BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

Melihat dari skripsi yang diselesaikan oleh Mahasiswi Manajemen Dakwah tahun 2013 tentang "Gaya Kepemimpinan Dekan Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya Periode 2009-2013". Penelitian Nurul Wakidah mempunyai tujuan mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan Dekan Fakultas Dakwah. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan sekarang adalah gaya kepemimpinan yang diteliti oleh peneliti sekarang adalah gaya kepemimpinan transformasional dan dikaitkan dengan pengembangan dakwah Islamiyah serta yang membedakan lainnya adalah obyek penelitian yang diteliti. Penelitian terdahulu obyek penelitiannya adalah Dekan Fakultas Dakwah Periode 2009-2013, sedangkan penelitian sekarang obyek penelitiannya adalah Kepala Cabang Yatim Mandiri Bendul Merisi Cabang Surabaya.

Yang kedua adalah skripsi yang disusun oleh Marwan Petra Surbakti mahasiswa Manajemen Universitas Diponegoro Semarang pada tahun 2013. Skripsi dengan "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT KAI Daop IV Semarang)". Persamaannya dengan peneliti yang sekarang adalah sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional. Sedangkan perbedaannya yang pertama adalah metode penelitian peneliti terdahulu adalah kuantitatif sedangkan peneliti sekarang kuantitatif. Perbedaan yang kedua adalah obyek penelitian peneliti terdahulu adalah karyawan PT KAI Semarang sedangkan peneliti sekarang adalah Kepala Cabang Yatim Mandiri Cabang Surabaya.

Yang ketiga adalah skripsi yang disusun oleh Ahmad Shofian Khoirusmadi Mahasiswa Manajemen di Universitas Diponegoro Semarang. Dengan Judul skripsi "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening", pada tahun 2011. Persamaan dari penelitian sekarang dengan terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional. Perbedaannya yang pertama adalah peneliti sekarang menggunakan metode Kualitatif sedangkan peneliti terdahulu menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan yang kedua adalah Obyek penelitian sekarang adalah Kepala Cabang Yatim Mandiri Cabang Surabaya, sedangkan peneliti terdahulu obyek penelitiannya adalah Sekretaris Daerah Pemerintah Pekalongan.

B. KERANGKA TEORI

1. Teori Kepemimpinan Transformasional

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pendapat James McGregor Burns yang dikutip oleh Wirawan memformulasikan kepemimpinan transformasi sebagai berikut:

a. Manager dan karyawan mempunyai tujuan bersama yang menggambarkan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi, dan harapan mereka. Manager melihat tujuan tersebut dan bertindak atas namanya sendiri dan atas nama para karyawannya. Burns mendefinisikan kepemimpinan sebagai pemimpin yang mengendalikan pengikut untuk bertindak mencapai tujuan tertentu yang menggambarkan nilai-nilai dan motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi, dan harapan mereka. Kepemimpinan terletak pada cara di mana pemimpin melihat dan bertindak untuk nilai-nilai diri dan motivasi dirinya sendiri dan para karyawannya.
b. Burns menyatakan inti dari hubungan pemimpin dan bawahan adalah interaksi orang dengan level motivasi dan potensi kekuasaan, termasuk ketrampilan, untuk mencapai tujuan bersama.
c. Kepemimpinan transformasi berusaha mengembangkan sistem yang sedang berlangsung dengan mengemukakan visi yang mendorong berkembangnya masyarakat baru. Visi ini menghubungkan nilai-nilai pemimpin dan karyawan kemudian menyatukannya. Keduanya saling mengangkat ke level yang lebih tinggi menciptakan moral yang makin lama makin meninggi. Kepemimpinan transformasi merupakan kepemimpinan moral yang meningkatkan perilaku manusia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Kepemimpinan transformasi akhirnya mengajarkan para karyawannya bagaimana menjadi pemimpin dengan melaksanakan peran aktif dalam perubahan, ikut sertanya karyawan dalam perubahan secara aktif membuat karyawan menjadi pemimpin.
e. Menurut Burns tingkat yang tertinggi dari kepemimpinan transformasi adalah terciptanya nilai-nilai akhir yang meliputi keadilan, kebebasan, kemerdekaan, persamaan, dan persaudaraan dalam masyarakat.[1]

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasi adalah tipe kepemimpinan antara manager dan karyawan mencapai tujuan organisasi bersama-sama. Pemimpin yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dengan motivasi. Kepemimpinan transformasi mengembangkan system dengan visi yang mendorong berkembangnya karyawan. Kepemimpinan transformasi memberikan pengaruh kepada karyawan untuk berperan aktif dalam perubahan.

