

PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN DAN DAKWAH

M.SIS RAHMAN

Abstract : *Religion Islam considers that the mission is part of the obligation that must be carried out by His people. Propagation is an activity in order to provide insight to the Ummah to find the way of truth diredhoi Allah SWT, using the processes and steps, intentions and strategies wisely so that the material can be accepted dengna good propagation resulting in changes for the better in the community. The figure of an expert mission leadership is essential to giving an understanding to the Ummah can be accepted with confidence and the ummah will attempt to run the propaganda material with full satisfaction and sincerity. Therefore, the figure of leadership (Leadership) is to be attached to a propaganda expert, because basically it is also a mission specialist waratsatul Anbiya'.*

Kata kunci : *Leadership, dakwah.*

A. PENDAHULUAN

Sering kita telah mengenal beberapa tampilan model pemimpin (leader) dalam beberapa komunitas yang ada ditengah-tengah masyarakat. Mulai dari tingkat level yang paling bawah sampai dengan level yang tertinggi. Pemimpin dengan segala persoalannya ada dimana-mana dan senantiasa tidak lepas dari berbagai persoalan. Disaat berbicara tentang pemimpin, maka pasti berorientasi kepada hak dan kewajiban, wewenang dan tanggung jawab, fungsi dan peranan, serta bagaimana tipe watak dan kepribadian yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Tidak semua pemimpin yang ada ditengah-tengah masyarakat mampu dan berhasil menjalankan fungsinya sebagai pemimpin, dan tidak semua pemimpin yang telah menjalankan tugasnya dapat dinilai berhasil oleh orang-orang yang dipimpinya. Hersey dan Blanchard, mendefinisikan kepemimpinan yaitu : *a leadership is any time one attempts to impact the behavior of an individual or group regardless of the reason, it maybe for one's own goals or a friend's goals, and they may or may not be congruent with organizational goals.*¹

Pengertian diatas menggambarkan bahwa kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok. Upaya mempengaruhi perilaku ini bertujuan untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konsep dakwah Islamiah, kepemimpinan (leadership) Islam berarti bagaimana ajaran Islam dalam memberi *sibghah* dan *wijhah*, corak dan arah kepada pemimpin itu. Dengan kepemimpinannya mampu merubah pandangan atau sikap mental yang hinggap, menghambat dan mengidap pada sekelompok masyarakat maupun perorangan. Oleh karena itu maka seorang pemimpin haruslah pangkal penyebab daripada kegiatan-kegiatan, proses atau kesedian merubah pandangan atau sikap (mental / phisicis) daripada kelompok orang-orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal. Dengan mementingkan *lisanul hal* (tindak tanduk perbuatan) dan bukan *lisanul naqal* (ucapan, pidato) yang memiliki kepribadian panutan dan penuntun ummat. Dirinya dapat mendatangkan keinginan ummat atau pengikutnya untuk mencontoh dan mengikutinya, atau kepribadiannya memancarkan pengaruh tertentu, sesuatu kekuatan atau wibawa yang sedemikian rupa sehingga membuat ummat atau sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendakinya.

Pada diri pribadi seseorang dapat disebut pemimpin yang berhasil apabila dengan kepribadiannya dapat membuat *khairu ummah* (sebaik-baik ummat) yang *rahmatan lil' alamin* (menjadi rahmat seluruh isi alam). Ia dapat memproduksi dan memancarkan pengaruh terhadap ummat atau kelompok orang-orang tertentu, sehingga mereka bersedia (*willing*) untuk merubah pikiran, pandangan, sikap, kepercayaan dan sebagainya.

Di dalam suatu organisasi formal, maka kepemimpinan adalah merupakan suatu proses yang terus menerus, yang membuat semua anggota organisasi bergairah dan berdaya upaya untuk memahami dan mencapai yang ditentukan oleh pemimpin. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk, suatu seni pembinaan sekelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui "*human relation*" dan motivasi yang tepat, sehingga mereka tanpa adanya rasa takut mau bekerja sama dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa-apa yang menjadi tujuan-tujuan organisasi. Pandangan ini terutama disukai oleh mereka yang tidak suka kepada cara-cara paksaan, tekanan halus atau kasar, tidak suka kepada

penggiringan (*drivership*) atau sikap otoriter (sikap cari benarnya atau menang sendiri).

