinan Dakwah

Asni Leliana¹, Cecep Castrawijaya²

^{1,2} UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta

asnilelianatbh@gmail.com

Abstrak:

Kepemimpinan dakwah dari perspektif sosial selalu diwujudkan oleh da'i atau da'i itu sendiri. Pandangan seperti itu tidak salah bila dianggap bahwa pendeta atau pengkhotbah adalah pemimpin dan pemimpin gereja yang tidak hanya diikuti sebagai teladan perilaku keteladanannya tetapi juga mendengarkan.nasihah dan bimbingan dalam bidang agama. Kepemimpinan adalah netralisasi perilaku kepemimpinan dan konsep manajemen, menonjolkan latar belakang sejarah, penyebab kepemimpinan, syarat keberadaan manajer, karakteristik yang paling penting dari seorang manajer, tugas pokok dan fungsi serta etika profesi manajerial. Pemimpin dalam manajemen dakwah harus menjadi pemimpin jika perlu perhatikan tipe kepemimpinan atau gaya kepemimpinan sehingga dapat digunakan dalam proses dakwah. Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kualitatif. Menurut John W. Creswell mengatakan penelitian kualitatif adalah metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dipegang oleh banyak orang atau kelompok orang bersumber dari masalah sosial atau kemanusiaan. Hasil menunjukkan bahwasanya ada beberapa upaya yang dilakukan, seperti memberikan arahan, mempelajari kehidupan sosial masyarakat serta dengan melaksanakan kegiatan islamiyah di gampong. Reusam yang berlaku di Gampong Kulam Baro bukan saja sebatas peraturan yang tertulis, namun juga berkaitan dengan tatanan kehidupan masyarakat dan menjadi pesan dakwah yang dapat diimplementasikan di gampong Kulam baro. Hasil menunjukkan bahwasanya ada beberapa upaya dilakukan dalam model kepemimpinan dakwah, seperti strategi dan karakteristik kepemimpinan dalam dakwah dan strategi Untuk Meningkatkan Budaya Organisasi Islami

Kata kunci: Model Kepemimpinan, Lembaga Dakwah, Organisasi Islami

Pendahuluan

Kepemimpinan dakwah dari perspektif sosial selalu diwujudkan oleh da'i atau da'i itu sendiri. Pandangan seperti itu tidak salah bila dianggap bahwa pendeta atau pengkhotbah adalah pemimpin dan pemimpin gereja yang tidak hanya diikuti sebagai teladan perilaku keteladanannya tetapi juga mendengarkan.nasihah dan bimbingan dalam bidang agama. Namun demikian, terdapat perbedaan tugas seorang pemimpin dakwah (*da'i*) dan pemimpin dakwah (*da'wah leader*). Jika Peran para pemimpin dakwah adalah mengembangkan visi dan menetapkan arah dan strategi lembaga dakwah untuk membawa perubahan yang



diperlukan. Misi; kemudian terserah kepada pemimpin administrasi dakwah untuk merumuskan rencana dan mengalokasikan sumber daya yang tersedia untuk melaksanakan rencana tersebut.

Sedangkan jika pemimpin dakwah adalah orang yang mengkomunikasikan tujuan dicapai dengan ucapan dan perbuatan (*tindakan*) yang kebutuhan mempengaruhi pembentukan tim yang memahami visidan strategi kelembagaan; kemudian pimpinan dakwah yang memutuskan struktur organisasi untuk memenuhi persyaratan yang direncanakan dan ditentukan orang-orang di bawah struktur saat ini mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang untuk implementasi kebijakan yang direncanakan dan dirumuskandan proses yang membantu memimpin dan menciptakan orangKemungkinan untuk mengontrol pelaksanaannya.

Begitu juga ketika pemimpin dakwah bertanggung jawab untuk memotivasi orang mengatasi hambatan untuk berubah untuk perbaikan dengan memenuhi kebutuhan dasar masyarakat seringkali tidak terpenuhi dan menciptakan perubahan, seringkali pada tingkat sedang dramatis, membawa perubahan yang bermanfaat bagi kemajuan dakwah; maka pemimpin dakwah bertanggung jawab untuk memantau hasil yang dicapai serta melakukan identifikasi perbedaan yang muncul dan perencanaan kegiatan atau kegiatan dakwah serta penyelenggaraan kegiatan dakwah untuk memecahkan permasalahan yang ada dan membuat tingkatan yang telah dirancang. terus menghasilkan output sesuai dengan kebutuhan dakwah yang dituju.

Di era globalisasi sekarang dan masa mendatang dimana kompetisi berlangsung bersifat global dan eksis. Perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi ukuran yang berbeda fase restrukturisasi. Itu menggembirakan pergeseran paradigma organisasi tradisional hingga modern. Kondisi ini harus benar-benar dipahami dan sebanding dengan persiapan ini terutama didasarkan pada faktor sumber daya manusia yang berkualitas dengan kualifikasi yang sesuai persyaratan pribadi semakin kompleks.

