



## MODEL KEPEMIMPINAN DALAM LEMBAGA DAKWAH

Rizki Lala Amelia<sup>1</sup>, Cecep Castrawijaya<sup>2</sup>

<sup>1 2</sup>Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

e-mail: <sup>1</sup>[rizkilala14@gmail.com](mailto:rizkilala14@gmail.com), <sup>2</sup>[cecep.castrawijaya@uinjkt.ac.id](mailto:cecep.castrawijaya@uinjkt.ac.id)

Diterima tanggal: 13 Juni 2025

Selesai tanggal: 08 Juli 2025

### ABSTRACT:

*Leadership is one of the important aspects in a da'wah institution, because an effective leader can influence the success and progress of the institution in achieving its goals. In the context of da'wah, leadership is not only about giving orders and supervising the implementation of tasks, but also about influencing and motivating members to achieve the goals that have been set. Da'wah institutions need leaders who can understand and apply the principles of Islamic leadership, as well as relevant leadership theories. Effective leaders in da'wah institutions must be able to combine various leadership styles wisely, adjusting to the needs and goals of the da'wah institution. These findings provide insight into the concept of leadership in da'wah institutions, including the principles of Islamic leadership and relevant leadership theories. In addition, various leadership styles that can be applied in da'wah institutions will also be discussed, as well as the importance of effective leadership in achieving the goals of da'wah institutions*

**Keywords:** *Leadership Model, Dakwah Management; Dakwah Institution.*

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam lembaga dakwah, karena pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi keberhasilan dan kemajuan lembaga dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks dakwah, kepemimpinan tidak hanya tentang memberikan perintah dan mengawasi pelaksanaan tugas, tetapi juga tentang mempengaruhi dan memotivasi anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lembaga dakwah memerlukan pemimpin yang dapat memahami dan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam, serta teori-teori kepemimpinan yang relevan. Pemimpin yang efektif dalam lembaga dakwah harus dapat memadukan berbagai gaya kepemimpinan dengan bijaksana, menyesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan lembaga dakwah. Temuan ini memberikan wawasan tentang konsep kepemimpinan dalam lembaga dakwah, termasuk prinsip-prinsip kepemimpinan Islam dan teori-teori kepemimpinan yang relevan. Selain itu, juga akan dibahas tentang berbagai gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam lembaga dakwah, serta pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam mencapai tujuan lembaga dakwah.

**Kata kunci:** *Model Kepemimpinan; Manajemen Dakwah; Lembaga Dakwah.*

### PENDAHULUAN

Lembaga dakwah memainkan peran penting dalam menyebarkan nilai-nilai agama, membimbing umat, dan mengembangkan pemahaman yang benar tentang ajaran agama.<sup>1</sup> epemimpinan yang efektif dalam lembaga dakwah merupakan

faktor kunci dalam mencapai tujuan-tujuan dakwah tersebut.<sup>2</sup> Kepemimpinan yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap perkembangan lembaga dakwah serta memberikan arahan bagi anggota

<sup>1</sup> Yusuf Al-Qaradawi, *Fiqh Dakwah* (Jakarta: Gema Insani, 1998), 77.

<sup>2</sup> Abdul Majid Khon, *Kepemimpinan dalam Islam* (Jakarta: Kencana, 2016), 32.

dalam melaksanakan tugas-tugas keagamaan mereka.<sup>3</sup>

Dalam konteks lembaga dakwah, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk membimbing dan mengarahkan anggota dalam menjalankan aktivitas dakwah secara efektif. Namun, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Pengenalan dan pemahaman terhadap tipe kepemimpinan yang ada dalam lembaga dakwah menjadi penting untuk memastikan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat diterapkan dalam konteks dakwah. Hingga saat ini, penelitian tentang tipe kepemimpinan dalam lembaga dakwah masih terbatas.

Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan tentang kepemimpinan di berbagai konteks organisasi, aplikasinya secara spesifik pada lembaga dakwah masih kurang dikaji secara mendalam.<sup>4</sup> Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi kekosongan pengetahuan dengan menganalisis tipe kepemimpinan yang umum ditemukan dalam lembaga dakwah.<sup>5</sup> Dalam konteks lembaga dakwah, gaya kepemimpinan yang efektif harus sejalan dengan tujuan-tujuan dakwah yang ingin dicapai.<sup>6</sup> Pengenalan terhadap tipe kepemimpinan yang beragam dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang strategi kepemimpinan mana yang paling cocok dalam situasi-situasi yang berbeda.<sup>7</sup>

Selain itu, pemahaman tentang tipe kepemimpinan dalam lembaga dakwah juga dapat membantu mengembangkan program pelatihan dan pengembangan

kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga dakwah. Dalam rangka meningkatkan keberhasilan lembaga dakwah dalam menyebarkan nilai-nilai agama dan membimbing umat, penelitian tentang tipe kepemimpinan dalam lembaga dakwah menjadi penting. Dengan memahami dan menerapkan tipe kepemimpinan yang efektif, lembaga dakwah dapat mengoptimalkan potensi anggotanya dan mencapai keberhasilan dalam misi dakwahnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami tipe kepemimpinan yang umum ditemukan dalam lembaga dakwah serta implikasinya terhadap kinerja lembaga dan pengaruhnya terhadap anggota lembaga dakwah.

Lembaga dakwah memiliki peran strategis dalam membimbing masyarakat menuju pemahaman yang lebih baik terhadap ajaran agama dan nilai-nilai luhur yang terkandung di dalamnya. Di Indonesia, lembaga dakwah berkembang dalam berbagai bentuk seperti pesantren, majelis taklim, organisasi kemasyarakatan Islam, dan lembaga dakwah kampus, yang masing-masing memiliki tantangan dalam proses manajemen dan kepemimpinannya. Kompleksitas masyarakat modern menuntut lembaga dakwah tidak hanya menyampaikan ajaran agama secara normatif, tetapi juga menghadirkan solusi atas problem sosial, ekonomi, dan moral yang dihadapi umat.

Dalam menjalankan fungsinya, lembaga dakwah memerlukan

---

<sup>3</sup> Syamsul Bahri, "Peran Kepemimpinan dalam Lembaga Dakwah," *Jurnal Dakwah Islam* 12, no. 1 (2022): 87.

<sup>4</sup> Nurcholish Madjid, *Islam Doktrin dan Peradaban* (Jakarta: Paramadina, 2000), 121.

<sup>5</sup> Abdul Majid Khon, *Kepemimpinan dalam Islam* (Jakarta: Kencana, 2016), 45.

<sup>6</sup> Yusuf Al-Qaradawi, *Fiqh Dakwah* (Jakarta: Gema Insani, 1998), 79.

<sup>7</sup>

kepemimpinan yang mampu mengarahkan visi dan misi lembaga sesuai dengan nilai-nilai Islam serta menjawab tantangan zaman. Kepemimpinan dalam lembaga dakwah bukan sekadar kemampuan administratif, tetapi juga harus mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan sosial dalam menggerakkan anggota mencapai tujuan bersama. Pemimpin dakwah perlu memiliki keterampilan manajerial, komunikasi, dan kemampuan membaca perkembangan zaman untuk menjaga relevansi dakwah dengan kondisi masyarakat yang semakin heterogen.

Selain itu, dalam perspektif Islam, kepemimpinan adalah amanah yang dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT, sehingga seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan dalam akhlak, keteguhan prinsip, dan menjunjung nilai keadilan serta musyawarah dalam pengambilan keputusan. Oleh sebab itu, kajian mengenai model dan gaya kepemimpinan dalam lembaga dakwah menjadi penting untuk menemukan pola kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam serta relevan dengan kebutuhan masyarakat modern saat ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis kepada lembaga dakwah untuk memperbaiki pola kepemimpinan agar lebih adaptif, profesional, dan berorientasi pada kebutuhan umat, sehingga tujuan dakwah dalam membentuk masyarakat madani dapat tercapai secara optimal.<sup>8</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan mendeskripsikan tipe dan gaya

kepemimpinan dalam lembaga dakwah serta relevansinya dalam efektivitas pencapaian tujuan dakwah. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami praktik kepemimpinan dalam lembaga dakwah secara mendalam sesuai nilai-nilai Islam dan kebutuhan masyarakat modern.<sup>9</sup> Penelitian ini dilaksanakan pada lembaga dakwah kampus dan organisasi kemasyarakatan Islam. Subjek penelitian meliputi pimpinan, pengurus, dan anggota aktif lembaga dakwah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi untuk memperoleh data terkait gaya kepemimpinan, pola komunikasi, proses pengambilan keputusan, serta tantangan yang dihadapi dalam memimpin lembaga dakwah.