Dalam buku yang ditulis oleh Wirawan, definisi kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass bersama dengan B. J. Avolio (1990) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformational mempergunakan istilah 4 1, yaitu:

a. Perhatian Individual. Pemimpin yang mengembangkan para karyawan dengan menciptakan lingkungan dan suasana organisasi yang mendukung. Perhatian individual merupakan kepedulian pemimpin

[1] Wirawan, Hlm, 138-139.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengurusi setiap kebutuhan para karyawan. Pemimpin bertindak sebagai seorang mentor bagi karyawan, pemimpin selalu mendengarkan keinginan dan kebutuhan mereka. Pemimpin memberikan empati dan mendukung para karyawannya, membuka hubungan komunikasi terbuka dan memberikan tantangan kepada mereka. Para karyawan mempunyai suatu keinginan dan aspirasi untuk pengembangan diri dan mempunyai motivasi intrinsik untuk melaksanakan tugas mereka.

b. Stimulasi Intelektual. Pemimpin menstimulasi para karyawan agar kreatif dan inovatif. Pemimpin mendorong para bawahannya untuk memakai imajinasi mereka dan untuk menantang cara melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh sistem sosial.

c. Motivasi Inspirasional. Pemimpin menciptakan gambaran yang jelas mengenai keadaan massa yang akan datang (visi) yang secara optimal dapat dicapai dan mendorong para karyawan untuk meningkatkan harapan dan mengikatkan diri kepada visi tersebut.

d. Pengaruh Teridealisasi. Pemimpin bertindak sebagai panutan. Ia menunjukkan keteguhan hati, kemantapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab yang sepenuhnya untuk tindakannya dan menunjukkan percaya diri tinggi terhadap visi. Pemimpin siap untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengorbankan diri, memberikan penghargaan atas prestasi dan kehormatan kepada para karyawan.[2]

Teori 4.1 yang dipaparkan oleh Bernard dapat disimpulkan bahwa pemimpin transformational adalah pemimpin yang peduli akan semua karyawan. Ia cenderung membuat lingkungan kerja yang mendukung. Ia akan menstimulasi para karyawan agar menjadi kreatif dan inovatif untuk mencapai suatu perubahan yang baik. Ia mempunyai visi kedepan untuk mencapai tujuan bersama dengan karyawan. Serta, ia adalah panutan bagi para karyawannya.

Tabel Indikator Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin	Karyawan
Mempunyai visi, tujuan, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi, harapan, hari depan menyatu dengan yang diimpikan karyawan.	Visi, tujuan, nilai-nilai, motiavasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi, harapan, hari depan, menyatu dengan yang diimpikan pemimpin.
Memotivasi, kekuasan, keterampilan, untuk merealisaskian visi lebih tinggi	Menggunakan pemimpin sebagai panutan sehingga berusaha mengidentifikasikan dirinya dengan

[2] Wirawan, 2013, *KEPEMIMPINAN Toeri, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta PT RajaGrafindo Persada, Hlm. 141.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

daripada karyawan akan tetapi berusaha mengangkat motivasi karyawan agar sama tinggi.	pemimpin.
Menstimulasi dan mentransformasi para karyawan untuk setingkat dengan pemimpin	Memotivasi pemimpin untuk mencapai tujuan bersama
Menggunakan kekuasaan keahlian dan kharisma.	

