

KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM MEMBANGUN LEMBAGA DAKWAH BERDAYA SAING

Arvan Sandika¹, Cecep Castrawijaya²

Abstract: *The purpose of this study is to examine how leadership is applied in da'wah organizations from the perspective of Islamic leadership principles and da'wah management. Since leadership plays a role in guiding, inspiring, and coordinating all organizational resources to successfully achieve da'wah goals, it is a key aspect in determining the success of da'wah institutions. By collecting information from various books, scientific publications, and literature relevant to the research topic, this study uses a qualitative method with a library research type. A descriptive-qualitative method is used to reduce, present, and draw conclusions from the data. According to research findings, various leadership philosophies, including transformational, transactional, participative, and authoritarian, can be used to implement leadership in da'wah organizations, depending on the organization's conditions. In addition, it has been shown that the use of directive, supportive, participative, and achievement-oriented leadership styles increases members' motivation, coordination effectiveness, and professionalism in the implementation of da'wah programs. Therefore, a leader's ability to apply a flexible, strategic leadership model based on Islamic principles has a significant impact on the success of da'wah organizations.*

Keyword: *Leadership, Da'wah Management, Da'wah Institutions.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan diterapkan dalam organisasi da'wah dari sudut pandang prinsip-prinsip kepemimpinan Islam dan manajemen da'wah. Karena berperan dalam membimbing, menginspirasi, dan mengoordinasikan semua sumber daya organisasi untuk berhasil mencapai tujuan da'wah, kepemimpinan adalah aspek kunci dalam menentukan keberhasilan lembaga da'wah. Dengan mengumpulkan informasi dari berbagai buku, publikasi ilmiah, dan literatur yang relevan dengan topik penelitian, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan. Metode deskriptif-kualitatif digunakan untuk mengurangi, menyajikan, dan menarik kesimpulan dari data. Menurut temuan penelitian, berbagai filosofi kepemimpinan, termasuk transformasional, transaksional, partisipatif, dan otoriter, dapat digunakan untuk menerapkan kepemimpinan dalam organisasi da'wah, tergantung pada kondisi organisasi. Selain itu, telah ditunjukkan bahwa penggunaan gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada pencapaian meningkatkan motivasi anggota, efektivitas koordinasi, dan profesionalisme dalam pelaksanaan program da'wah. Oleh karena itu, kemampuan pemimpin untuk menerapkan model kepemimpinan yang fleksibel, strategis, dan berlandaskan prinsip-prinsip Islam memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi da'wah.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Manajemen Dakwah, Lembaga Dakwah.

PENDAHULUAN

Organisasi harus memiliki kapasitas yang fleksibel, kreatif, dan strategis untuk berkembang menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis di era globalisasi dan digitalisasi yang

berkembang pesat. Karena menyoroti kemampuan pemimpin untuk mengembangkan visi jangka panjang, mengarahkan organisasi menuju masa depan yang diinginkan, dan mendorong pemahaman bersama tentang tujuan

¹ Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Email: arvan.sandika25@mhs.uinjkt.ac.id

² Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Email: cecep.castrawijaya@uinjkt.ac.id

organisasi, kepemimpinan visioner menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang relevan dalam situasi ini. Menurut (Kartanegara, 2003), kepemimpinan visioner adalah bentuk kepemimpinan yang memberikan arah dan tujuan kerja melalui visi yang jelas, sehingga berfungsi sebagai panduan untuk menyelesaikan tugas organisasi secara kelompok. Selain fokus pada pencapaian tujuan saat ini, pemimpin visioner mampu mengantisipasi kemungkinan dan hambatan di masa depan, yang menjadi dasar dalam mengembangkan rencana organisasi jangka panjang.

Untuk menerapkan kepemimpinan visioner, para eksekutif harus memiliki berbagai kompetensi strategis, termasuk kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia secara berkelanjutan, menguasai teknologi digital, beradaptasi dengan globalisasi, dan membuat keputusan berbasis data. Menurut (Siti Napisah, Loso Judijanto, Apriyanto Apriyanto, 2024), pemimpin visioner juga harus mampu bertindak sebagai agen perubahan yang responsif terhadap kemajuan teknologi seperti blockchain, big data, kecerdasan buatan, dan Internet of Things (IoT) serta menggunakan kemajuan ini sebagai alat untuk meningkatkan daya saing organisasi. Selain itu, efektivitas kepemimpinan visioner sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan visi secara jelas dan ringkas, menunjukkan perilaku teladan melalui tindakan nyata, dan sepenuhnya mengintegrasikan visi ke dalam budaya organisasi (Taufiqurokhman, 2017).