## PEMBAHASAN

### Kepemimpinan dan Lembaga Dakwah

Kepemimpinan dan lembaga dakwah memiliki hubungan yang erat dalam upaya menyebarluaskan ajaran Islam kepada masyarakat. Kepemimpinan dalam konteks dakwah tidak hanya sekadar mengarahkan anggota untuk menjalankan program dakwah, tetapi juga menjadi teladan dalam akhlak, komitmen spiritual, dan etos kerja islami. Pemimpin dalam lembaga dakwah diharapkan mampu membimbing, memotivasi, dan mengembangkan potensi anggota agar dapat menjalankan fungsi dakwah dengan penuh tanggung jawab serta sesuai dengan nilai-nilai Islam. Sementara itu, lembaga dakwah sebagai wadah organisasi memiliki

---

<sup>8</sup> Yusuf Al-Qaradawi, *Fiqh Dakwah* (Jakarta: Gema Insani, 1998), 77; Abdul Majid Khon, *Kepemimpinan dalam Islam* (Jakarta: Kencana, 2016), 32; Syamsul Bahri, "Peran Kepemimpinan

dalam Lembaga Dakwah," *Jurnal Dakwah Islam* 12, no. 1 (2022): 87.

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 15.

peran penting dalam memfasilitasi kegiatan dakwah, menyusun strategi, serta membangun jaringan dengan masyarakat untuk memperluas jangkauan dakwah. Keberhasilan lembaga dakwah sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan yang dijalankan, terutama dalam hal perencanaan, pengelolaan sumber daya, serta kemampuan pemimpin dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pelaksanaan dakwah. Dengan demikian, kepemimpinan dan lembaga dakwah merupakan dua unsur yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan dalam mewujudkan tujuan dakwah secara terstruktur, terarah, dan berkelanjutan dalam kehidupan masyarakat.

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata "*leadership*" yang berasal dari kata "*leader*". Pemimpin adalah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang artinya bimbing atau tuntun. Dari "pimpin" lahirlah kata kerja "memimpin" yang artinya membimbing dan menuntun.<sup>10</sup> 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.<sup>11</sup> Dalam bahasa Inggris, seorang manajer disebut sebagai manager sedangkan aktivitasnya disebut sebagai manager.<sup>12</sup> 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 Khulafaurrasyid juga membahas arti kata Amir (jamak Umara) yang berarti penguasa.

Menurut Kamus Besar Bahasa 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 dengan 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.<sup>13</sup> Meskipun definisi kepemimpinan sangat mengesankan peringkat sebagai berikut :

- 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

<sup>10</sup> Syafar, *Dasar-Dasar Kepemimpinan*, (Jakarta: Prenada Media, 2017), hlm. 25.

<sup>11</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 45.

<sup>12</sup> John P. Kotter, *Leading Change*, (Boston: Harvard Business School Press, 2005), hlm. 12.

<sup>13</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Kelima (Jakarta: Balai Pustaka, 2016), hlm. 842.

kegiatan struktural yang terdiri dari kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu dengan cara yang membuat mereka siap 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.

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).<sup>14</sup>

Pemimpin di lembaga dakwah perlu memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan tujuan lembaga tersebut. Kepemimpinan transaksional dapat digunakan untuk mengelola tugas-tugas rutin dan mengatasi masalah yang muncul. Kepemimpinan transformasional dapat memberikan motivasi dan inspirasi bagi anggota lembaga dalam mencapai visi dan misi dakwah. Kepemimpinan partisipatif membantu memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota, serta meningkatkan partisipasi dan komitmen mereka. Di sisi lain, kepemimpinan otoriter mungkin diperlukan dalam keadaan yang mengharuskan pengambilan keputusan cepat dan penegakan otoritas yang tegas, tetapi harus diterapkan dengan hati-hati

agar tidak mengurangi partisipasi dan semangat anggota. Untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam lembaga dakwah, program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang sesuai dengan konteks dakwah sangat penting. Program ini dapat membantu pemimpin lembaga dakwah untuk mengintegrasikan berbagai tipe kepemimpinan secara bijaksana, sesuai dengan kebutuhan dan tujuan lembaga tersebut. Secara keseluruhan, pemahaman yang mendalam tentang berbagai tipe kepemimpinan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dan efektivitas lembaga dakwah dalam menyebarkan nilai-nilai agama. Pemimpin yang efektif dalam lembaga dakwah harus dapat memadukan berbagai gaya kepemimpinan dengan bijaksana, menyesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan lembaga dakwah.