Sumber: Adaptasi dari buku Kepemimpinan yang ditulis oleh Wirawan

2. Karakteristik Pemimpin Transformasional

Berdasarkan penelitian terhadap para pemimpin transformasional bisnis, Tichy dan Devanna yang dikutip Wirawan mengemukakan karakteristik pemimpin transformasional yang mereka sebut sebagai protagonis atau pelaku utama dalam drama sebagai berikut:

a. Mengidentifikasikan dirinya sebagai agen perubahan. Mereka secara jelas mengidentifikasikan dirinya sebagai agen-agen perubahan. Citra personal dan profesionalnya adalah untuk membuat berbeda dan mentransformatif organisasinya. Berdasarkan desain atau kesempatan, mereka bertanggung jawab memimpin perusahaannya sepanjang transformasi. Mereka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengartikulasikan dirinya sebagai pengambil peran sebagai agen perubahan dengan konsep diri yamg menarik.

b. Individu pemberani. Keberanian bukan ketololan. mereka mengambil resiko penuh hati-hati dan berani menghadapi tantangan, berani menghadapi status quo. Dalam perilaku keberanian ada komponen intelektual dan komponen emosional. Secara intelektual seorang pemberani mempunyai perspektif dapat berkonfrontasi dengan realitas walaupun mungkin sakit dan tidak menyenangkan. Secara emosioanl dapat menyatakan kebenaran kepada orang lain yang mungkin tidak mau mendengar mengenai hal tersebut. Mereka dapat melakukan hal tersebut karena mereka mempunyai ego, mereka mengetahui di mana mereka berada dan mereka mudah untuk menyelesaikan situasi sulit.

c. Mereka percaya pada orang. Para pemimpin transformasional bukan diktator. Mereka berkuasa , demikian mereka sensitif kepada orang lain, dan mereka berupaya untuk memberdayakan orang lain. Mereka memahami dan menggunakan prinsip-prinsip motivasi, emosi, kesakitan, kepercayaan dan loyalitas orang. Untuk memberdayakan orang sering mereka menggunakan humor, simbolisme, imbalan, dan hukuman.

d. Mereka adalah penarik nilai. Setiap pemimpin transformasional mampu menguraikan suatu inti nilai-nilai dan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan posisi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Mereka pembelajar sepanjang hayat. Semua pemimpin transformasional mampu berbicara mengenai kesalahan-kesalahan yang mereka lakukan. Akan tetapi, mereka tidak memandang kegagalan tersebut sebagai suatu kegagalan melainkan sebagai pengalaman belajar. Sebagai suatu kelompok, mereka mempunyai selera, komitmen untuk belajar sendiri dan pengembangan diri secara terus-menerus. Mereka orang yang selalu melakukan *renewal* sesuatu yang tidak pernah selesai. Dari sini membuat perubahan terus-menerus.

f. Mereka mempunyai kemampuan untuk berurusan dengan kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian. Setiap pemimpin transformasional mampu untuk menghadapi dan membingkai problem dalam dunia yang kompleks dan berubah. Semua pemimpin tidak hanya mampu untuk menangani sudut budaya dan politik dari organisasi, akan tetapi mereka sangat canggih sudut pandang tehnikal.

g. Mereka *visionary*. Para pemimpin transformasioanl dapat bermimpi, mampu menjabarkan impian dan citra sehingga orang berbagi dengan mereka.[3]

Menjadi pemimpin yang transformasional akan mempunyai karakteristik sebagai agen perubahan. Ia merubah organisasi menuju arah yang maju dengan konsep diri yang menarik. Menjadi individu yang pemberani merupakan karakter kepemimpinan transformasional. Ia berani

[3] Ibid, hlm 150.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menghadapi tantangan dan mampu menghadapi situasi sulit. Ia percaya pada orang lain, bukan diktaktor. Ia memperlakukan karyawan dengan humor, simbolisme, imbalan, dan hukuman. Ia berperilaku layaknya seorang pemimpin jika memang seharusnya butuh ketegasan untuk pendisiplinan karyawan. Ia adalah orang yang suka belajar hal-hal yang baru dan tidak segan membicarakan kesalahannya sebagai bahan pembelajaran. Ia mempunyai kemampuan untuk berurusan dengan kompleksitas dan ia adalah pemimpin yang visioner.