Dari sudut pandang Islam, gagasan kepemimpinan visioner terkait erat dengan tanggung jawab sebagai khalifah di bumi dan konsep kepemimpinan sebagai amanah. Islam memandang pemimpin sebagai khalifah dengan tanggung jawab membimbing, membina, dan memimpin masyarakat

menuju kesejahteraan dunia dan akhirat. Surah Al-Baqarah ayat 30 dan Surah An-Nisa ayat 59 dalam Al-Qur'an, yang menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam memerintah masyarakat secara adil, bijaksana, dan berdasarkan nilai-nilai ilahi, mencerminkan gagasan ini. Oleh karena itu, kepemimpinan visioner dalam organisasi da'wah harus mampu memasukkan prinsip-prinsip spiritual, moral, dan sosial dalam semua program dan kebijakan kelembagaan selain fokus pada efisiensi organisasi dalam hal manajemen (Maududi, 1983). Akibatnya, para pemimpin agama harus memiliki visi yang sekaligus mengubah secara spiritual dan inovatif secara organisasi.

Sebagai hasilnya, kepemimpinan visioner memainkan peran penting dalam membuat organisasi da'wah lebih kompetitif di era kontemporer. Pemimpin visioner dapat membuat lembaga da'wah lebih profesional, kompetitif, dan adaptif dalam menghadapi tantangan kontemporer dengan menetapkan arah organisasi, mendorong inovasi, memanfaatkan teknologi digital, dan mengembangkan sumber daya manusia. Untuk membangun model kepemimpinan organisasi da'wah yang relevan dengan tuntutan masyarakat modern, penelitian tentang kepemimpinan visioner harus secara rutin diproduksi (Sabirin & Castrawijaya, 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian kepustakaan untuk meneliti bagaimana kepemimpinan digunakan dalam lembaga da'wah dari sudut pandang kepemimpinan Islam dan kajian administrasi da'wah. Karena penelitian ini berfokus pada analisis konseptual terhadap teori, model, dan penerapan kepemimpinan dalam lembaga da'wah melalui sumber tertulis yang relevan, metode ini digunakan.

Subjek penelitian ini mencakup buku, artikel ilmiah, jurnal ilmiah, dan bahan pendukung lain yang relevan dengan topik penelitian dan semuanya terkait dengan topik kepemimpinan dalam lembaga da'wah. Untuk memfasilitasi analisis studi yang menyeluruh, sumber-sumber dipilih secara sengaja dengan mempertimbangkan kekinian, relevansi, dan kredibilitas data.

Dengan melacak, membaca, menganalisis, dan menemukan berbagai sumber literatur yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan, teori kepemimpinan, dan penerapan kepemimpinan dalam organisasi da'wah, proses pengumpulan data dilakukan menggunakan prosedur studi dokumentasi. Untuk mempermudah proses analisis, semua data yang dikumpulkan kemudian dikategorikan menurut tema pembahasan.

Proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan mencakup metode analisis deskriptif-kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai jenis pelaksanaan kepemimpinan di lembaga dakwah dan efektivitasnya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dakwah, analisis dilakukan secara metodis untuk menafsirkan temuan dari berbagai sumber.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Kepemimpinan Visioner.

Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk memberikan arah dan makna terhadap pekerjaan dan upaya yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas agar memberikan arti pada tugas-tugas yang harus dilakukan bersama oleh karyawan organisasi (Kartanegara, 2003).

Dalam konteks globalisasi dan digitalisasi, kepemimpinan visioner adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan penciptaan visi jangka

panjang yang kreatif sambil memiliki kesadaran menyeluruh tentang kemajuan teknologi dan perubahan di seluruh dunia. Di era ini, pemimpin visioner mampu memimpin orang-orang mereka melalui perubahan besar yang disebabkan oleh globalisasi dan kemajuan teknologi, selain melihat masa depan yang lebih baik bagi perusahaan.