Dengan ulasan sederhana ini kiranya kita telah dapat memberi gambaran bagaimana seharusnya seorang *leaders*, apalagi kalau pada dirinya diberi predikat Islam, maka rasa tanggung jawabnya adalah lebih berat. Bila tujuan akhir dapat menciptakan *khairu ummah* (sebaik-baik ummat), maka janganlah terjadi sebaliknya, yakni *syarru ummah* (sejelek-jelek ummat). Kehadirannya di dunia ini agar dapat menjadi *rahmatan lil' alamiin* (rahmat kasi sayang untuk seluruh alam). Setidak-tidaknya ia mampu memberikan rahmat dan memberikan kesejukan serta iktu membantu memecahkan persoalan bagi orang-orang yang dipimpinya. Imam Munawwir menulis, bahwa gelar pemimpin ummat adalah layak diberikan kepada mereka yang mampu memecahkan segala persoalan yang dihadapi ummat itu dan menghantarkannya dengan selamat sampai ke tempat tujuan.²

Dalam kaitan dengan tanggung jawab seorang pemimpin menurut konsep Islam, dijelaskan dalam sebuah hadits yang artinya : “masing-masing kamu adalah penggembala dan masing-masing kamu bertanggung jawab terhadap yang digembalakan, maka pemimpin adalah penggembala dan tanggung jawab atas gembalaannya”. Hadits ini cukup sudah memberikan gambaran kepada kita bahwa dalam Islam dengan tegas mengkaitkan tugas seorang pemimpin tersebut dengan sejumlah tanggung jawab. Sehingga disaat tugas sebagai pemimpin tersebut dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab dan dipandang sebagai amanah, maka apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan menuai pahala disisi Allah SWT. Demikian juga sebaliknya, jika beban tersebut tidak dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan tidak amanah, maka kepemimpinan yang dilakukannya adalah merupakan sebuah malapetaka.

B. KEPEMIMPINAN DAN KEPENGIKUTAN

Selama ini banyak sekali kekeliruan pemahaman tentang arti kepemimpinan. Pada umumnya orang melihat pemimpin adalah sebuah

kedudukan atau sebuah posisi semata. Akibatnya banyak orang yang mengejar untuk menjadi seorang pemimpin dengan menghalalkan segala cara dalam mencapai tujuan tersebut. Mulai dari membeli kedudukan dengan uang, menjilat atasan, menyikut pesaing atau teman, atau cara-cara lainnya demi mengejar posisi pemimpin. Pemimpin dari hasil cara seperti ini akan selalu menggunakan kekuasaannya untuk mengarahkan memperlak, bahkan menguasai orang lain agar orang lain mengikutinya. Umumnya jenis pemimpin seperti ini suka menekan. Akibatnya, hal tersebut melahirkan pemimpin yang tidak dicintai, tidak disegani, tidak ditaati dan bahkan dibenci. Akibat dari segala kondisi ini, maka tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap sosok pemimpin tidak ada sama sekali atau setidaknya sangat lemah.

Kepatuhan terhadap seseorang bisa ditumbuhkan melalui berbagai macam cara. Bisa ditumbuhkan dalam bentuk suri tauladan (*uswatun hasanah*), dan dapat pula dalam bentuk kekerasan. Bila karena suri tauladan, maka kepatuhan itu akan bersifat mendasar dengan penuh kesadaran dan memakan waktu yang cukup lama, sedangkan bila dilakukan dalam bentuk kekerasan, maka kepatuhan itu hanya karena takut, sehingga bersifat sementara dan semu.

Figur Rasulullah SAW merupakan seorang sosok pemimpin yang telah berhasil memobilisir semua potensi menjadi suatu kekuatan yang besar, sehingga dalam waktu relatif singkat dapat merubah wajah dunia, memerlukan suatu penelitian yang cermat, rahasia kepemimpinan apa yang terkandung pada dirinya. Karena itu mengetahui bahwa hanya dalam waktu lebih kurang 23 tahun beliau telah mampu merubah wajah Jazirah Arab menuju kehidupan yang bernilai secara illahiyah.

Diawal abad ke 20 para ahli pengetahuan sosial termasuk psikologi telah mulai memperhatikan studi tentang leadership. Semula orang mengira bahwa leadership itu merupakan bakat yang terbawa sejak lahir yang tak dapat diperoleh melalui pendidikan dan latihan.³ Beberapa ahli memang menyimpulkan bahwa leadership itu benar merupakan suatu corak dan ciri kemampuan manusia yang dapat diperoleh melalui pendidikan dan latihan.