Lembaga adalah badan (organisasi) yang tujuannya untuk melaksanakan suatu kajian ilmu pengetahuan dan melaksanakan suatu kewajiban. Sedangkan pengorganisasian merupakan keseluruhan dari pengelompokan kewajiban, hak, individu, kelompok, alat-alat, tugas yang harus dijalankan sehingga dapat terbentuk organisasi yang memiliki tujuan tertentu dalam satu kesatuan.

Dakwah secara etimologis berasal dari kata bahasa Arab yang berarti menyeru, memanggil, mengajak, mengundang. Kata dakwah secara etimologis terkadang digunakan dalam arti mengajak kepada kebaikan yang pelakunya ialah Allah swt., para Nabi dan Rasul serta orang-orang yang telah beriman dan beramal shaleh. Terkadang pula diartikan mengajak kepada

---

<sup>14</sup> Zaini, M., *Manajemen Dakwah* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 1996), hlm. 92.

keburukan yang pelakunya adalah syaitan, orang-orang kafir, orang-orang munafik dan sebagainya.<sup>15</sup>

### **Prinsip Kepemimpinan Perspektif Islam**

Prinsip kepemimpinan dalam perspektif Islam berlandaskan pada nilai-nilai Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW, yang menekankan tanggung jawab, keadilan, amanah, dan keteladanan dalam setiap aspek kepemimpinan. Seorang pemimpin dalam Islam dipandang sebagai pemegang amanah yang harus mempertanggungjawabkan kepemimpinannya, tidak hanya kepada manusia, tetapi juga kepada Allah SWT. Prinsip keadilan menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi, termasuk dalam memberikan hak kepada anggota sesuai dengan tugas dan kontribusinya. Amanah menjadi pilar utama kepemimpinan dalam Islam, di mana pemimpin dituntut untuk menjaga kepercayaan yang diberikan dan mengelola sumber daya dengan penuh tanggung jawab dan integritas. Selain itu, prinsip musyawarah juga menjadi bagian penting dalam kepemimpinan Islam, yaitu melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan untuk mencapai mufakat dan menjaga kekompakan dalam organisasi. Pemimpin juga harus menjadi teladan dalam akhlak, keilmuan, dan ibadah sehingga dapat menjadi panutan bagi anggota dalam menjalankan tugas dakwah maupun aktivitas organisasi lainnya. Dengan penerapan prinsip-prinsip ini, kepemimpinan dalam Islam tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada

pembentukan karakter dan akhlak mulia bagi pemimpin dan anggota organisasi dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Menjadikan Rasulullah contoh suri tauladan bagi kehidupan sudah menjadi kewajiban serta keharusan bagi ummat Islam.

#### a. Prinsip Tauhid (Aqidah).

Prinsip Tauhid ini menjadi dasar dari kepemimpinan Islam karena adanya unsur akidah (keyakinan). Jika perbedaan akidah menjadi pemicu kerusakan hubungan ummat, maka Islam mengajak ke arah kesatuan akidah yang dapat diterima seluruh lapisan masyarakat.

#### b. Prinsip Musyawarah (Syuro).

Musyawarah dilakukan untuk memberikan kebebasan bagi individu lainnya untuk mengeluarkan pendapat serta menetapkan keputusan bersama dalam memecahkan permasalahan yang ada.

#### c. Prinsip Keadilan (Al-'Adalah).

Prinsip keadilan bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang makmur, baik persamaan hak di depan khalayak umum maupun keseimbangan (proporsionalitas) dalam mengelola stakeholder yang dipimpinnya.