Sehubungan dengan globalisasi dan digitalisasi, berikut adalah definisi menyeluruh tentang kepemimpinan visioner:

1. Tujuan Jangka Panjang yang Kreatif.

Pemimpin visioner melihat arah masa depan organisasi dengan pandangan ke depan. Mereka mampu mengenali potensi manfaat dan masalah yang ditimbulkan oleh kemajuan teknologi dan globalisasi. Untuk mengarahkan perusahaan melalui masa transisi, pemimpin ini berinovasi, mengembangkan taktik baru, dan menetapkan visi yang berbeda. Seorang pemimpin visioner harus mampu memahami bagaimana teknologi dapat berperan penting dalam mendorong efisiensi, kreativitas, dan penciptaan model bisnis baru dalam konteks digitalisasi. Selain itu, mereka harus memotivasi perusahaan untuk terus memimpin dalam penerapan teknologi baru.

2. Adaptif terhadap Globalisasi.

Batas nasional menjadi semakin kabur di sektor ekonomi akibat globalisasi, yang telah menghubungkan pasar, sumber daya, dan orang-orang dari seluruh dunia. Pemimpin visioner harus mampu membimbing perusahaan mereka untuk bersaing di pasar internasional dan memahami dinamika ekonomi global. Mereka perlu memiliki pengetahuan yang sangat luas tentang hukum internasional, tren global, serta

sistem politik dan ekonomi dari berbagai negara. Dalam konteks globalisasi, kepemimpinan visioner juga memerlukan kemampuan untuk mengenali dan menghargai keragaman budaya serta menggunakannya untuk mendorong kreativitas dan produktivitas tim.

3. Transformasi Digital dan Kemahiran Teknologi.

Era digital membawa berbagai perkembangan yang memengaruhi model bisnis, struktur organisasi, dan operasional. Eksekutif visioner perlu mahir dalam teknologi digital, termasuk blockchain, big data, Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan (AI), dan teknologi baru lainnya. Mereka harus memahami bagaimana teknologi ini dapat digunakan untuk memecahkan masalah, memberikan nilai, dan memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih cepat dan lebih tepat. Selain itu, eksekutif visioner perlu mampu memimpin transformasi digital dalam perusahaan mereka. Ini melibatkan memimpin digitalisasi prosedur bisnis, menerapkan teknologi baru, dan memastikan perusahaan dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan di industri dan teknologi.

4. Kemampuan Beradaptasi dan Ketangkasan.

Pemimpin visioner harus mampu beradaptasi dan gesit di dunia yang selalu berubah. Mereka harus dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan selera konsumen yang berubah, tren pasar, aturan internasional, dan kemajuan teknologi. Fleksibilitas ini memungkinkan mereka memanfaatkan peluang baru yang dibawa oleh globalisasi dan digitalisasi, serta mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Selain itu, eksekutif visioner

mendorong perusahaan mereka untuk fleksibel, cepat beradaptasi dengan perubahan, dan menumbuhkan budaya inovatif.

5. Membuat Keputusan Berdasarkan Data.

Dalam era digital, para pemimpin yang berpikiran maju memahami nilai data sebagai aset strategis. Mereka membuat keputusan yang lebih baik dan berbasis fakta dengan menggunakan analisis data. Pemimpin dapat melihat peluang pertumbuhan dan memperkuat kelemahan dengan lebih efektif dengan menggunakan big data dan analitik untuk memantau perilaku konsumen, tren pasar, dan kinerja internal secara real-time.

6. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Digital.

Untuk membekali staf mereka dengan kemampuan yang sesuai untuk era digital, para pemimpin visioner harus memprioritaskan hal ini. Mereka harus mendukung pembelajaran seumur hidup, meningkatkan literasi dan keterampilan digital, serta mendorong kerja sama interdisipliner dan antarbudaya. Dalam konteks globalisasi, ketika keragaman dipandang sebagai kekuatan yang dapat mendorong inovasi dan kreativitas, para pemimpin harus menciptakan suasana yang inklusif.