Berdasarkan persyaratan keahlian lebih banyak staf kompleksitas membutuhkan sumber daya yang sangat termotivasi sesuai dengan persyaratan di era itu, yaitu orang dari sumber daya, tidak hanya tidak berdaya hanya pribadi tetapi berkembang dapat termotivasi organisasi juga. Sebuah motivasi penting milik masing-masing orang dalam hubungannya dengan motivasi. Motivasi adalah rangkaian mempengaruhi sikap dan nilai individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. sikap & nilai ini adalah sesuatu yang tak terlihat yang memberi kekuatan mendorong manusia untuk berperilaku mencapai tujuan yang diinginkan, ada 2 dari (dua) komponen tersebut, yaitu: arah perilaku (bekerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (sebagian upaya orang di tempat kerja). meliputi motivasi perasaan, pikiran, dan pengalaman yang unik masa lalu yang menjadi bagian hubungan internal dan eksternal organisasi. kecuali motivasi didefinisikan motivasi individu untuk melakukannya bertindak karena mereka ingin melakukan itu. jika individu termotivasi untuk membuat pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan individu.

Menciptakan sumber daya manusia dengan motivasi yang tinggi itu tidak mudah, itu perlu mendukung stabilitas organisasi dalam mendapatkan dukungan untuk proses ini organisasi ini. Dukungan dari pimpinan organisasi terpengaruh itu karena kesuksesan organisasi terdapat pada pemenuhan semua rencananya bergantung pada pemimpin yang mengarahkan dan



bawahan sesuai instruksi jadi jika organisasi bisa jika kedua faktor tersebut bersinergi, maka tidak dapat dihindari bahwa organisasi akan melakukannya mampu mencapai kinerja yang maksimal jatuh tempo. Karena untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam organisasi, sehingga diperlukan terus berusaha dan upaya konstan tingkatkan kinerja agar lebih baik terutama karena persyaratan dari masyarakat global saat ini. Untuk menentukan hal tersebut maka perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Efektivitas berasal dari pemahaman presentasi ada juga artinya memberikan rasa pencapaian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Tapi sebenarnya kinerja makna yang lebih luas, bukan hanya hasil bekerja, tetapi juga bagaimana bekerja pada kualitas efisiensi adalah yang teratas tersusun dari tiga elemen yang saling berhubungan, yaitu keterampilan, usaha, karakter luar seperti tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang dibawa seseorang pekerjaan, seperti pengetahuan, keterampilan, termasuk keterampilan interpersonal keterampilan teknis. Bahkan berusaha keras bisa disebut motivasi ditunjukkan oleh seseorang menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya kondisi eksternal seragam luasnya kondisi eksternal untuk mendukung aktivitas mereka.

Faktor yang perlu dipertimbangkan meningkatkan kinerja karyawan motivasi dan kemampuan manajer dalam manajemen personalia dimiliki karyawan. Cukup berdasarkan kemampuan pemimpindalam manajemen dan motivasi karyawan pekerjaan merupakan faktor yang menggambarkan sikap dan karakter seseorang sedang bekerja pada prinsip dan misi. Di dalam ada banyak pembicaraan tentang pencapaian individu diakrenakan faktor kontribusi. Itu karena adalah fenomena individu di mana setiap orang pada dasarnya unik dan penentu kinerja sangat berbeda. Namun, ada dua faktor utama sebagai variabel yang paling penting menggambarkan aktivitas seseorang motivasi dan bimbingan. b) kemampuan pekerja bekerja bisa diformulasikan dalam bentuk persamaan yaitu $P = f(m \times a)$. Arti dari persamaan ini adalah $P = \text{daya (daya)}$, $M = \text{Motivasi (motivasi)}$ dan $a = \text{kemampuan (Keahlian)}$.

Kualitas kepemimpinan dalam konteks Manajemen Dakwah adalah sifat dan ciri perilaku seorang pemimpin yang meliputi kemampuan untuk selalu berprestasi dalam mengerahkan seluruh energi untuk mencapai sesuatu tujuan misi yang dinyatakan. kepemimpinan adalah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan (dengan berdakwah). Karena manajemen yang sukses bisa disebabkan karena kepengurusan organisasi ditulis secara tertulis. Ini dari sudut pandang dakwah terkemuka. dimana alam kepemimpinan mampu mempengaruhi orang lain secara konstruktif dan mampu menunjukkan cara dan sarana yang tepat dalam lakukan dengan benar bersama-sama.

Properti untuk dimiliki Tokoh-tokoh dakwah menurut al-Ghazali adalah sebagai berikut: Pertama, hubungan dengan Tuhan adalah kewajiban seorang pemimpin selalu menjalin hubungan komunikatif dengan Allah swt dan ini adalah dasar moralitas manusia yang paling penting. Pemimpin atau da'i karena tidak mungkin melakukan dakwah jika tidak menjaga silaturahmi dan bertakwa kepada Allah Mahabbah seperti Khalik. Seorang kepala atau da'i tidak akan pernah datang kalau Anda mungkin ingin mengundang orang lain jika bukan demi Allah selalu menyeru manusia ke jalan Allah ketika memberi petunjuk itu tidak tahu jalan. Sebaliknya,



jika demikian sang pemimpin pergi dengan cara yang baik, tentu saja sang pemimpin akan selalu ikuti aturan dan standar hukum, norma agama bahkan norma sosial.