3. Aksi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hersey, Kenneth Blanchard dan Dewey Johnson (1992) yang dikutip oleh Wirawan mengemukakan berdasarkan studi terhadap aksi terhadap model-model tindakan, menyimpulkan bahwa tindakan pemimpin yang dapat dipergunakan oleh pemimpin untuk melakukan transformasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu tindakan menstruktur dan tindakan menginspirasi, sebagai berikut:

a. Tindakan menstruktur yaitu tindakan pemimpin yang membentuk kepercayaan baru, dan tindakan menambah nilai dengan menyediakan informasi mengenai status quo, dengan menspesifikasi keadaan di masa yang lalu, mendefinisikan dan membentuk organisasi yang diperlukan dan menyediakan sumber-sumber manusia dan material. Jika mempergunakan tindakan-tindakan menstruktur pemimpin berupaya mempengaruhi dengan menciptakan lingkungan fisik dan psikologikal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang menurunkan pilihan perilaku-perilaku organisasi hanya yang diperlukan oleh transformasi. Tindakan-tindakan menstruktur merupakan suatu kontinum dari jumlah rendah sampai jumlah tinggi perilaku menstruktur.

b. Tindakan menginspirasi yaitu sampai seberapa tinggi pemimpin mendorong para anggota organisasi dengan membujuk dan mendorong; mendiskusikan dan menjelaskan, menfasilitasi, memproses, mengembangkan, dan memperkuat kepercayaan serta tindakan berdasarkan nilai-nilai baru yang diperlukan oleh transformasi. mereka memakai tindakan yang menginspirasi untuk berupaya memengaruhi melalui komunikasi yang persuasif dan memotivasi yang mengaktifkan dan menginduksi tindakan-tindakan organisasi yang diperlukan oleh transformasi.[4]

4. Ciri Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki ciri memperhatikan perkembangan dan perubahan prestasi dari para karyawannya, apakah menjadi semakin baik menurut kriteria organisasi atau tidak. Pemimpin membangun kepercayaan serta mendukung karyawan untuk mengekspresikan segenap potensi yang ada didalam dirinya. Tujuan yang hendak dicapai antara pemimpin dan karyawan sama atau mirip, dan berjalan secara beriringan.

Didalam kepemimpinan transformasional ada beberapa unsur, yaitu:

[4] Wirawan, Hlm 156.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Unsur pemimpin memiliki karisma dimata karyawannya, memiliki visi atau idealisme yang sesuai dengan harapan karyawan dan mampu memberikan pengaruh kepada karyawan.
b. Unsur pengikut memiliki inspirasi dari dirinya dan memandang pemimpin mampu membawanya untuk mewujudkan inspirasi tersebut dan memiliki motivasi dan pemimpin menangkap motivasi tersebut untuk diarahkan menjadi tujuan bersama.
c. Unsur kerjasama melaksanakan pekerjaanya, pemimpin mampu merangsang atau memicu kreatifitas intelektual dari para karyawan.
d. Unsur keputusan di dalam kerjasama transformasional, karyawan bebas mengambil keputusan dan bukan karean adanya tekanan.

Di dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin dianggap memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengetahui gambaran besar organisasi melebihi karyawan-karyawannya. Pemimpin memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan para karyawan yang menggantungkan kepercayaan kepada pemimpin. Keberhasilan dalam tipe kepemimpinan ini ditentukan dari kemampuan pemimpin untuk mentransfer kemampuannya kepada para karyawannya, sehingga para karyawan memiliki kemampuan yang lebih baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemimpin juga memberikan wewenang dan membesarkan hati para karyawannya. Hal ini bertujuan agar pemimpin dan karyawan dapat bekerja dengan sama baiknya untuk meraih tujuan akhir dari organisasi.[5]

5. Metode Dakwah

Metode dakwah artinya cara-cara yang dipergunakan oleh seseorang da'i untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu faktor yang menyebabkan sukses dan tidaknya usaha dakwah antara lain terletak pada metode yang dipakai dan sekaligus kemampuan menerapkannya.[6]

