

BAB II

A. Kepemimpinan Dakwah

1. Kepemimpinan

Prof Kimball Young membedakan arti kepemimpinan (*leadership*) yang berbeda dengan perkepalaan (*headship*). Menurut Prof Kimball, kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, atau bersifat informal. Sedangkan *headship* atau pemimpin institusional dikaitkan dengan kekuasaan formal yang bisa dioperkan secara kultural.¹

Artinya kemampuan dan keahlianlah yang membuat seseorang pantas dijadikan pemimpin, dan dari keahlian itu pulalah seseorang bisa mendorong orang lain untuk mengikutinya, bukan faktor-faktor keturunan, faktor kekuasaan, faktor wewenang atau birokratis atau lain-lainnya yang tidak berhubungan dengan kemampuannya. Munir dan Wahyu Ilaihi menjelaskan bahwa kemampuan seorang pemimpin memiliki tingkatan dan tercermin dalam: a. *Technical skill* adalah kemampuan dan pengetahuannya yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya; b. *Human skill* adalah kemampuan dalam berinteraksi sesama manusia, termasuk

¹Sri Praptono, “Kepemimpinan dan Fungsi Integrasi”, *Majalah Ilmiah Inspiratif*, Vol. 01 No.01 (Januari, 2016), 22.

Dalam Al-Qur'an, dakwah dalam arti mengajak ditemukan sebanyak 46 kali, 39 kali dalam arti mengajak kepada Islam dan kebaikan, dan 7 kali mengajak ke neraka atau kejahatan.³ Menurut para ulama dan ilmuwan, Munir dan Wahyu Ilaihi merangkum pengertian dakwah mencakup:⁴

- ² M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Kencana, 2013), 213.

³ Ibid, 17.

⁴ Ibid, 21.

Kepemimpinan dakwah merupakan konsep yang kompleks dan dinamis. Kompleks karena melibatkan berbagai komponen baik komponen kepemimpinan ataupun komponen dakwah. Sedangkan dikatakan dinamis karena berkembang secara kesinambungan. Hakekat kepemimpinan dakwah menurut Munir dan Wahyu Ilaihi⁷ adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan dakwah. Dimana ada tiga kekuatan yang turut menentukan tujuan dakwah tersebut tercapai dengan proses kepemimpinannya, yakni: a. Faktor pribadi atau personal dengan kualitas keunggulannya; b. Faktor posisi sehubungan dengan fungsi dan tugas-tugas pemimpin; dan c. Faktor situasi dan tempat yang khusus, yang memerlukan tipe pemimpin pula. Dengan demikian, sifat-sifat dari pemimpin itu harus cocok dan sesuai dengan kebutuhan, serta relevan dengan situasi dan kondisi.⁸

⁸ Ibid, 218

1. Mencontohkan cara (*Model the Way*)

Seorang pemimpin haruslah menemukan suara hatinya dengan menghayati nilai pribadinya secara jelas. Ia harus mengklarifikasi nilai-nilai tersebut dalam batinnya, kemudian mengekspresikan nilai-nilai

Selanjutnya pemimpin harus menjadikan nilai-nilai tersebut menjadi nyata baik dengan lisan dan perbuatannya, memberikan kepastian bagi setiap orang bahwa yang ia jalankan adalah nilai-nilai yang baik dan sesuatu prioritas yang harus ia jalankan dan perjuangkan. Bagaimana memberi contoh yaitu membangun dan memberi keyakinan terhadap nilai-nilai bersama dan menyelaraskan tindakan-tindakan kita dengan nilai tersebut. Melalui keterlibatan pribadi dan tindakan secara langsung seorang pemimpin akan memberikan contoh bagaimana semestinya sesuatu itu berlaku dan nilai apa yang menjadi dasar dan bersikap dan bertindak.