Kedua, disiplin diri berarti kepemimpinan bersifat perbaikan diri, apakah memang ada keseriusan untuk memperbaiki diri atau meningkatkan perbaikan sendiri menjadi wajib bagi setiap pemimpin atau setiap muslim, tetapi menjadi mengikat pemimpin atau pengkhotbah yang harus diikuti. Ketiga, kedalaman pemahaman tentang agama dan dunia. Seorang pemimpin atau pengkhotbah yang bijak haruslah seorang pria yang melihat visi masa depan yang luas, termasuk salah satunya. Pemimpin harus selalu bijak dan selalu bijak melindungi, pelindung dan panutan bagi orang-orang orang lain atau masyarakat pada umumnya. Itu pasti seimbang dengan ilmu yang cukup, ilmu agama yang baik dan pengetahuan umum (dunia). Harus menjadi pemimpin menjadi panutan dan panutan bagi orang lain dan bukan sebaliknya. Faktor: Dengan kata lain, seorang pemimpin harus selalu membangun dirinya sendiri menjadi kepemimpinan yang baik.

Manajer juga harus berusaha untuk berkembang lebih jauh dengan motif dalam objek dakwah dan keselarasan motif tersebut dengan tujuan dakwah. Itu harus menjadi pemimpin dengan misi yang memiliki sifat dinamis dan sifat yang dapat dipengaruhi dan menggerakkan orang menuju tujuan menciptakan. Dinamis diantara para pengikut yang terarah dan ditentukan. Di samping sifat-sifat pemimpin secara umum Islam menggariskan sifat-sifat pemimpin yang paling utama adalah iman dan ketaatan kepada Allah. Kepemimpinan Islam adalah proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi perilaku orang lain dan untuk eksis bekerja sama sesuai Al-Qur'an dan Hadits untuk tujuan bersama.

Kepemimpinan dalam kepemimpinan dakwah merupakan kualitas atau karakteristik perilaku kepemimpinan yang melibatkan keterampilan kekuatan kemampuan manusia untuk mempengaruhi dan mengarahkan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dakwah didirikan Ada syarat yang harus dipenuhi Administrator: a) Ia memiliki kekuatan fisik dan mental. b) Pengendalian emosi. c) Pengetahuan tentang hubungan interpersonal. d) Motivasi dan dorongan pribadi. e) kemampuan berkomunikasi. f) Keterampilan mengajar seorang pemimpin yang baik. g) Keterampilan Sosial. h) Keterampilan Teknis Manajemen.

Menurut Ilahi, buku Manajemen Dakwah itu ada beberapa istilah Al-Qur'an yang berkaitan dengan pemahaman administrator. Yang pertama adalah kata Ummara' atau yang sering disebut juga dengan ulil amri dan khadimul ummah (Ilahi, 2009:212). Khadimul Ummah diartikan sebagai pelayan masyarakat, istilah Ulil Amri dan Umara' dijelaskan dalam Firman Allah cara: *“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya dan Ulil Amri ada di antara kamu. Kemudian jika anda memiliki pendapat yang berbeda tentang sesuatu dan kembali ke sana Allah (Quran) dan Rasul-Nya (Sunnah) jika anda jujur beriman kepada Allah dan hari akhir, itu lebih dari itu.”*

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kualitatif. Menurut John W. Creswell mengatakan penelitian kualitatif adalah metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dipegang oleh banyak orang atau kelompok orang bersumber dari masalah sosial atau



kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif Ini membutuhkan usaha yang besar, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur, kumpulkan informasi spesifik peserta menganalisis data secara induktif, dimulai dengan subjek siapa pada isu-isu umum dan menafsirkan makna data.