Namun apa yang disebut leadership itu adalah suatu sifat dan ciri kemampuan yang tidak dapat berdiri sendiri terlepas dari faktor-faktor situasi, lingkungan, kelompok manusia yang membutuhkan kepemimpinan, tugas dan sejumlah fungsi atau jabatan yang dipangku, peranan yg harus dilakukan dan banyak lagi faktor yang mempengaruhinya.

Sehingga disaat kita mempelajari masalah *leadership* (kepemimpinan) sebenarnya kita harus juga mempelajari banyak faktor yang mempengaruhinya, tidak begitu sederhana melainkan sangat kompleks menyangkut banyak aspek kehidupan pribadi dan sosial. Sehingga pada dasarnya arti *leadership* tersebut baru dapat diberikan pada seseorang bila telah berfungsi dalam proses berinteraksi antara pribadi seorang pemimpin dengan lingkungan sosialnya yang bercorak dinamis dari waktu ke waktu. Pada dasarnya yang namanya pemimpin adalah orang yang mampu membangun kerjasama yang baik melalui interaksi sosial dirinya sehingga kemampuan itu akan mampu menggerakkan orang lain yang dipimpinya untuk ikut bersama-sama menuju tercapainya tujuan yang diinginkan. Dalam dakwah Islamiah, pemimpin sebagai seorang sosok yang mampu memberi contoh dan tauladan melalui sikap dan perkataannya dalam rangka memberi arah kepada jalan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa leadership itu sebenarnya suatu cara menggerakkan orang lain baik orang sebagai seorang maupun sebagai kelompok kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Bilamana leadership itu hanya sebagai seni atau cara, maka jelas bahwa hal itu tidak menyangkut bakat atau bukan, namun persoalannya terletak pada keterampilan menggunakannya yang dapat diperoleh melalui latihan dan pembiasaan-pembiasaan.

Dari hasil penelitian para ahli menunjukkan hasil bahwa sifat dan ciri-ciri pemimpin dalam beberapa situasi yang berbeda, tidak sama dengan pengikut-pengikutnya misalnya seorang pemimpin harus lebih pandai dan cerdas daripada pengikutnya, dan pemimpin harus punya rasa tanggung jawabdan partisipasi sosial serta status ekonomi yang melebihi para pengikut-

pengikutnya. Dari berbagai riset yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dalam *leadership* itu minimal ditemukan ciri dan corak sebagai berikut; adanya kecakapan minimal yang diperlukan bagi semua pemimpin, kecakapan tersebut juga secara luas dimiliki oleh orang-orang yang bukan pemimpin. Ciri-ciri dan tingkah laku kepemimpinan yang efektif dalam suatu kelompok atau situasi tertentu belum tentu efektif pula dalam kelompok dan situasi lainnya. Sebagai contoh, seorang pemimpin dan para ahli atom membutuhkan intelegensi yang tinggi, akan tetapi pemimpin kelompok buruh pelabuhan tidak memerlukan intelegensi yang setinggi diperlukan dalam kelompok ahli atom tersebut.⁴ Sekitar kita, banyak sekali contoh-contoh pemimpin dengan tipikal, gaya dan prinsip yang berbeda-beda. Ada pemimpin yang sangat menonjol prestasi kerja serta integritasnya tetapi tidak dicintai lingkungannya.⁵

William R. Lassey dan Sashkin dalam *leadership and social change*, 1983, menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang berhasil adalah, mampu berperilaku sesuai dengan inti dari pengertian kepemimpinan.⁶ Seorang pemimpin yang berhasil adalah mereka yang sadar akan kekuatannya yang paling relevan dengan perilakunya pada waktu tertentu. Dia benar-benar memahami dirinya sendiri sebagai individu, dan kelompok, serta lingkungan sosial dimana mereka berada.