Sumber metode dakwah yang terdapat didalam Al-Qur'an menunjukkan ragam yang banyak, seperti hikmah, nasehat yang benar dan muajadah atau diskusi atau berbantah dengan cara yang paling baik. Sebagaimana firman Allah SWT surat An-Nahl 125 :

ادْعُ إِلَىٰ سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۖ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۖ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhan-mu dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.[7]

---

[5] Tikno Lensufiie, 2010, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*, Jakarta Esensi Erlangga Group, hlm 82-84.
[6] Anshari Hafi, 1993, *Pemahaman Dakwah*, Surabaya Al-ikhlas, hlm 160.
[7] Kemenag RI, 2006, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an Departemen Agama Pusat hlm 383

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari ayat tersebut dapat diambil pemahaman bahwa metode dakwah meliputi tiga cakupan, yaitu:

a. Metode *bi al- Hikmah*

Kata *hikmah* dalam Al-Qur'an disebutkan sebanyak 20 kali baik dalam bentuk *nakiroh* maupun *ma'rifat*. Bentuk masdarnya adalah "hukuman" yang diartikan secara makna aslinya adalah mencegah dari kezaliman, dan jika dihubungkan dengan dakwah maka berarti menghindari hal-hal yang kurang relevan dalam melakukan tugas berdakwah

Al-Hikmah juga berarti tali kekang pada bintang seperti istilah seperti istilah *hikmatul lijam* (cambuk atau kekang kuda) itu digunakan untuk mencegah tindakan hewan. Diartikan demikian karena tali kekang itu membuat penunggang kudanya dapat mengendalikan kudanya sehingga penunggang dapat mengatur untuk perintah lari maupun berhenti. Dari kiasan ini maka orang yang memiliki *hikmah* berarti orang yang mempunyai kendali diri yang dapat mencegah diri dari hal-hal yang kurang bernilai atau menurut Ahmad bin Munir al-Muqri' al-Fayumi yang dikutip oleh Wahidin Saputra berarti mereka yang dapat mencegah dari perbuatan yang hina.

Pendapat M. Abduh yang dikutip oleh Wahidin Saputra bahwa, *hikmah* adalah mengetahui rahasia dan faedah di dalam tiap-tiap hal, *hikmah* juga digunakan dalam arti ucapan yang sedikit lafazh, akan tetapi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

banyak makna ataupun diartikan meletakkan sesuatu pada tempat atau semestinya.Dalam konteks ushul fiqh istilah *hikmah* ketika ulama ushul membicarakan sifat-sifat yang dijadikan ilat hukum. Dan pada kalangan tarekat *hikmah* diartikan pengetahuan tentang rahasia Allah Swt.Orang yang memiliki *hikmah* disebut *Al-Hakim* yaitu orang yang memiliki pengetahuan yang paling utama dari segala sesuatu, kata *hikmah* juga sering dikaitkan dengan filsafat, karena filsafat juga mencari pengetahuan hakikat segala sesuatu.

Pendapat yang dikemukakan Prof. DR. Toha Yahya Umar, M. A., yang dikutip oleh Wahidin Saputra menyatakan *hikmah* berarti meletakkan sesuatu pada tempatnya dengan berpikir, berusaha menyusun dan mengatur dengan cara yang sesuai keadaan zaman dengan tidak bertentangan dengan larangan Tuhan. *Al-Hikmah* diartikan pula sebagai *al-adlb* (keadilan), *al-haq* (kebenaran), al-hilm(ketabahan), *al-ilm* (pengetahuan) dan *an-nubuwwah* (kenabian). Disamping itu, *al-hikmah* juga diartikan sebagai penempatan sesuatu pada proporsinya. *Al-hikamh* juga berarti pengetahuan yang dikembangkan dengan tepat sehingga menjadi sempurna. Menurut pendapat ini, *al-hikmah* termanifestasikan ke dalam empat hal yaitu kecakapan manajerial, kecermatan, kejernihan, pikiran dan ketajaman pikiran.