Hasil dan Pembahasan

Pengertian Kepemimpinan

Untuk mendapatkan stabilitas internal dalam merumuskan konsep kepemimpinan yang lebih baik katakan sebelumnya beberapa pemikiran tentang kepemimpinan diri dilihat oleh orang banyak yang berbeda perspektif. Sebagai pemahaman kepemimpinan diungkapkan Tead dalam Sutarto (2006) "Kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi orang bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan masa depan menemukan yang diinginkan". (Kepemimpinan adalah Kinerja memengaruhi orang dengan baik bersedia bekerja sama untuk mencapai sesuatu beberapa tujuan yang diinginkan). Pendapat Terry berbeda di Thoha (2007) yang mendefinisikan "kepemimpinan". merupakan kegiatan yang dapat dipengaruhi Orang yang terdorong untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah netralisasi perilaku kepemimpinan dan konsep manajemen, menonjolkan latar belakang sejarah, penyebab kepemimpinan, syarat keberadaan manajer, karakteristik yang paling penting dari seorang manajer, tugas pokok dan fungsi serta etika profesi manajerial. Teori pertama Teori perilaku Prasetyo (2006) menurut Sharma digeneralisasikan. Teori perilaku ini dipresentasikan oleh: Universitas Negeri Ohio. hasil penelitian Mereka mengatakan manajer baik/sukses adalah mereka yang membuat struktur ini memungkinkan untuk meningkatkan inisiatif dengan pengamatan aman 2. Universitas Michigan. ahli di luar menggambarkan universitas ini kepemimpinan sebagai sebuah kontinum dengan dua kutub, yaitu mengarahkan orang (Karyawan/Pengikut) dalam satu kolom dan berorientasi produksi di tiang lain. 3. Teori Atribut mengatakan bahwa kepemimpinan hanya ada kualitas atau atribut yang diberikan orang kepada mereka secara individu. Teori ini membahas sifat penting seorang pemimpin sehingga semua yang memiliki kualitas ini adalah panduan (Prasetyo dkk, 2006).

Pengertian Kepemimpinan Manajemen Dakwah

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang harus ada dalam kehidupan seseorang makhluk sosial yang saling membutuhkan. Karena dapat dimengerti bahwa sekelompok orang hidup bersama di mana-mana diperlukan kepemimpinan. Konsep pemimpin dan kepemimpinan adalah satu kesatuan kata yang sulit dibedakan, karena tanpa kepemimpinan tidak ada pemimpin, sedangkan kepemimpinan tanpa pemimpin tidak ada artinya. Dalam bahasa Inggris, seorang manajer disebut sebagai manager sedangkan aktivitasnya disebut sebagai manager (John dkk, 2005). Dalam Islam, kepemimpinan identik dengan istilah tersebut. Istilah khalifah pada dasarnya berarti penerus atau perwakilan. Penggunaan kata khalifah setelah wafatnya Nabi Muhammad, khususnya untuk yang keempat Khulafaur rasyid juga membahas arti kata Amir (jamak Umara) yang berarti penguasa.



Menurut Indonesia, istilah kepemimpinan itu sendiri berasal dari kata dasar “*memimpin*”, yang berarti “*memimpin*” atau “*mengarahkan*”. Setelah itu diberikan awalan “*pe*” menjadi seorang pemimpin berarti seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain Kekuatan dan komunikasi untuk mencapai tujuan. Saat kata “*Lead*” berakhir “*a*” maka dia menjadi pemimpin, jadi orang yang memimpin dan yang harus ditaati secara hierarkis. Meskipun definisi kepemimpinan sangat mengesankan peringkat sebagai berikut (Nawawi, 1993).

- a. Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan kapasitas seseorang dalam jabatan pimpinan suatu unit kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahan, untuk berpikir atau bertindak sedemikian rupa. sehingga ia memberikan kontribusi perilaku yang positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- b. Sutarto menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah seperangkat kegiatan struktural yang terdiri dari kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu dengan cara yang membuat mereka siap melakukannya. bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. M. Karjadi mendefinisikan kepemimpinan sebagai upaya mengajak orang lain untuk bekerja sama dengan semangat dan semangat kerja yang tinggi sehingga mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan.

Manajemen adalah kegiatan yang mengatur penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Administrator yang mengatur aktivitas diundang manajer (pemimpin) dan anggota yang terlibat dalam pelaksanaan disebut sebagai staf manajerial (Staf administrasi). Tujuan organisasi dicapai melalui penggunaan sumber daya dan fasilitas dan kolaborasi dari beberapa pelaksana. semuanya terkendali, merupakan faktor yang paling penting, karena pada hakikatnya kepemimpinan adalah dari, untuk dan bersama orang. Dengan motivasi yang tinggi, manajer dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal untuk mencapai hasil maksimal yang diinginkan. Jadi demikian juga dengan organisasi dakwah yang dilakukan menurut prinsip pengendalian kehendak menjamin tercapainya tujuan dan mengangkat citra profesional di kalangan masyarakat, khususnya di kalangan pengguna profesi da'I (Zaini, 1996).

Kepemimpinan dakwah merupakan fungsi kepemimpinan dan perannya sebagai pimpinan organisasi atau lembaga dakwah, yang bertanggung jawab menjalankan semua fungsi manajerial mulai dari perencanaan hingga pengorganisasian.(organisasi), aktivasi (implementasi) dan kontrol (pemantauan) (Zaini, 1996).

M. Munir dan Wahyu Ilaihi berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebuah konsep Manajemen Dakwah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan sebagai salah satu seni dakwah untuk menciptakan konsistensi dalam menemukan titik temu. Ini berarti bahwa setiap administrator/pengelola harus mampu bekerja secara kolaboratif dengan anggota organisasi untuk mencapai hasil yang dicapai dari lokasi Peran pemimpin di sini adalah untuk mendorong para menteri. Oleh



karena itu, manajemen adalah seni bagaimana orang lain mengikuti tindakan orang lain untuk mencapai tujuan.