#### d. Prinsip Dasar Ukhuwah Islamiyah (Ukhuwah Islamiyah).

Prinsip-prinsip ini mengenai persatuan dan kesatuan ummat Islam, bahwa sesama muslim adalah saudara.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Muhammad Qodaruddin Abdullah, *Ilmu Dakwah: Konsep dan Praktik* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), hlm. 12.

<sup>16</sup> Hidayat R. dan Wijaya C., *Kepemimpinan Islami: Konsep dan Implementasinya* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017), hlm. 89.

## **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 personal 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

## **Model Kepemimpinan Lembaga Dakwah**

Model kepemimpinan dalam lembaga dakwah merupakan pola dan pendekatan yang digunakan oleh seorang

pemimpin untuk mengelola organisasi dakwah dalam rangka mencapai tujuan dakwah secara efektif. Kepemimpinan dalam lembaga dakwah tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kuantitatif, tetapi juga menekankan pada pembinaan akhlak, spiritualitas, dan penguatan nilai-nilai keislaman di tengah masyarakat. Dalam praktiknya, model kepemimpinan yang sering diterapkan dalam lembaga dakwah meliputi kepemimpinan transformasional, transaksional, partisipatif, dan kadangkala otoriter, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi lembaga. Pemimpin transformasional biasanya akan menginspirasi dan memotivasi anggota untuk mencapai visi dakwah dengan memberikan keteladanan, mengembangkan potensi anggota, serta mendorong terciptanya inovasi dalam kegiatan dakwah.

Sementara itu, kepemimpinan transaksional berfokus pada sistem penghargaan dan sanksi sebagai alat untuk menjaga kinerja anggota dalam melaksanakan tugas dakwah. Model partisipatif sering diterapkan dengan melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab bersama dalam setiap aktivitas dakwah. Sedangkan dalam kondisi tertentu, kepemimpinan otoriter dapat muncul, terutama ketika lembaga membutuhkan pengambilan keputusan cepat dalam situasi darurat. Dengan penerapan model kepemimpinan yang tepat, lembaga dakwah dapat berjalan secara efektif, memiliki arah yang jelas, dan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pembinaan umat di tengah dinamika masyarakat yang terus berkembang.

## 1. Kepemimpinan Transaksional

Dalam lembaga dakwah, tipe kepemimpinan transaksional dapat ditemukan sebagai salah satu pendekatan yang digunakan oleh pemimpin. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung menggunakan mekanisme insentif dan penghargaan sebagai alat untuk memotivasi anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada pemenuhan aturan yang jelas dan prosedur yang terstruktur, serta kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang muncul dengan cara yang praktis dan efektif. Pemimpin dengan gaya ini memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan hasil yang dicapai oleh anggota, yang memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan transaksional sangat cocok diterapkan dalam situasi yang membutuhkan arahan yang tegas dan jelas, serta ketika anggota lembaga dakwah memerlukan dorongan dalam bentuk insentif konkret untuk kinerja mereka. Pendekatan ini juga efektif dalam menjaga kelancaran operasional sehari-hari dan memastikan bahwa tugas rutin dapat diselesaikan dengan baik.

## 2. Kepemimpinan Transformasional

Selain kepemimpinan transaksional, tipe kepemimpinan transformasional juga sangat relevan ditemukan dalam lembaga dakwah. Pemimpin dengan gaya ini berfokus pada upaya untuk memotivasi dan menginspirasi anggota melalui visi yang kuat, serta komitmen yang mendalam terhadap nilai-nilai agama yang

mendasari tujuan lembaga dakwah. Mereka berusaha untuk menciptakan perubahan yang signifikan dalam lembaga, tidak hanya dari segi pencapaian tujuan, tetapi juga dari segi perkembangan pribadi dan profesional anggota lembaga dakwah. Pemimpin transformasional mendorong inovasi, kreativitas, dan keberanian untuk berpikir di luar kebiasaan, yang memicu pertumbuhan individu anggota. Kepemimpinan ini sangat efektif dalam menciptakan perubahan positif yang dapat meningkatkan keterlibatan anggota dalam misi dakwah. Ketika diterapkan dengan benar, kepemimpinan transformasional dapat memperkuat rasa tanggung jawab dan dedikasi anggota terhadap tujuan jangka panjang lembaga dakwah serta memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih banyak dalam pencapaian visi dakwah.