7. Keberlanjutan dan Etika Bisnis.

Etika bisnis dan keberlanjutan harus menjadi prioritas utama bagi kepemimpinan visioner di era globalisasi dan digitalisasi. Mereka harus mendukung praktik bisnis yang etis dan berkelanjutan secara global serta memahami dampak sosial, ekonomi, dan lingkungan dari setiap keputusan yang diambil. Pemimpin visioner harus memastikan bahwa perusahaan

mereka mematuhi peraturan lokal dan internasional serta mempertimbangkan implikasi etis dari adopsi teknologi, terutama terkait dengan privasi, keamanan data, dan penggunaan AI. Dalam konteks globalisasi dan digitalisasi, kepemimpinan visioner adalah kemampuan untuk mengembangkan dan memimpin visi strategis yang kreatif, menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan global, serta memanfaatkan peluang yang dibawa oleh digitalisasi. Dengan memimpin transformasi digital, membuat keputusan berdasarkan data, dan mendorong kreativitas serta inklusivitas di seluruh tim dan operasinya, para pemimpin visioner memainkan peran penting dalam memastikan bahwa organisasi mereka tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang di tengah perubahan yang cepat (Siti Napisah, Loso Judijanto, Apriyanto Apriyanto, 2024).

Kemampuan seorang pemimpin untuk mengembangkan dan mengkomunikasikan visi masa depan yang realistis, dapat diandalkan, dan menarik bagi sebuah organisasi atau unit organisasi yang terus berkembang dan meningkatkan dikenal sebagai kepemimpinan visioner. Kemampuan seorang pemimpin untuk mengembangkan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan menerapkan pemikiran ideal yang berasal dari dalam dirinya sendiri atau sebagai hasil interaksi sosial di antara para pemangku kepentingan dan anggota organisasi ide yang dianggap sebagai cita-cita masa depan organisasi yang harus diwujudkan melalui dedikasi seluruh personel dikenal sebagai kepemimpinan visioner.

Oleh karena itu, kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menghasilkan gagasan atau konsep

visi dan kemudian, melalui dialog kritis dengan elemen kepemimpinan lainnya, merumuskan masa depan organisasi yang diinginkan, yang harus dicapai melalui sosialisasi, transformasi, dan implementasi gagasan ideal oleh pemimpin organisasi serta melalui komitmen semua anggota organisasi. Pemimpin harus mampu mengartikulasikan visi agar dapat diterapkan setelah ditemukan dan diputuskan (Taufiqurokhan, 2017). Menurut Robbins, kemampuan berikut diperlukan agar peran visioner efektif:

1. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas baik secara lisan maupun tulisan: Pemimpin harus dapat mengartikulasikan visi dalam hal tindakan yang diperlukan dan hasil yang diinginkan.
2. Mampu mengekspresikan visi melalui perilaku: Ini menunjukkan bahwa tindakan pemimpin secara terus-menerus mendukung pencapaian misi. Misalnya, seorang pemimpin yang secara aktif menangani masalah bawahan ketika diperlukan untuk memastikan komunitas dilayani dengan baik.
3. Mampu memperluas visi ke konteks kepemimpinan yang lebih luas: Ini mengacu pada kemampuan untuk mengatur tugas sedemikian rupa sehingga visi dapat diterapkan di berbagai lingkungan kerja organisasi.

Pemimpin yaitu merupakan kunci penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Sebab pemimpin yang berhasil akan mampu mengelola suatu organisasi, bisa mempengaruhi bawahan dan mampu menunjukkan jalan yang benar yang harus dilakukan secara bersama-sama.

Terdapat beberapa istilah dalam Al-Qur'an yang merujuk tentang pemimpin. Pertama, ada kata *umara'* yang sering juga disebut *ulil amri* dan *khadimul ummah* diartikan sebagai pelayan umat. Sedangkan istilah *ulil amri* dan *umara'* tertulis dalam surah An-Nisa' : 59 yang artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)”.

Pemimpin harus bisa mengantisipasi secara tidak terduga, dapat melihat kelemahan-kelemahan. Dan bisa membawa organisasi sesuai keinginan dalam waktu yang telah ditetapkan. Jadi, bisa dikatakan bahwasannya pemimpin itu adalah kunci keberhasilan suatu organisasi (Munir & Ilahi, 2006). Istilah "kepemimpinan" memiliki arti yang sama dalam Islam. Pada dasarnya, kata "khalifah" mengacu pada seorang penerus atau wakil. Definisi kata Amir (jamak Umara), yang berarti penguasa, juga dibahas sehubungan dengan penggunaan kata khalifah setelah wafatnya Nabi Muhammad, khususnya untuk empat Khalifah Ar-Rasyidin.