- b. Kepemimpinan sebagai bentuk dakwah persuasi dan inspirasi dimaksudkan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang, yang dilakukan bukan dengan paksaan tetapi dengan himbauan dan pidato.
- c. Kepemimpinan adalah orang yang memiliki pengaruh. Dalam tuntunan dakwah ini sifat-sifat atau nilai-nilai pribadi dikaitkan dengan akhlak Nabi yang menjadi sumber utamanya.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang erat kaitannya dengan kepemimpinan dakwah, dimana kepemimpinan merupakan hakekat dari kepemimpinan dakwah. Hal ini disebabkan keberhasilan organisasi dakwah dalam mewujudkan cita-citanya apa yang ingin dicapai tergantung pada pemimpin dakwah (da'i), yaitu apakah dia mampu mengerahkan semua sumber daya manusia dan bertanggung jawab untuk melaksanakan semua kegiatan. kepemimpinan dalam organisasi dakwah.

Pemimpin dalam manajemen dakwah harus menjadi pemimpin jika perlu perhatikan tipe kepemimpinan atau gaya kepemimpinan sehingga dapat digunakan dalam proses dakwah. Juga pekerjaan misionaris dakwah berjalan efektif ketika da'i dapat bekerja samadengan model kepemimpinan yang berbeda dalam masyarakat baik formal maupun informal. Meskipun penilaian ada di sini sebagai patokan da'i. Untuk mengetahui apa pelaksana tugas dakwah, bagaimana menunaikan tugas tersebut. Apa yang harus dievaluasi pelaksanaan dakwah tidak lebih dari seluruh komponen dakwah yang mengacu pada tujuan dakwah yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.

Sederhananya, mengapa aturan dakwah apakah harus?. Manajemen itu membosankan mengatur dan mengontrol berbagai sumber daya, misi, uang, barang, mesin, metode atau pasar atau pasar. Gambar mengacu pada proses yang dalam bertindak di mana tindakan dapat berkembang motivasi keagamaan dalam masyarakat tentunya manajemen profesional kepemimpinan dakwah. Jika Manajemen Dakwah dikelola dengan baik, itu saja diperlukan untuk semua kegiatan.

Prosesnya dimulai dengan desain masing-masing tindakan itu terjadi atau setelah itu dilakukan mengatur, melaksanakan dan mengevaluasi penggunaan sumber daya manusia dan lainnya termasuk sumber pendanaannya. Seluruh proses Tujuannya adalah untuk mencapai keuntungan dari tujuan yang ditetapkan sehingga kegiatan atau organisasi tersebut benar-benar dapat dilakukan ingin mendorong warganya dan melakukan ibadah serta amalan-amalan saleh lainnya dimana kegiatan dakwah berlangsung apa yang kami lakukan selama ini jika kami tidak berhasil dalam pendekatan manajemen menghadapi kesulitan dan hambatan.

النَّاسِ بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا هَلَّهَا إِلَى الْأَمْنِ اتُّودُوا أَنْ يَأْمُرَكُمْ اللَّهُ إِنَّ
بَصِيرًا سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ قَلْبَهُ يَعِظُكُمْ نِعَمًا اللَّهُ إِنَّ قَلْبَهُ تَحْكُمُوا أَنْ



Terjemahnya: *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*(QS. An-Nisa: 58).

Teori Kepemimpinan Manajemen Dakwah

Ada delapan teori kepemimpinan yang dapat menggambarkan pendekatan yang berbeda dan model kepemimpinan yang dijelaskan oleh G.R Terry yaitu: a) Teori otokratis menegaskan bahwa kepemimpinan ditegakkan melalui kekerasan disiplin didukung oleh sanksi untuk tindakan. Jika pekerjaan itu baik, Anda akan diberi hadiah dan jika itu buruk, anda akan dihukum. b) Teori psikologi mengklaim bahwa fungsi utama adalah kepemimpinan kembangkan sistem motivasi sebanyak mungkin dalam dorongan dan pemberian antusiasme bawahan untuk bekerja guna mencapai tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka. c) Teori sosiologi mensyaratkan bahwa tindakan manajer adalah upaya mereka untuk membuat keputusan akhir dalam menentukan tujuan organisasi. Sehingga bawahan tahu harus berbuat kemana kemana mereka pergi dan apa yang diharapkan organisasi mereka dari mereka. d) *Support theory* atau teori dukungan menegaskan bahwa kepemimpinan dapat berjalan membantu bawahan bekerja dengan baik juga. Teori ini disebut juga sebagai teori partisipasi, dimana pemimpin mendorong bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Teori ini juga disebut dengan teori demokrasi, dimana keputusan dibuat secara kolektif. e) *Teori laissez-faire* menekankan bahwa manajer memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk memutuskan tindakan mereka. Penerimaan kedewasaan bawahan membuat pemimpin hanya bertindak sebagai simbol yang dalam teori ini memberi setiap bawahannya terlalu banyak kebebasan. Anggota bebas mengeluarkan pendapat, menyampaikan kebijakannya sendiri, sedangkan pimpinan hanya bertindak sebagai mediator ketika timbul perselisihan di antara mereka. untuk merencanakan yang dianggap sama sekali tidak perlu karena membatasi kebebasan anggota. Semuanya dipercayakan kepada bawahan. f) Teori perilaku personel didasarkan pada gagasan bahwa ketika berhadapan dengan masalah seseorang harus bertindak secara fleksibel sesuai dengan keadaan. Pemimpin yang mengikuti teori ini tidak pernah melakukan hal yang sama dalam situasi apa pun yang ditemuinya, ia memiliki "fleksibilitas" dalam menghadapi bawahannya. g) Teori karakter menekankan sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Fitur-fitur ini meliputi: Intelijen; Prakarsa; berkemauan keras; kematangan jiwa; persuasif; banyak bicara; optimis; perhatian (empati); kreatif dan partisipasi sosial. h) Teori situasi berangkat dari pengertian bahwa kepemimpinan mengandung tiga unsur, yaitu pemimpin, pengikut dan situasi. Sebagai tambahan bawahan, bahkan pemimpin, harus beradaptasi dengan situasi berbeda yang mereka hadapi (G.R Terry, 1972).