Leadership dalam dakwah adalah sifat atau ciri tingkah laku pemimpin yang mengandung kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan daya kemampuan orang seorang atau kelompok guna mencapai tujuan dakwah yang telah ditetapkan. Dengan kata lain pemimpin dakwah adalah orang yang dapat menggerakkan orang lain yang ada disekitarnya dengan pengaruhnya untuk mengikutinya dalam proses mencapai tujuan. Dengan demikian maka pemimpin dengan kepemimpinannya memiliki sifat dan ciri-ciri yang dinamis, artinya dapat mempengaruhi dan menggerakkan orang kearah suatu tujuan, sehingga terciptalah suatu dinamika dikalangan pengikutnya yang beradab dan bertujuan.

Pada umumnya sikap kepengikutan dikalangan masyarakat, adalah dilatar belakangi oleh 3 faktor secara psikologis, yaitu : adanya dorongan mengikuti pemimpin sehingga *weerstand* atau resistensi daya tahan dari orang-orang untuk mengikutinya dengan mudah dapat dilalui, adanya sifat khusus pada pemimpin yaitu sifat-sifat dan ciri-ciri kepemimpinan yang mampu mempengaruhi jiwa orang lain sehingga tertarik kepadanya, dan adanya kemampuan pada diri pemimpin untuk menggunakan teknik atau metode kepemimpinan.

Memperhatikan tiga aspek psikologis diatas maka jelas bawa kepemimpinan seseorang baru dapat berfungsi dengan efektif bilamana tidak ada kerjasama saling membantu diantara mereka maka dengan mudah timbul sikap menentang dari yang dipimpin terhadap yang memimpin. Dalam keadaan demikian hasrat dan dorongan atau motif dari yang dipimpin tidak mudah dapat digerakkan. Ada beberapa macam penyebab terjadinya kepengikutan orang terhadap orang lain (pemimpin) pada umumnya yaitu orang mau mengikuti orang lain (pemimpin) karena naluri, misalnya anak mengikuti kepemimpinan orang tuanya, massa mudah mengikuti pemimpin massa, masyarakat suku terasing mengikuti kepemimpinan kharismatik karena kehidupannya masih banyak dipengaruhi oleh alam sekitar dimana faktor perasaan lebih memegang kekuasaan daripada pikiran dan sebagainya. Yang kedua adalah karena tradisi atau adat kebiasaan, misalnya masyarakat pedesaan yang pada umumnya masih sangat berpegang pada adat kebiasaan yang diwarisi turun temurun dari nenek moyangnya dengan norma-norma dan sanksi moral kultural mendorong masyarakat mudah mengikuti pemimpin adat yang ada dilingkungan kelompoknya. Pada umumnya mereka bersikap takut melanggar norma-norma masyarakatnya dan disamping itu juga mereka sangat mencintai atau setia atau menghormati adatnya. Ketiga adalah kepengikutan karena agama, misalnya mengikuti karena mentaati ajaran agama yang dibawakan oleh ulama agama itu. Hal ini termasuk kepemimpinan kharismatik. Keempat, kepengikutan karena rasio, misalnya orang yang terpelajar mengikuti pemimpin yang dapat meyakinkan orang

melalui pikiran rasional dan logis karena alasan yang tepat dan diterima oleh akal mereka sehingga mereka mau mengikutinya berdasarkan pertimbangan-pertimbangan rasional yang menguntungkan hidupnya. Kelima adalah kepengikutan karena peraturan atau hukum, misalnya dikalangan masyarakat modern dimana hubungan antar manusia telah diatur kedalam peraturan dan hukum yang diberlakukan dikalangan mereka. Di negara totaliter kepengikutan kategori ini lebih keras lagi, karena pengikut-pengikut tidak ada kebebasan dalam memilih hukum. Demikian pula dalam organisasi baik pemerintah maupun swasta, kepengikutan yang berupa bawahan sebagai pengikut harus mentaati kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pemimpinnya melalui peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Sebegitu jauh diharapkan bahwa dalam proses dakwah / penerangan agama yang sandarannya mengikuti berbagai kelompok masyarakat umum dan khusus dilihat dari segi usia, lingkungan, kebudayaan, status sosioekonomis, status kependidikan, dan sebagainya seperti telah disinggung dalam bab pendahuluan, seorang da'i / mubaligh / juru penerang agama yang sedikit banyak juga menduduki posisi pimpinan perlu memperhatikan kelima macam atau tipe kepemimpinan tersebut diatas demi keberhasilan misi dakwah / tabligh / penerangan agama yang dibawanya.