Indonesia mengklaim bahwa kata "leadership" itu sendiri berasal dari kata dasar "memimpin," yang berarti "memimpin" atau "mengarahkan." Awalan "pe" kemudian ditambahkan. Untuk menjadi seorang pemimpin, seseorang harus mampu membujuk orang lain dan menggunakan komunikasi serta otoritas untuk mencapai tujuan. Istilah "lead" menjadi "leader" ketika diakhiri dengan "a," yang menunjukkan seseorang yang bertanggung jawab dan tunduk pada ketaatan hirarkis. Peringkatnya adalah sebagai berikut, meskipun ada definisi kepemimpinan yang luar biasa (Hadari Nawawi, 1993):

1. Menurut Sondang P. Siagian, kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang dalam peran

kepemimpinan di dalam unit kerja untuk membujuk orang lain, terutama bawahan, agar berpikir atau bertindak dengan cara yang memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Menurut Sutarto, kepemimpinan adalah kumpulan tindakan struktural yang mencakup kemampuan untuk membujuk orang agar bekerja sama demi mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan memengaruhi perilaku mereka dalam situasi tertentu.
3. Menurut M. Karjadi, kepemimpinan adalah upaya untuk memotivasi orang agar bekerja sama dengan semangat dan etos kerja yang tinggi guna menyelesaikan tugas-tugas sesuai kebutuhan.

B. Teori Kepemimpinan.

Menurut G.R. Terry, ada delapan teori kepemimpinan yang dapat menjelaskan berbagai metode dan pola dalam kepemimpinan, termasuk:

1. Menurut perspektif otokratis, dasar kepemimpinan adalah kekuatan disiplin, yang diperkuat oleh adanya konsekuensi atas perilaku tertentu. Penghargaan akan diberikan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dan hukuman akan diterapkan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan buruk.
2. Menurut teori psikologis, peran utama kepemimpinan adalah menciptakan sistem insentif yang efisien yang menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk bekerja menuju tujuan perusahaan sambil memenuhi kebutuhan individu mereka.
3. Menurut teori sosiologis, kegiatan seorang pemimpin dimaksudkan untuk memfasilitasi pekerjaan bawahan mereka, membantu

- mereka mengatasi tantangan, dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan akhir untuk menetapkan tujuan organisasi. Akibatnya, karyawan menyadari tanggung jawab mereka, tujuan, dan harapan organisasi.
4. Hipotesis dukungan atau bantuan menyoroti bahwa kepemimpinan yang efektif dapat dicapai dengan berupaya membantu bawahan sehingga mereka dapat tampil sebaik mungkin. Gagasan ini, yang mendorong pemimpin untuk melibatkan bawahan mereka dalam pengambilan keputusan, juga disebut sebagai teori partisipatif. Selain itu, karena keputusan dibuat secara kolaboratif, gagasan ini juga dikenal sebagai teori demokratis.
 5. Memberikan bawahan otonomi untuk memilih tindakan mereka sendiri ditekankan oleh ideologi *laissez-faire*. Menurut teori ini, pemimpin hanya berperan sebagai simbol dan memberikan masing-masing bawahan mereka tingkat kebebasan yang besar karena mereka berasumsi bahwa bawahan mereka cukup dewasa. Pemimpin hanya berfungsi sebagai mediator dalam kasus konflik; anggota diperbolehkan menyampaikan ide mereka dan membuat kebijakan mereka sendiri. Karena rencana yang tegas akan membatasi kebebasan anggota, rencana yang kaku dianggap tidak perlu. Bawahan memiliki kendali penuh atas semua keputusan.
 6. Menurut teori perilaku pribadi, pemimpin harus menyesuaikan tindakannya dengan keadaan yang mereka hadapi. Menurut pandangan ini, pemimpin memiliki "fleksibilitas" dalam interaksi mereka dengan pengikut karena mereka tidak akan selalu bertindak dengan cara yang sama dalam setiap keadaan.
 7. Teori karakter menyoroti pentingnya kualitas-kualitas yang perlu dimiliki seorang pemimpin. Kecerdasan, inisiatif, ketekunan, kematangan secara emosional, kemampuan untuk meyakinkan, keterampilan dalam komunikasi, kepercayaan diri, empati, kreativitas, dan keterlibatan sosial adalah beberapa dari kualitas-kualitas ini.
 8. Menurut teori situasional, ada tiga komponen dalam kepemimpinan: situasi, pengikut, dan pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan diri dengan berbagai keadaan selain fokus pada bawahan mereka. (Terry, 1972)
- Setiap teori kepemimpinan yang disebutkan di atas tentu memiliki kelebihan dan kekurangan ketika diterapkan dalam kepemimpinan Visioner. Menurut teori kepemimpinan Karakter, Karena teori karakter pentingnya sifat pribadi pemimpin seperti kreativitas, kecerdasan, komunikasi, dan percaya diri yang semuanya penting untuk mengembangkan visi organisasi maka teori ini adalah dasar yang paling relevan untuk kepemimpinan visioner, Hubungan dengan kepemimpinan visioner, Karakter yang unggul diperlukan bagi pemimpin visioner untuk: menciptakan visi organisasi, memotivasi anggota, dan bertindak sebagai agen perubahan.. Menurut teori kepemimpinan Situasional Karena pemimpin visioner harus fleksibel dalam menjalankan visi organisasi sesuai dengan dinamika lingkungan dan keadaan pengikutnya, kepemimpinan visioner juga konsisten dengan teori situasional, Pemimpin visioner harus mampu: mengamati perubahan zaman, menyelaraskan strategi dengan kondisi organisasi, dan mampu beradaptasi dengan tantangan lingkungan.