Ketika diterapkan pada penceramah tentang kepemimpinan eksekutif, teori apa pun tentang kepemimpinan puncak tentu memiliki kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaannya. Seperti teori kepemimpinan otokratis yang menyatakan bahwa kepemimpinan harus



dipertahankan melalui kekuatan pendisiplinan karena mungkin memiliki kekuatan untuk menjadikan organisasi dakwah bersih, tertib dan efisien karena bawahan selalu merasa patuh dan pendiam kepada pemimpinnya, namun di sisi lain cenderung terikat dan kaku untuk hampir semua kegiatan, kebijakan dan perilaku kerjadan keputusan harus selalu didasarkan pada peraturan yang ada. Di sisi lain, bawahan merasa dijadikan "mesin" yang harus menuruti semua aturan atasannya. Manajer juga merupakan "punuk" yang menakutkan di bawah dia.

Sifat Dan Karakteristik Kepemimpinan Dalam Dakwah

Kepemimpinan dalam pengertian umum adalah aproses ketika seseorang memimpin, memimpin dan ataumengendalikan pikiran, perasaan, atau perilaku orang lain. Meskipun makna tertentu dapat dilihat di beberapa pendapat berikut:

- a. Kepemimpinan adalah kepribadian seseorang dapatkan beberapa orang lain untuk meniru atau ikuti itu.
- b. Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilalui oleh seseorang memimpin, mengarahkan, mempengaruhi pikiran, perasaan atau perilaku orang lain.
- c. Kepemimpinan adalah proses membujuk orang lain dalam mengambil langkah menuju tujuan bersama. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang bisa disebut pemimpin jika bisa mempengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku orang lain, dan individu dan kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Ilahi (Wahyu dkk, 2009), menjelaskannya bahwa organisasi dakwah terkemuka juga diperlukan manajer handal dan profesional. Fungsi dan ciri-ciri Pemimpin Dakwah yang baik menurut analisis kepemimpinan dakwah idealnya adalah seorang pemimpin yang memiliki keterampilan dan kemampuan untuk mengintegrasikan lintas dimensi kelembagaan dan dimensi individu. karakter Pemimpin Dakwah optimal adalah: sebuah janji keyakinan adalah kunci kesuksesan apa pun bekerja dan sangat penting sendiri pemimpin dakwah karena diberi amanah kemudian menjalankan sebuah organisasi misionaris yang dengan manajemen yang baik itu memberikan hasil yang diharapkan. Itu adalah pengetahuan dan pengalaman. Manajer siapa yang memiliki pengetahuan dan pengalaman harus diterapkan sesuai dengan kompetensinya dan melaksanakan administrasi mengetahui seluk beluk pekerjaan dan pengetahuan organisasi kerja. Karena tanpa pengetahuan dan keahlian yang memadai, hal itu tidak bisa dihindari organisasi atau manajemen pasti rusak dan tidak berfungsi. Kekuasaan dan eksekusi. Jika seseorang seorang bos memiliki kekuatan, maka dia siap mengatasi segala macam masalah dan persoalan. Namun sebaliknya, jika pemimpinnya tidak ada kekuatan, bahkan ada potensi pahami keputusannya dan itu tidak akan sama hiasan yang ditempatkan pada sekat memiliki kesan kalem dan rasa sakit.