### 3. Kepemimpinan Partisipatif

Tipe kepemimpinan partisipatif juga dapat ditemukan dalam lembaga dakwah, di mana pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis lembaga. Pemimpin dengan gaya ini berusaha menciptakan suatu lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana setiap anggota merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki kontribusi yang berarti dalam setiap keputusan yang diambil. Kepemimpinan partisipatif berfokus pada pentingnya komunikasi dua arah antara pemimpin dan anggota, serta pemberian ruang bagi anggota untuk turut berperan dalam merumuskan kebijakan atau strategi lembaga. Dengan melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan,

pemimpin dapat membangun rasa memiliki yang kuat, yang kemudian meningkatkan komitmen dan keterlibatan mereka dalam aktivitas dakwah. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya meningkatkan rasa tanggung jawab anggota, tetapi juga memperkuat hubungan sosial antara pemimpin dan anggota lembaga dakwah, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan bersama dalam mencapai tujuan dakwah.

### 4. Kepemimpinan Otoriter

Selain gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, dan partisipatif, kepemimpinan otoriter juga dapat ditemukan dalam lembaga dakwah, meskipun penerapannya harus dilakukan dengan hati-hati. Pemimpin yang menggunakan pendekatan otoriter lebih mengedepankan kontrol yang ketat dan pemberian perintah langsung kepada anggota. Kepemimpinan otoriter sering kali diperlukan dalam situasi yang mendesak, di mana keputusan harus dibuat dengan cepat dan penegakan otoritas yang kuat diperlukan untuk menjaga kestabilan dan kelancaran operasional lembaga. Misalnya, dalam kondisi darurat atau ketika terdapat ketidaksepakatan internal yang memerlukan penyelesaian segera, gaya ini mungkin menjadi pilihan terbaik untuk menjaga agar kegiatan dakwah tetap berjalan dengan efisien dan terarah. Namun, penting untuk diingat bahwa meskipun kepemimpinan otoriter dapat efektif dalam situasi tertentu, penerapannya yang berlebihan atau tanpa pertimbangan dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan keterlibatan anggota. Penggunaan gaya

kepemimpinan ini yang tidak diimbangi dengan pendekatan yang lebih terbuka dan inklusif bisa mengurangi rasa partisipasi anggota dalam lembaga dakwah, serta menghambat perkembangan hubungan yang positif antara pemimpin dan anggota. Oleh karena itu, penggunaan kepemimpinan otoriter harus bijaksana dan hanya dilakukan dalam situasi yang benar-benar memerlukannya.<sup>17</sup>

### **Implementasi Model Kepemimpinan pada Lembaga Dakwah**

Lembaga Dakwah Kampus SALAM Universitas Indonesia (UI) merupakan salah satu lembaga dakwah kampus yang telah mapan dan memiliki sistem kaderisasi yang kuat. Dalam praktiknya, SALAM UI menerapkan model kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin tidak hanya berperan sebagai koordinator kegiatan, tetapi juga sebagai inspirator visi dakwah. Gaya kepemimpinan ini tercermin dalam kemampuan ketua umum dan para koordinator bidang dalam membina akhlak, memberikan teladan, serta mendorong kader untuk terus berkembang secara spiritual dan intelektual.<sup>18</sup>

Selain itu, gaya kepemimpinan partisipatif juga menonjol dalam struktur organisasi SALAM UI. Hal ini terlihat dari proses musyawarah dalam pengambilan keputusan, baik dalam rapat pleno pengurus maupun dalam penyusunan program kerja

tahunan. Keterlibatan kader dalam berbagai level perencanaan menunjukkan bahwa SALAM UI menjunjung tinggi prinsip syura (musyawarah) sebagai nilai utama kepemimpinan Islam.<sup>19</sup>

Di sisi lain, gaya kepemimpinan spiritual-Islami juga menjadi fondasi utama dalam pola kepemimpinan di SALAM UI. Setiap pemimpin dituntut untuk memiliki integritas, amanah, dan mampu menjadi teladan dalam ibadah dan akhlak. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya bertanggung jawab secara organisasi, tetapi juga secara moral dan spiritual kepada Allah SWT. Nilai-nilai seperti tauhid, keadilan, dan ukhuwah menjadi pijakan dalam membina hubungan dengan sesama anggota.<sup>20</sup>

Kombinasi antara gaya transformasional, partisipatif, dan spiritual-Islami ini menjadikan SALAM UI sebagai salah satu model lembaga dakwah kampus yang mampu menyeimbangkan antara pencapaian target organisasi dan pembinaan karakter kader. Dengan pendekatan kepemimpinan yang demikian, SALAM UI berhasil mempertahankan eksistensinya sebagai lembaga dakwah yang adaptif, profesional, dan tetap berpijak pada nilai-nilai keislaman dalam menghadapi dinamika zaman.