Sebagai metode dakwah *al-hikmah* adalah bijaksana, memiliki kecerdasan, mempunyai hati yang lapang, mempunyai hati yang bersih,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan dan mampu untuk menarik orang lain untuk mendekatkan diri kepada agama dan Tuhannya. Ibnu Qosyim berpendapat yang dikutip oleh Wahidin Saputra bahwa pengertian *hikmah* yang paling tepat adalah seperti yang dikatakan oleh Mujahid dan Malik yang dikutip oleh Wahidin Saputra sebagai berikut:

> Mendefinisikan bahwa *hikmah* adalah pengetahuan tentang kebenaran dan pengalamannya, ketepatan dalam perkataan dan pengalamanya. Hal ini tidak bisa dicapai kecuali dengan memahami Al-Qur'an, dan mendalami syariat-syartai Islam serta hakikat imam.

Menurut Imam Abdullah bin Ahmad Mahmud An-Nafsi yang dikutip oleh Wahidin Saputra arti *hikmah* yaitu dakwah *bil-hikmah* adalah berdakwah dengan menggunakan perkataan yang benar dan pasti, yaitu mengatakan tentang penjelasan kebenaran dan menghilangkan keraguan. Menurut Syaikh Zamakhasyari dalam al-Kasyaf yang dikutip oleh Wahidin Saputra *al-hikmah* adalah perkataan yang pasti dan benar. Ia adalah menjelaskan kebenaran dan menghilangkan keraguan atau kesamaran. Selanjutnya, Syaikh Zamakhsyari yang dikutip oleh Wahidin Saputra mengatakan *hikmah* juga diartikan sebagai Al-Qur'an yakni ajaklah mereka (manusia) mengikuti kitab yang menjelaskan tentang *hikmah*.[8]

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dipahami bahwa *al-hikmah* merupakan kemampuan dan ketepatan da'i dalam memilih, dan dan mengkaitkan teknik dakwah dengan kondisi obyektif mad'u. *Al-*

[8] Wahidin Saputra, 2011, *Pengantar Ilmu Dakwahi,* Jakarta PT Rajagrafindo Persada, hlm 245-246.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hikmah merupakan kemampuan da'i dalam menjelaskan doktrin-doktrin Islam serta realitas yang ada dengan argumentasi yang logis dan bahasa yang komunikatif. Oleh karena itu, *al-hikmah* sebagai sebuah sistem yang menyatukan antara kemampuan teoritis dan praktis dalam berdakwah.[9]

b. Dakwah *Bil mau'idza hasanah*

Secara bahasa, *mau'idza hasanah* terdiri dari dua kata, yaitu *mau'idza* dan *hasanah*. Kata *mau'idza* berasal dari kata *wa'adzaya'idzu-wa'dzan-'idzatan* yang berarti nasehat, bimbingan, pendidikan, dan peringatan. Sementara *hasanah* merupakan kebalikan *fanasayyi'ah* yang artinya kebaikan lawan kejelekan.

Adapun pengertian secara istilah dalam bukunya Wahidin Saputra ada beberapa pendapat antara lain:

a. Menurut imam Abdullah bin Ahmad an-Nasafi yang dikutip oleh H. Hasanuddin dan dikutip kembali oleh Wahidin Saputra adalah (perkataan-perkataan) yang tidak tersembunyi bagi mereka, bahwa engkau memberikan nasehat dan menghendaki manfaat kepada mereka atau dengan Al-Qur'an.

b. Menurut Abdul Hamid al-Bilali yang dikutip oleh Wahidin Saputra *al-mau'idza hasanah* merupakan salah satu metode dalam dakwah untuk mengajak ke jalan Allah dengan memberikan nasehat atau membimbing dengan lemah lembut agar mereka mau berbuat baik.

[9] Wahidin Saputra, hlm 247.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mau'idza hasanah dapat diartikan sebagai ungkapan yang mengandung unsur bimbingan, pendidikan, pengajaran, kisah-kisah, berita gembira, peringatan, pesan-pesan positif yang biasa dijadikan pedoman salam kehidupan agar mendapatkan keselamatan dunia dan akhirat.