Sebagai seorang pemimpin dakwah, ia harus memiliki sifat-sifat mulia dalam melakukan dakwah seperti: Assalamu'alaikum atas kenabian dan kerasulan yang diemban oleh Muhammad. Menuntut kualitas mulia darinya, jadi apa kemanusiaan dapat menerima dan mengikuti. Ada banyak kualitas mulia yang harus dimiliki seseorang "Pemimpin Dakwah" meliputi: a) Disiplin Kitab Wahyu. Pesan pada dasarnya utusan Ilahi memberikan orang-orangnya karena itu,



tugasnya hanya menyampaikan kata-kata Tuhan. Ia tidak memiliki otoritas membuat aturan agama tanpa tuntunan Wahyu tidak menambah atau mengurangi dari apa yang diturunkan kepadanya oleh Allah swt. Dia juga tidak bisa menyembunyikan firman Tuhan meskipun dia ditegur atau apapun yang mungkin mempersulit posisinya sebagai orang sederhana di antara rakyatnya. Muhammad Assalamualaikum untuk menjalankan fungsi ini dengan baik. Dia tidak melakukannya kecuali berbicara menurut wahyu. Dia tidak melakukannya Bentuk ayat-ayat suci mengikuti Hawa Nafsunya tidak menambah atau mengurangi apa yang ada diserahkan kepadanya. Sesuatu seperti itu lebih baik pemimpin dakwah saat ini bisa mengikuti. B. Menurut contoh. Sebagai manajer seorang pemimpin misi harus religius dan bisa memberikan contoh yang baik kepada rakyatnya terutama saat melakukan ritual keagamaan dan mengikuti kode etik kehidupan sosial hadirin C. Komunikasi yang Efektif. Dakwah adalah sebuah proses menyampaikan pesan ilahi lain untuk pesan yang akan disampaikan dan dipahami dengan baik, itu penting dalam penguasaan teknik komunikasi yang efektif. Muhammad SAW. adalah media yang sangat efisien. Hal ini ditandai dengan kemampuan menyerap ucapan, tindakan dan persetujuannya oleh mitra yang kemudian diturunkan dari generasi ke generasi. Ini kemudian dikenal sebagai Hadits atau Sunnah. Keahlian dan kecerdasannya dapat berkomunikasi menarik banyak orang pada masanya untuk mengikutinya ajarannya. Hal yang sama berlaku untuk mereka yang tidak pernah bertemu orang yang percaya jangan mendengarkan langsung ajaran Islam dia sendiri.

Strategi Untuk Meningkatkan Budaya Organisasi Islami

Setidaknya memiliki andil dalam strategi peningkatan budaya organisasi Islam sebagai berikut. Tim budaya organisasi; Tim adalah organisasi yang menginginkannya implementasi budaya organisasi. tugas untuk memimpin; Pemimpin harus berpartisipasi dalam bimbingan, arahan, dorongan, dll. Komunikasi, Komunikasi terbuka adalah jalan menuju kerja sama dan koordinasi. Motivasi; B. Meningkatkan kesadaran dan pemberian penghargaan atau bonus. Desain kondisi eksternal (lingkungan); Penyejuk udara lingkungan dengan nuansa islami. desain keadaan internal; mengkondisikan kondisi individu sedemikian rupa sehingga cara berpikir dan selalu berdo'a kepada Allah SWT. kemauan untuk berubah, perubahan harus lebih besar dari sebelumnya. Perubahan yang diinginkan dalam organisasi harus sejalin kontak agar rekan kerja di organisasi memahami dengan baik pentingnya perubahan yang diinginkan. Disiplin, melakukan semua tugas, perintah dan aturan yang sesuai syarat yang ditetapkan.

Dalam penerapan strategi ini dapat dilakukan melalui prinsip kerja berikut ini contoh Islam yang sangat baik berikut. Jadi bekerja adalah perilaku Rahman hasil positifnya adalah kerja yang tulus dan penuh perhatian. Pekerjaan sangat bisa diandalkan untuk pemahaman mengarah pada perilaku di mana anda bekerja keras dan merasakannya apa pun yang terjadi di dalam pekerjaan adalah sesuatu yang harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab. kerja adalah panggilan untuk membuatnya bekerja dengan sempurna. Pekerjaan begitu memuaskan Oleh karena itu, sikap kerja yang positif adalah kerja keras yang penuh semangat. kerja adalah doakan agar mereka bekerja dengan tekun dan dengan pengertian. Kerja adalah seni perilaku



positif yang dihasilkan adalah pekerja kreatif yang bahagia dan melihatnya seperti itu untuk menikmati keindahan. Bekerja adalah suatu kehormatan, jadi karyawan itu hebat dengan kesabaran penuh. Kerja adalah pelayanan yang menciptakan etos kerja yang sempurna semua bulat layanan (Akbar dkk, 2008).

Diharapkan kepemimpinan Islam ini akan melahirkan orang-orang yang berwawasan berguna dan bermakna dalam kaitannya dengan lingkungan organisasi. Jadi kerja itu seperti Ibadah dan pengabdian selama bekerja adalah pusat pencerahan diri. Praktik Manajemen Islam dalam suatu organisasi dapat diimplementasikan dalam berbagai bentuk interaksi, apresiasi dan aktivitas ketuhanan seperti peringatan dan doa komunitas mulai bekerja. Jika penerapan sanksi orang tua dilanggar, ada solusi untuk ini yang terbaik, agar kesalahan di lingkungan kerja bukan lagi hal yang memalukan, melainkan tambahan motivasi dan inovasi. Ketika kepemimpinan Islam ada. Setiap organisasi memiliki dampak positif di semua tingkatan di bawah suasana organisasi Islam yang menerapkan prinsip-prinsip kerja di atas semoga tidak ada lagi pelayanan publik yang buruk bagi masyarakat.