Pemimpin harus memiliki pandangan dan gambaran tentang masa depan. Tanpa sebuah visi, para pengikutnya tidak memiliki harapan-harapan baik dan mimpi-mimpi yang bisa dijadikan pegangan dalam menempuh perjuangan bersama dengan pemimpinnya. Apapun istilah

Pengikut akan merasakan bahwa tujuan organisasi bukan hanya tujuan organisasi, akan tetapi seperti tujuan sudah menjadi tujuannya pula. Setidaknya pengikut merasa sedang mengemban tujuan bersama yang juga

[illegible]

ini merupakan ciri organisasi yang sulit berkembang. Menjadi suatu keniscayaan bagi pemimpin untuk menggerakkan pengikutnya untuk menghadapi tiap-tiap tantangan yang ada. Dalam menghadapi tantangan tersebut, pemimpin harus senantiasa berinisiatif, mengidentifikasi setiap peluang yang ada dan mungkin untuk dimanfaatkan meraih tujuan-tujuannya, memunculkan ide-ide baru yang mendobrak kebuntuan dari suatu proses rutinitas yang ada. Sehingga rutinitas itu bisa menjadi tantangan tersendiri, atau melakukan perubahan dan perbaikan dari rutinitas yang ada. Tantangan yang diciptakan dan disampaikan oleh pemimpin itu harusnya menjadikan pengikutnya lebih berarti dan bermakna dalam menjalaninya.

Setiap tantangan harus bisa dijawab dengan senantiasa terus berinovasi dan menciptakan sesuatu yang lebih baik. Perbaikan dan pengembangan perlu senantiasa dilakukan agar organisasi bisa terus menjawab tantangan yang ada, dan menjadikan organisasi lebih maju. Memang untuk menjalankannya, pemimpin harus berani bereksperimen dan mengambil resiko. Resiko tidak mungkin dihindari, namun pemimpin bisa mengatasi dan meminimalisirnya dengan dimulai dari langkah-langkah dan keberhasilan-keberhasilan kecil, maksudnya yaitu bagaimana pemimpin mengembangkan pengikutnya dengan memberikan tantangan secara bertahap. Perubahan bisa berjalan secara efektif dan efisien kalau kita menjalankan dan menciptakan keberhasilan-keberhasilan kecil tersebut. Keberhasilan besar berasal dari keberhasilan-keberhasilan kecil.

Bagaimana pengikut bisa menikmati proses-proses yang kecil, menciptakan strategi dan teknik dan biarkan mereka secara aktif membuat orang merasa seperti pemenang. Dengan cara demikian mudah bagi pemimpin untuk membuat pengikutnya bergerak dan mengikuti permintaan dari pemimpin.

Dalam memberikan tantangan dan menciptakan keberhasilan-keberhasilan yang kecil, pemimpin perlu memperhatikan kondisi anggota-anggotanya, termasuk karakter personalnya. Pemimpin harus menciptakan suatu iklim yang memberikan rasa kekuatan bagi mereka untuk terus maju dan berkembang. Sehingga tantangan yang diberikan dalam berbagai bentuk tugas dan pemeranan juga dalam batas kemampuan dan kendali anggota. Dengan cara ini pula, maka anggota juga bisa menemukan momentum dan berusaha memanfaatkannya sebaik mungkin, berani dan bertanggungjawab terhadap resiko-resiko yang harus ia menanggungnya. Atas apa yang telah diraih oleh anggota, pemimpin memberikan penghargaan yang perlu. Memimpin dengan menghargai lebih sering dibandingkan hukuman, akan memupuk sikap mental terus berusaha dan selalu mencari berbagai kemungkinan dari setiap tantangan yang ada.

4. Memungkinkan orang lain bertindak (*Enable Others to Act*)

Organisasi adalah ikatan kerjasama antar pihak yang tergabung didalamnya. Pemimpin yang baik bukanlah yang melakukan pekerjaannya sendiri, akan tetapi bagaimana mendorong orang lain untuk bekerjasama penuh tanggung jawab dengan berupaya memberikan kemampuannya

yang terbaik bagi organisasi. Hal ini tidak akan terwujud tanpa adanya iklim yang mendukung, yakni saling percaya dan saling bertanggungjawab. Rasa saling percaya adalah kunci dari hubungan antar manusia bisa berjalan dengan baik atau tidak. Memupuk rasa saling percaya sangat penting agar suatu kepemimpinan berjalan dengan sukses. Sebaliknya ketiadaan saling percaya akan menghambat kinerja organisasi, puncaknya kegagalan kepemimpinan dan organisasi.