Dari beberapa definisi di atas, *mau'idza hasanah* tersebut bisa diklasifikasikan dalam beberapa bentuk, yaitu:

a. Nasehat atau petuah.
b. Bimbingan, pengajaran.
c. Kisah-kisah.
d. Kabar gembira dan peringatan
e. Wasiat (pesan-pesan positif)

Menurut K.H. Mahfudz yang dikutip oleh Wahidin Saputra kata tersebut mengandung arti:

a. Didengar orang, lebih banyak lebih baik suara panggilannya.
b. Diturut orang, lebih banyak lebih baik maksud dan tujuannya sehingga menjadi lebih besar kuantitas manusia yang kembali ke jalan Tuhannya, yaitu jalan Allah SWT.

Sedangkan menurut pendapat Imam Abdullah bin Ahmad an-Nasafi yang dikutip oleh Wahidin Saputra kata tersebut mengandung arti perkataan yang tidak tersembunyi bagi mereka, bahwa engkau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan nasehat dan menghendaki manfaat kepada mereka atau dengan Al-Qur'an.

Jadi bisa disimpulkan dari beberapa definisi diatas *mau'idza hasanah* mengandung arti kata-kata yang masuk ke dalam kalbu dengan penuh kasih sayang dan kedalam perasaan dengan penuh kelembutan, tidak membongkar atau membeberkan kesalahan orang lain sebab kelemah lembutan dalam menasehati sering kali dapat meluluhkan hati yang keras dan menjinakkan kalbu yang liar, lebih mudah melahirkan kebaikan daripada larangan dan ancaman.[10]

c. Metode *Al-Mujadalah*

Dari segi bahasa *mujadalah* terambil dari kata *jadalah* yang bermakna memintal, melilit. Apabila ditambahkan *alif* pada huruf *jim* yang mengikuti *wazan faa ala, "jaa dala"* dapat bermakna berdebat, dan *mujaadalah* artinya perdebatan.

Kata *jadala* dapat bermakna menarik tali dan mengikatnya guna menguatkan sesuatu. Orang yang berdebat bagaikan menarik dengan ucapan untuk meyakinkan lawannya dengan menguatkan pendapatnya melalui argumentasi yang disampaikan.

Menurut Ali al-Jarisyah, dalam kitabnya Adab al-Hiwar yang dikutip oleh Wahidin Saputra mengartikan bahwa *al-jidlal* secara bahasa

[10] Wahidin Saputra, hlm 250-253.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat bermakna pula datang untuk memilih kebenaran dan apabila berbentuk isim *al-jadlul* maka berarti pertentangan atau seteruan yang tajam. Al-Jarisyah yang dikutip oleh Wahidin menambahkan bahwa, *lafazh musytaqdarilazh "al-Qatlu"* yang berarti sama-sama terjadi pertentangan seperti halnya terjadinya perseteruan antara dua orang yang saling bertentangan sehigga saling melawan/ menyerang dan salah satu menjadi kalah.

Dari segi istilah (terminologi) terdapat beberapa pengertian al-Mujadalah (al-hiwar) yang berarti upaya tukar pendapat yang dilakukan oleh dua pihak secara sinergis, tanpa adanyan suasana yang mengharuskan lahirnya permusuhan di antara keduanya. Sedangkan menurut Dr. Sayyid Muhammad Thantawi yang dikutip oleh Wahidin Saputra adalah suatu upaya yang bertujuan untuk mengalahkan pendapat lawan dengan cara menyajikan argumentasi dan bukti yang kuat.