C. Implementasi Kepemimpinan Visioner pada Lembaga Dakwah.

Implementasi kepemimpinan visioner pada lembaga dakwah merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan visi da'wah yang berbeda, berfokus jangka panjang, dan strategis. Selain mengawasi kegiatan keagamaan rutin, ketua organisasi da'wah harus mampu mengarahkan adaptasi organisasi terhadap kemajuan sosial, budaya, dan teknologi. Untuk menjalankan kepemimpinan visioner, seorang pemimpin harus menerjemahkan visi ini ke dalam rencana kerja konkret yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan isu-isu terkini. Penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berkontribusi pada pengembangan orientasi organisasi yang berpandangan ke depan dan berkelanjutan mendukung hal ini (Putu Wika Putrawan, 2023).

Pengembangan program da'wah yang kreatif, pemanfaatan media digital untuk da'wah, dan penguatan pengembangan kader sumber daya manusia merupakan contoh bagaimana kepemimpinan visioner benar-benar diterapkan dalam lembaga da'wah. Dengan meningkatkan kapasitas da'i, membangun budaya kerja kolaboratif, dan membagi tugas secara metodis, pemimpin visioner membantu mempromosikan profesionalisme organisasi. Akibatnya, selain menjadi pusat kegiatan keagamaan, lembaga da'wah juga berkembang menjadi organisasi yang kompetitif dan profesional yang menjawab tuntutan masyarakat kontemporer (Sabirin & Castrawijaya, 2025).

Selain itu, dengan mengembangkan program inovatif, memperluas jaringan da'wah, dan memperkuat identitas kelembagaan, kepemimpinan visioner membantu organisasi da'wah menjadi lebih kompetitif. Namun, masih ada tantangan dalam pelaksanaannya, termasuk kurangnya adaptasi teknis,

kekurangan sumber daya manusia, dan penolakan terhadap perubahan. Oleh karena itu, visi strategis, prinsip-prinsip Islam, dan manajemen organisasi kontemporer harus diintegrasikan agar kepemimpinan visioner berhasil (Trizuwani & Castrawijaya, 2025).

(Bass, 1998) mengatakan bahwa "seorang pemimpin visioner tidak hanya bereaksi terhadap perubahan yang terjadi di sekitarnya, tetapi juga menciptakan perubahan itu sendiri." Fungsi seorang pemimpin sebagai khalifah di bumi sangat terkait erat dengan gagasan kepemimpinan visioner dalam konteks Islam. Seorang khalifah bertanggung jawab untuk menegakkan dan mengawasi masyarakat sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dalam Surah Al-Baqarah ayat 30 dari Al-Qur'an, Allah SWT menyatakan bahwa manusia diciptakan sebagai khalifah untuk memerintah dan memimpin kehidupan secara adil dan bijaksana: "Ingatlah apa yang Tuhanmu katakan kepada para malaikat:

Artinya : (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S Al-Baqarah 30).