C. PENDEKATAN TERHADAP KEPEMIMPINAN

Para ahli psikologi dalam penelitiannya menggunakan berbagai macam pendekatan (*approach*) dalam memahami kepemimpinan. Pendekatan demikian ditujukan untuk memberikan gambaran tentang apa sebenarnya yang disebut *leadership*, hal-hal apa yang menjadikan *leadership* itu baik dan efektif, tingkah laku *leadership* yang bagaimana seharusnya dilakukan serta akibat-akibat yang mungkin dapat timbul dari *leadership* yang berbeda-beda. Untuk itu lebih lanjut dikemukakan uraian berbagai teori pendekatan dari sudut psikologi yaitu :

Pertama, pendekatan dari segi personality traits (sifat atau ciri kepribadian). Pendekatan ini dilakukan oleh Ralph. M. Stogdill melalui 124

studi dalam tahun 1948. Studi tersebut dititikberatkan kepada hubungan faktor kepribadian dengan leadership seseorang. Orang yang menduduki posisi pimpinan pada umumnya mempunyai kelebihan dalam hal yang menyangkut kecerdasan, keserjanaan, ketergantungan dalam melaksanakan tanggung jawab, kegiatan dan partisipasi sosial, dan dalam status sosioekonomisnya. Kualitas, ciri-ciri khas dan keterampilan yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin sebegitu jauh ditentukan oleh tuntutan keadaan didalam mana ia harus berfungsi sebagai pemimpin. Seseorang yang memegang jabatan kepemimpinan berada dalam beberapa tingkat lebih tinggi daripada orang yang dipimpin menyangkut hal-hal yaitu : kemampuan bergaul dalam masyarakat (sosiabilitas), prakarsa (inisiatif), ketekunan (persistence), mengetahui bagaimana mengerjakan beban tugas sampai tuntas, percaya pada diri sendiri (self confidence), kemampuan bekerjasama, penglihatan dalam suatu keadaan, ketelitian, dan ketajaman, popularitas, kemampuan beradaptasi, kepandaian berbicara.⁷

Akan tetapi kemudian Stogdill memberikan kesimpulan akhir bahwa seorang tidak bisa menjadi pemimpin dengan hanya memiliki beberapa gabungan sifat-sifat tersebut, melainkan pola / ciri-ciri kepribadian pemimpin itulah yang harus melahirkan hubungan yang relevan dengan ciri-ciri, kegiatan-kegiatan dan tujuan dari pengikut-pengikutnya. Jadi leadership harus dilihat dalam pengertian interaksi dari pada variabel-variabel yang konstan (tetap) dan yang berubah-ubah.

Dengan demikian kepemimpinan itu bukan masalah kedudukan yang statis atau hanya karena telah memiliki sifat atau ciri-ciri tersebut diatas, melainkan sangat ditentukan oleh interaksi suatu kelompok masyarakat dimana pemimpin berpartisipasi serta dapat menunjukkan kemampuannya membantu kelompok menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Dalam aplikasinya maka *leadership* menurut Stogdill diatas bila difungsikan kedalam kegiatan dakwah / penerangan agama, sikap dan sifat serta kemampuan menolong orang lain merupakan suatu pola kepribadian yang perlu ditonjolkan. Robert B. Myers dalam tahun 1954 juga melakukan studi tentang

hal yang sama dengan kesimpulan yang hampir sama pula dengan yang diambil Stogdill sebagai berikut :

- a. Sifat-sifat jasmaniah manusia tidak ada hubungan yang berarti dengan leadership.
- b. Walaupun pemimpin cenderung lebih tinggi dalam kecerdasannya daripada orang yang dipimpinnya akan tetapi tidak ada hubungan yang berarti antara kelebihan kecerdasan tersebut dengan soal kepemimpinan.
- c. Pengetahuan yang dimanfaatkan untuk membantu memecahkan problema yang dihadapi kelompok yang dipimpin merupakan bantuan yang sangat berarti kepada status kepemimpinannya.
- d. Ciri dan watak yang mempunyai korelasi dengan kepemimpinan ialah : kemampuan melihat problema yang dihadapi inisiatif, kerjasama, keaslian, ambisi, ketekunan, emosi yang stabil, penilaian (*judgment*), popularitas dan keterampilan berkomunikasi.