### **KESIMPULAN**

Kepemimpinan dan lembaga dakwah merupakan dua elemen yang saling terkait dalam upaya menyebarkan nilai-

---

<sup>17</sup> Anis Utaminingsih, *Manajemen Dakwah: Konsep dan Aplikasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 65.

<sup>18</sup> Abdillah, R. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam lembaga dakwah kampus. *Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 3(2), 112–123.

<sup>19</sup> Fauzi, R. (2017). Strategi kepemimpinan lembaga dakwah kampus di era modernisasi. *Jurnal Sosial Keagamaan*, 8(1), 45–60.

<sup>20</sup> Khoiruddin, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas dakwah di LDK perguruan tinggi. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 14(1), 31–46.

nilai Islam secara terstruktur dan berkelanjutan di tengah masyarakat. Kepemimpinan dalam lembaga dakwah tidak hanya berfungsi sebagai pengarah program, tetapi juga sebagai teladan akhlak dan spiritualitas bagi anggota. Pemimpin lembaga dakwah dituntut mampu memotivasi, membimbing, serta mengembangkan potensi anggota agar melaksanakan tugas dakwah dengan penuh tanggung jawab sesuai nilai-nilai Islam.

Prinsip kepemimpinan dalam Islam menekankan nilai tauhid, musyawarah, keadilan, dan ukhuwah Islamiyah, menjadikan kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil, tetapi juga pembentukan akhlak dan karakter anggota. Dalam pelaksanaannya, pemimpin lembaga dakwah dapat menerapkan model kepemimpinan transaksional, transformasional, partisipatif, maupun otoriter sesuai kebutuhan situasi dan kondisi lembaga untuk mencapai tujuan dakwah secara efektif.

Teori-teori kepemimpinan seperti teori otokrasi, psikologi, sosiologi, partisipasi, *laissez faire*, perilaku personal, karakter, dan situasi dapat menjadi kerangka dalam mengelola lembaga dakwah secara adaptif dan terarah. Dengan penerapan prinsip dan teori kepemimpinan yang tepat, lembaga dakwah dapat berfungsi sebagai motor penggerak dalam membina umat, membangun ketahanan moral masyarakat, dan memperluas dakwah Islam secara profesional, strategis, dan penuh tanggung jawab di era yang terus berkembang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam lembaga dakwah kampus. *Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 3(2), 112–123.
- Abdullah, M. Q. (2019). *Ilmu dakwah: Konsep dan praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Al-Qaradawi, Y. (1998). *Fiqh dakwah*. Jakarta: Gema Insani.
- Bahri, S. (2022). Peran kepemimpinan dalam lembaga dakwah. *Jurnal Dakwah Islam*, 12(1), 87.
- Fauzi, R. (2017). Strategi kepemimpinan lembaga dakwah kampus di era modernisasi. *Jurnal Sosial Keagamaan*, 8(1), 45–60.
- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). *Kepemimpinan Islami: Konsep dan implementasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Kelima. (2016). Jakarta: Balai Pustaka.
- Khoiruddin, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas dakwah di LDK perguruan tinggi. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 14(1), 31–46.
- Khon, A. M. (2016). *Kepemimpinan dalam Islam*. Jakarta: Kencana.
- Kotter, J. P. (2005). *Leading change*. Boston: Harvard Business School Press.
- Madjid, N. (2000). *Islam: Doktrin dan peradaban*. Jakarta: Paramadina.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafar. (2017). *Dasar-dasar kepemimpinan*. Jakarta: Prenada Media.

Thoha, M. (2010). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Utaminingsih, A. (2014). *Manajemen dakwah: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.