Dari pengertian diatas dapatlah disimpulkan bahwa, al-Mujadalah merupakan tukar pendapat yang dilakukan oleh dua pihak secara bergantian, yang tidak melahirkan permusuhan dengan tujuan agar lawan menerima pendapat yang diajukan dengan lainnya saling menghargai dan menghormati pendapat keduanya berpegangan kepada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebenaran pihak lain dan ikhlas menerima hukuman kebenarannya tersebut.[11]

6. Karakteristik Manajer Atau Pemimpin Dakwah

Untuk menjalankan organisasi dakwah dibutuhkan sebuah manajer yang handal. Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memadukan antara dimensi institusional dengan dimensi individual. Adapun karakter manajer dakwah menurut M. Munir dan Wahyu Ilaihi dapat dikategorikan sebagai berikut:

a) Amanah

Amanah merupakan kunci kesuksesan setiap pekerjaan, dan sangat penting dimiliki oleh para manajer, karena ia diberi amanah untuk mengelola organisasi dakwah yang cakupannya luas dan memperhatikan orang-orang banyak, sebagaimana tergambar dalam surat Ali Imran: 26 dengn arti sebagai berikut:

قُلِ اللَّهُمَّ مَالِكَ الْمُلْكِ تُؤْتِي الْمُلْكَ مَن تَشَآءُ وَتَنزِعُ الْمُلْكَ مِمَّن تَشَآءُ وَتُعِزُّ مَن تَشَآءُ وَتُذِلُّ مَن تَشَآءُ بِيَدِكَ الْخَيْرُ إِنَّكَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Katakanlah: Wahai Tuhan yang mempunyai kerajaan, Engkau berikan kerajaan kepada orang yang Engkau kehendaki dan Engkau cabut kerajaan dari orang yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan orang yang Engkau kehendaki dan Engkau hinakan orang yang Engkau kehendaki. Di tangan Engkaulah segala kebijakan sesungguhnya Engkau Maha Kuasa atas segala sesuatu.

b) Memiliki ilmu dan keikhlasan

[11] Wahidin Saputra, Hlm. 253-255.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menerapkan manajemen dengan mengetahui spesialisasi bidang pekerjaanya dan ahli dalam spesialisasi tersebut. Karena tanpa ilmu dan keahlian, maka seorang manajer menjadi manajer tradisional yang anya mengerjakan apa yang diketahui tentang pekerjaanya.

c) Memiliki kekuatan dan mampu merealisasi.

Jika soerang manajer tidak memiliki kekuatan, maka ia tidak sanggup untuk mengendalikan para bawahan, dan jika manajer tidak memiliki potensi untuk merealisasi keputusan, maka ia tidak lebih sebagai dekorasi yang diletakkan diatas jabatan.

d) Rendah diri

Sebagaimana masnajer harus kuat tapi tidak keras, juga ia harus rendah diri, namun tidak lemah untuk mendapatkan hati sehingga seluruh bawahan mau bekerjasama dengannya. s

e) Toleransi dan sabar (emosional stabil)

Sebagaimana firman-Nya dalam surat As-Sajadah: 24.

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang akan memberikan petunjuk dan perintah. Kami ketika mereka sabar. Dan mereka meyakini ayat-ayat Kami.

f) Benar, adil dan dapat dipercaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemimpin yang jujur dan adil merupakan pemimpin yang dikehendaki oleh Allah, senantiasa menyuruh untuk berlaku adil dan berbuat baik, sebagaimana dalam firman-Nya dalam suat An-Nahl: 90.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Sesungguhnya Allah memerintahkan keadilan. Berbuat kebajikan dan menyantuni kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dan dia member pengajaran agar kalian dapat mengambil pelajaran.

g) Musyawarah

Pemimpin yang sukses harus mampu membangun suasana dialogis dan komunikasi yang baik antara seluruh komponen dalam organisasi dengan jalan melakukan musyawarah antarbawahan, sehingga seluruh komponen merasa ikit terlibat dan dilibatkan, sehingga melahirkan sikap *sense of belonging* terhadap organisasi.

h) Cerdik dan memiliki firasat

Pemimpin harus memiliki kecerdikan dan isnting yang kuat dalam merespon fenomena yag ada, sehingga dapat membawa kesuksesan bagi sebuah organisasi.[12]

[12] M. Munir dan Wahyu Ilahi, 2009, *Manajemen Dakwah*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, Hlm 234-237.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id