Sebuah visi yang sejalan dengan tujuan jangka panjang baik dalam bidang materi maupun spiritual juga diperlukan untuk kepemimpinan visioner. Diharapkan dari para pemimpin Islam untuk memberikan visi yang mencakup elemen spiritual dan moral selain elemen duniawi. "Seorang pemimpin dalam Islam harus memiliki visi yang mengintegrasikan tuntutan dunia dan akhirat, menyeimbangkan kepentingan materi dengan nilai-nilai moral dan spiritual," kata ulama Islam ternama

Maulana Abul A'la Maududi (Maududi, 1983).

Sepanjang sejarah Islam, sejumlah pemimpin visioner telah menunjukkan kemampuan luar biasa dalam membawa perubahan. Teladan utama yang membimbing masyarakat dengan visi yang jelas tentang suatu masyarakat yang adil, beradab, dan didasarkan pada prinsip-prinsip ilahi adalah Nabi Muhammad (salallahu alaihi wasallam). Selain itu, tokoh-tokoh sejarah seperti Salahuddin Al-Ayyubi dan Umar bin Khattab menunjukkan bagaimana kepemimpinan visioner dapat mendorong persatuan dan kesejahteraan masyarakat selain membawa kemajuan. Konsep kepemimpinan visioner masih relevan hingga saat ini, terutama dalam membangun masa depan umat Muslim di tengah arus globalisasi. Seorang pemimpin visioner harus mampu mengenali masalah zaman, memanfaatkan potensi sumber daya manusia, dan menciptakan solusi inklusif serta kreatif (Achmad Ruslan Afendi, 2025).

Semakin diterima secara luas bahwa kepemimpinan yang inspiratif, kreatif, dan visioner sangat penting bagi keberhasilan dakwah di era digital ini. Selain memberikan keuntungan baik secara internal maupun eksternal dalam organisasi dakwah, pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memiliki pandangan ke depan juga membantu menciptakan ekosistem yang lebih dinamis dan peka terhadap tren saat ini. Budaya inovasi menjadi penting karena tidak hanya menjaga organisasi dakwah tetap terkini tetapi juga membuka pintu bagi pengembangan cara-cara baru yang inovatif untuk menyebarkan ajaran Islam (Sabirin & Castrawijaya, 2025).

Perkembangan teknologi, khususnya di bidang komunikasi digital, menawarkan peluang yang sangat baik bagi dakwah untuk diterima oleh audiens yang lebih besar dan beragam. Media sosial dan platform digital lainnya yang lebih canggih memungkinkan pembuatan

strategi dakwah yang lebih terfokus dan efektif, khususnya bagi kaum muda yang sangat terkait dengan internet. Namun, meskipun semua keuntungan ini, organisasi dakwah tetap harus menghadapi sejumlah hambatan, termasuk penolakan terhadap perubahan, kekurangan dana, dan kebutuhan untuk menyesuaikan pesan mereka agar sesuai dengan lanskap sosial yang terus berubah (Nadia, S., Amanda, 2024).

Mengingat peran penting pemimpin, para pemimpin menanggung tanggung jawab yang besar. Oleh karena itu, mereka perlu kompeten dan memiliki wewenang untuk mengambil tindakan baru sebagai respons terhadap tuntutan masyarakat. Karena peran utama seorang pemimpin adalah mewakili tujuan kelompok mereka, mereka juga menjalankan tugas eksekutif dan administratif, seperti mengorganisir dan mengarahkan berbagai acara. Singkatnya, seorang pemimpin harus berperan sebagai mediator bagi kelompok yang mereka pimpin.

Dalam hal yang serupa, seorang pemimpin harus memiliki berbagai keterampilan (multitalenta) yang terkait dengan proses mempengaruhi, mengorganisasi, dan mengendalikan orang lain yang berhubungan dengan orientasi kepemimpinannya, serta dorongan untuk mempelajari hal-hal baru dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pendidikan yang dilakukan guna mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran secara sukses dan efisien (Fazillah, 2023). Menurut pandangan ini, kepemimpinan adalah kapasitas dan keterampilan seorang pemimpin untuk membujuk dan mendorong orang lain bekerja sama guna mencapai tujuan atau meraih hasil terbaik yang mungkin, termasuk di bidang pendidikan. Allah SWT berfirma yang artinya:

“Hendaklah ada di antara kamu segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang

mungkar. Mereka itulah orang-orang yang beruntung”(Q.S Ali-Imran 104).