Dan jika ada dua golongan dari orang-orang mu'min berperang maka damaikanlah antara keduanya. Jika salah satu dari kedua golongan itu berbuat aniaya terhadap golongan yang lain maka perangilah golongan yang berbuat aniaya itu sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah; jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), maka damaikanlah antara keduanya dengan adil dan berlaku adillah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil (Departemen Agama RI).

Simpulan

Kepemimpinan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari Manajemen Dakwah karena pemimpin bertanggung jawab untuk melaksanakan semua fungsi administrasi dakwah, mulai dari perencanaan dakwah (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pelaksanaan dakwah (*aktivasi*) dan pengawasan dakwah. (pengantar organisasi misionaris. Kepemimpinan dakwah juga terlibat dalam pengambilan keputusan yang merupakan bagian integral dari proses kepemimpinan dakwah, karena tanpa keputusan pemimpin yang tepat, maka kepemimpinan dakwah tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Tentang deskripsi dan representasi teori dan gaya manajemen dalam panduan di atas dapat diturunkan bahwa kepemimpinan itu penting sebagaimana manajer mengambilnya dalam mempengaruhi pengikutnya untuk bertindak dengan sengaja organisasi. Dalam klasifikasi gaya umum kepemimpinan adalah tentang dikotomi. Perilaku gaya kepemimpinan ada cara untuk berinteraksi dengan orang pengelola bekerja gaya dan gaya perbuatan itu dapat dilihat dari cara-caranya direktur pada saat kejadian pekerjaan termasuk bagaimana memberi perintah seperti yang diberikan oleh pemimpin. Tugas atau bekerja bagaimana berkomunikasi dengan bawahan, bagaimana membuat keputusan, dll. Jika administrator melakukan fungsi-fungsi ini tegas, keras, sepihak untuk mengutamakan dalam menyelesaikan tugas memberikan bimbingan dan



pengawasan ketat, maka gaya manajemen seperti itu ini disebut gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas.

Setiap pemimpin harus mengkondisikan hubungan tim dalam khotbahnya. Pemetaan potensi diperlukandan kondisi yang berlaku di dalam dan di sekitar setiap individu, lalu kami merencanakan bersama apa yang bisa dilakukan dengan peluang dan kondisi yang ada. Apa yang harus saya lakukan? seorang pemimpin dalam kepemimpinan di antara mereka memiliki kualitas yang baik, dapat menawarkan perlindungan, untuk menghibur orang-orang yang dipimpinnya berpikiran terbuka, adil, jujur, sabar dan banyak lagi. Karenanya kualitas kepemimpinan yang mulia Proklamasi, terutama dalam dorongan proklamasi, diharapkan mampu menciptakan komunikasi efektif yang dekat dengan masyarakat, selalu sebagai model untuk kepemimpinan rakyatnya atau kepemimpinan pada hakekatnya merupakan salah satu tugas seorang manajer. disamping fungsi *planning*, *organizing* dan *controlling*. Selain prinsip dasar tersebut kemampuan seorang pemimpin dakwah harus juga memiliki beberapa kemampuan khusus atau beberapa ketrampilan agar tugasnya menjadi seorang pemimpin dapat mengemban dengan sebaik-baiknya.

Referensi

- Abdhul, Yusuf. (2021). Pengertian Budaya Organisasi: Fungsi, Jenis, Karakteristik dan Contoh. Yogyakarta: Deepublish.
- Akbar, Nadzmi. (2018). Kepemimpinan Islam: Kepemimpinan yang Membimbing. Banjarmasin: Antasari Press.
- Asbari, M., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, Yuwono, T., Hutagalung, D., Basuki, S., Maesaroh, S., Mustofa, Chidir, G., Yani, A., & Purwanto, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 67246748. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/421>
- Alwahidi Ilyas, Manajemen Da'wah Kajian Menurut Perspektif Al-Quran, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001).
- EK. Imam Munawir, Asas-Asas Kepemimpinan dalam Islam, (Surabaya: Usaha Nasional, t.t).
- G.R. Terry, Principles Of Management, 6 th edition, (Richard D. Irwing Inc. Georgetown, 1972)
- Hadari Nawawi, Kepemimpinan Menurut Islam, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993)
- Handoko, Hani. 2002. Manajemen Personalia. BPFE, Yogyakarta
- Hariandja, Marihot, T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo. Jakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, Donnelly, Jr, 1995. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi I. Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Kayo, Khatib Pahlawan. 2007. Manajemen Dakwah Dari Profesional menuju Konvensional, Jakarta: Amzah
- Mulyadi, Deddy. 2013. Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miftah, Thoha. Kepemimpinan dalam Manajemen : Suatu Pendekatan Perilaku, Cet. IV; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993