Akhirnya Myers juga menyimpulkan *the personal characteristic of leader diver according to the situation. Leader tends to remain only in situation where the activity similiar.* (ciri-ciri khas pribadi pemimpin berbeda-beda menurut situasi, pemimpin cenderung untuk tetap menjadi pemimpin hanya dalam situasi dimana kegiatannya mempunyai kesamaan). Tidak ada ciri-ciri khusus satupun yang dimiliki oleh semua pemimpin.⁸ Baik Stogdill maupun Myers mempunyai kesamaan pandangan bahwa ada hubungan ciri-ciri pribadi seorang pemimpin dengan kepemimpinannya yang bukan bersifat pembawaan. Pandangan yang menyatakan bahwa menjadi pemimpin itu adalah pembawaan sejak lahir adalah suatu asumsi yang palsu. Demikian intisari dari pandangan mereka.

Kedua, pendekatan dari sudut pembawaan seperti dikemukakan oleh Gordon Lipit yang antara lain menyatakan bahwa pemimpin itu adalah orang besar yang dilahirkan dan yang membuat sejarah. Dengan kata lain kepemimpinan itu tidak bisa dibentuk melalui pendidikan maupun latihan, karena merupakan sikap/ watak pembawaan.

Pendekatan Gordon Lipit tersebut mengandung konsekuensi bahwa tidak ada kemungkinan bagi orang yang berasal dari keturunan rakyat biasa menjadi pemimpin oleh karena faktor pembawaan adalah berproses secara turun temurun. Pandangan demikian adalah bersifat pesimistis dan berada didalam aliran nativisme, suatu aliran paham yang menyatakan bahwa manusia hanyalah ditentukan hidupnya oleh bakat pembawaannya, sedang pendidikan dan latihan tidak berdaya untuk mengubah atau mengembangkan kemampuan individual menjadi yang lain.

Selain dengan makna sabda Nabi bahwa kita dapat mengambil suatu pandangan bahwa semua manusia mempunyai kemampuan menjadi pemimpin dilingkungannya serta dalam profesinya, hanya besar kecilnya tanggung jawab bagi masing-masingnya bisa berbeda-beda, namun didalam setiap individu manusia telah ditanamkan fitrah atau naluri untuk menjadi pemimpin. Lingkungan dan pendidikan memungkinkan kemampuan naluriah itu dapat berkembang sampai batas-batas maksimalnya.

Ketiga, berdasarkan pada keadaan. Keadaan akan menentukan siapa yang menjadi pemimpin, pendekatan ini menggunakan hipotesa, bahwa tingkah laku seorang pemimpin dalam suatu keadaan akan berbeda bila ia berada dalam keadaan yang lain. Dalam suatu penerbangan dalam keadaan perang, pilotnya yang menjadi pimpinannya, akan tetapi bila pesawat terbangnya jatuh didaerah musuh, mungkin orang-orang yang dalam pesawat itu akan memilih pemimpin yang lain disesuaikan dengan keadaan. Sungguhpun sedikit sekali penelitian mengenai hal ini, namun dari pendekatan ini dapat diambil kesimpulan bahwa diperlukan fleksibilitas dalam memilih pemimpin, demikian pula mengenai kepekaannya dan pendidikannya.

Keempat, pendekatan berdasarkan peranan fungsional (the functional role approach)

kepemimpinan itu akan terjadi bila berbagai macam tugas pekerjaan dapat dilaksanakan dan dipelihara dengan baik serta fungsi atau tugas pekerjaan tersebut dapat pula dilaksanakan oleh yang dipimpin dengan jalan kerjasama. Sebagai contoh dari pendekatan ini ialah dalam suatu kelompok mungkin saja

seorang anggota sangat mampu dalam menentramkan keadaan, sedangkan anggota yang lain mampu mengadakan analisis yang bersifat logis. Dalam hal ini tanggung jawab suatu tugas diserahkan kepada orang yang memiliki kemampuan yang sesuai, sedangkan pemimpin dalam kelompok itu hanya memimpin dalam hal-hal yang sesuai dengan kemampuannya.