Rasa percaya diri saja tidak cukup, mengingat kerjasama yang efektif diperlukan dalam organisasi. Pemimpin harus memfasilitasi rasa saling ketergantungan yang positif. Rasa saling ketergantungan adalah kondisi dimana sikap suatu kelompok yang menyadari bahwa kesuksesan tidak mungkin diraih sendiri, hanya mengandalkan diri ataupun hanya ingin sukses sendiri, akan tetapi mereka menyadari bahwa kesuksesan satu sama lain harus saling menunjang, bahwa kesuksesan hanya akan tercipta dengan sikap dan perilaku koordinatif yang baik antar sesama anggota. Sukses tiap SDM dalam tiap bidang kerja dan peran keorganisasian adalah semangat dari rasa saling ketergantungan. Dalam memupuk rasa ini diperlukan upaya mengembangkan mengembangkan tujuan-tujuan serta peran-peran kerjasama, mendukung norma dan nilai-nilai kerjasama serta memberi penghargaan pada usaha-usaha bersama. Selain itu yang terpenting, bagaimana pemimpin menjalankan interaksi tatap muka langsung dalam mendukung upaya intensif kerjasama. Dapat dikatakan interaksi tatap muka berpengaruh sangat besar bagi tercapainya proses

Dengan mengakui kontribusi anggota, sebagai salah satu jalan menjaga energi semangat anggota.

Praktek dalam menyemangati jiwa berpedoman pada karakter kepemimpinan yang esensial. Ada empat esensi kepemimpinan untuk mengakui kontribusi. *Pertama*, Bagaimana pemimpin memfokuskan pada standart-standart yang jelas. Standart itu muncul dari upaya perwujudan tujuan dan nilai-nilai yang dipegang proses pencapaiannya diformulasikan dalam indikasi yang terukur dan baku. Dari sana pemimpin mengharapkan bagaimana sdm memberikan peran dan kemampuan terbaiknya untuk meraih dan melampaui standart tersebut. Standart tersebut akan menjadi pegangan bagi pengikut dalam melangkah serta bagaimana memberi dorongan positif agar sesuai dengan jalan-jalan organisasi. *Kedua*, Memberikan perhatian dan secara aktif menghargai orang lain dapat meningkatkan rasa percaya para pengikut terhadap pemimpin. Pengikut berusaha keras agar ia bisa memenuhi standart yang telah diberikan oleh pemimpin, ketika mereka bisa meraihnya atau mungkin semaksimal mungkin mendekati standart yang ada, disitulah pemimpin perlu memberikan perhatian dan pengakuan terhadap apa yang telah dilakukan pengikut. Dengan mengakui secara personal kepada anggotanya, pemimpin telah mengirim pesan kedalam bawah sadar personal tersebut bahwa sang pemimpin telah sengaja meluangkan waktu untuk memperhatikan suatu pencapaian yang telah diraih, mencari dan mendapatkan individu yang bertanggung jawab, serta secara pribadi

memberikan pujian pada waktu yang tepat. *Ketiga*, pemimpin harus bercerita dan memberikan contoh akan pentingnya nilai-nilai yang ia anut dipegang dengan baik. Dengan cara itu, anggota tidak diajak dengan diperintah, tapi diajak dengan inspirasi dan motivasi. *Keempat*, Merayakan nilai-nilai dan kemenangan. Merayakan suatu hal pencapaian tertentu, yang diperoleh dengan kerja keras merupakan salah satu cara yang penting dalam rangka menyatakan rasa hormat dan terima kasih, memperbarui rasa memiliki dan bagian dari komunitas, serta mengingatkan diri akan nilai-nilai dan sejarah yang mengikat kebersamaan dalam organisasi. Hal ini akan berpengaruh secara signifikan bagi peningkatan kinerja anggota serta bisa memperkuat prinsip-prinsip mereka bersama.