Kelima, pendekatan berdasarkan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan menurut pendekatan ini dapat dibedakan menjadi : (1) gaya authoritarian (2) gaya demokratis (3) gaya bebas. Salah satu usaha mengintegrasikan berbagai gagasan mengenai kepemimpinan sudah diusahakan oleh Robert Tanmembraum dan Warren H. Schimd. Dalam usaha ini kepemimpinan itu dapat digambarkan dalam suatu *jenjang peri tingkah laku pemimpin*, dimana tingkah laku dalam kepemimpinan itu dapat dipusatkan pada kepentingan pemimpin (*leader centred*) atau pada kepentingan kelompok (*group centred*). Pada model tersebut pemimpin memilih strategi berdasarkan faktor-faktor seperti dibawah ini :

- a. Tenaga pendorong yang dimiliki pemimpin itu sendiri berupa : sistem nilainya, gaya kepemimpinannya, toleransinya, penilaiannya mengenai kemampuan terhadap pemimpin maupun yang dipimpin.
- b. Tenaga pendorong yang ada pada bawahan : ketergantungan atau kebebasan yang mereka perlukan, kesiagaan mereka menerima tanggung jawab, minta mereka terhadap masalah, tarif pengertian dan pengenalan mereka akan tujuan organisasi, pengalaman dan pengetahuan mereka mengenai tugas yang harus dikerjakan, toleransi mereka, dan harapan-harapan mereka.
- c. Tenaga pendorong dari keadaan yang berupa : type (macam) organisasi (nilai,tradisi, dan lain-lain), sifat tugas (sulit, membutuhkan banyak pengalaman, membutuhkan daya cipta dan lain-lain), dan faktor waktu yang mendesak.

D. PENUTUP

Dari uraian tersebut diambil kesimpulan bahwa mungkin tidak ada satu gaya tingkah laku pemimpin yang paling cocok untuk semua keadaan. Seseorang pemimpin yang efektif mungkin seorang yang peka dan mampu meneliti berbagai tenaga pendorong yang mungkin mempengaruhi tingkah laku pemimpin pada keadaan tertentu. Seorang pemimpin yang efektif mungkin seorang yang menyesuaikan diri dalam bidang tingkah laku sesuai dengan keadaan. Pada umumnya, akan timbul kebingungan dan kekecewaan dikalangan pengikutnya bila tingkah laku pemimpin tidak sesuai dengan yang diharapkan. Seorang pemimpin efektif bagi kelompok yang permanen adalah pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan *group centred* pada jenjang tingkah laku pemimpin.

Misi dakwah / penerangan agama baru dapat berhasil dengan efektif bilamana dapat memanfaatkan peranan *leadership* dari pemimpin yang ada di dalam masyarakat, baik itu pemimpin formal karena status atau jabatan maupun pemimpin informal karena kharisma atau situasi dengan style atau gaya kepemimpinannya yang disesuaikan dengan prinsip-prinsip ajaran Islam dan Pancasila yaitu demokratis.

Dalam memanfaatkan kepemimpinan bagi kepentingan dakwah / penerangan agama itu perlu diperhatikan faktor-faktor dakwah. Inter-relasi antara faktor dakwah dapat menggerakkan suatu proses yang dinamis dengan mekanisme yang berporos pada gaya hubungan kepemimpinan dan kepengikutan (*leadership stripfollowership*).

Penulis ; M. Sis Rahman adalah Dosen Luar Biasa Fakultas Tarbiyah dan Tadris IAIN Bengkulu

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, 1990, Psikologi Dakwah Suatu Pengantar Studi, Bumi Aksara, Jakarta
- Atmodiwirio, Soebagio, 2005, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Ardadizya Jaya, Jakarta.
- Imam Munawwir, Imam EK, 1994, *Asas-asas Kepemimpinan Dalam Islam*, Usaha Nasional Surabaya.

Sudjana S, 2004, *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Fala Education, Jakarta.

Endnote

¹ Sudjana S, 2004, *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Fala Education, Jakarta. Hal. 19.

² Imam Munawwir, Imam EK, 1994, *Asas-asas Kepemimpinan Dalam Islam*, Usaha Nasional Surabaya, hal. 13.

³ Arifin, 1990, *Psikologi Dakwah Suatu Pengantar Studi*, Bumi Aksara, Jakarta

⁴ Ibid. Hal 87.

⁵ Sudjana S, 2004, *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Non Formal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Fala Education, Jakarta. hal.157.

⁶ Atmodiwirio, Soebagio, 2005, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Ardadizya Jaya, Jakarta. hal.145.

⁷ Arifin, Op.cit. hal.93.

⁸ Ibid.