Kepemimpinan yang berpengaruh yang dapat menginspirasi orang untuk bekerja sama guna mencapai tujuan secara penuh. Puisi ini memberikan sinyal yang sempurna bagi seorang pemimpin untuk dapat menuntut agar semua orangnya melakukan perbuatan baik dan menahan diri dari melakukan tindakan keji dan tidak bermoral dalam berbagai keadaan dan lingkungan (Castrawijaya Cecep, 2025).

D. Peran Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Dakwah.

Salah satu faktor kunci yang menentukan daya tahan dan efektivitas peran lembaga dalam menjalankan fungsinya dakwah adalah tanggung jawab pemimpin dalam pendirian organisasi dakwah (Aripin, 2023). Mengembangkan visi dan misi lembaga sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dan tuntutan masyarakat modern adalah salah satu tugas strategis seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu menetapkan kebijakan utama yang menjadi pedoman bagi penciptaan program kerja, bertindak sebagai arsitek orientasi lembaga, dan memastikan bahwa strategi dakwah yang digunakan cukup fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan tantangan sosial dan perubahan zaman.

Peran seorang pemimpin Visioner dalam meningkatkan Daya Saing lembaga Dakwah harus mewujudkan visinya. Berikut adalah peran kepemimpinan visioner:

1. Penentu Arah.

Seorang pemimpin visioner menetapkan arah organisasi. Kepemimpinan visioner muncul sebagai pelopor ketika organisasi kesulitan menghadapi perubahan dan struktur baru. Hal ini menentukan jalur yang harus diambil dengan berpikir secara logis dan cerdas tentang tujuan yang ingin dicapai serta membimbing

tindakan agar berjalan ke arah yang diinginkan.

Bersama-sama, kepemimpinan visioner memeriksa jalur, strategi, dan sumber daya potensial yang mungkin digunakan untuk membuat kemajuan di masa depan. Tugas kepemimpinan visioner adalah membantu para pemangku kepentingan memutuskan cara terbaik untuk melaksanakan visi suatu organisasi, atau bisnis.

2. Agen Perubahan

Kepemimpinan visioner adalah katalis untuk perubahan. Merupakan tugas para pemimpin untuk mendorong perubahan di lingkungan internal. Lingkungan organisasi akan membuat para pemimpin merasa tidak nyaman; mereka melihat keberhasilan organisasi sebagai hasil dari penemuan baru yang mengarah pada perbaikan kinerja, dan mereka menyambut masalah dengan mengubahnya menjadi agenda kerja yang logis. Menjadi pelopor dalam inovasi dan katalis bagi banyak perubahan yang mengarah pada pelaksanaan visi yang lebih baik adalah tanggung jawab kepemimpinan visioner.

3. Juru Bicara

Kepemimpinan visioner berfungsi sebagai advokat. Selain membujuk anggota kelompok mereka sendiri, seorang pemimpin juga harus mampu menjangkau dunia luar, mempresentasikan, dan mempopulerkan manfaat serta tujuan organisasi mereka. Hal ini berdampak pada kemajuan organisasi. Seorang pemimpin visioner mahir dalam bernegosiasi dengan organisasi lain dan tingkat otoritas yang lebih tinggi. Mereka adalah negosiator yang hebat karena kemampuan mereka dalam berkomunikasi dan keyakinan mereka dalam alasan logis bahwa visi organisasi menarik, menguntungkan, dan menyenangkan. Untuk membangun komitmen dan

menjelaskan berbagai kepentingan yang terkait dengan pelaksanaan, kepemimpinan visioner harus mampu menyampaikan pemikiran, ide, dan tulisan penting secara simpatik.

4. Pelatih

Kepemimpinan visioner berperan sebagai mentor. Menjadi teladan dan memiliki kesabaran sangat penting bagi seorang pelatih. Untuk membangun, mempertahankan, dan mengembangkan visi yang mereka dukung, budaya yang perlu dibentuk, perilaku yang perlu ditunjukkan oleh organisasi, serta strategi untuk mengintegrasikan visi ke dalam budaya dan perilaku organisasi, seorang pelatih yang efektif harus mampu berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja dengan orang lain. Karena semua hal ini, pemimpin harus bertindak sebagai pelatih yang dapat memberikan pengetahuan kepada orang lain. Tugas kepemimpinan visioner adalah memberikan contoh atau menawarkan cara taktis untuk mewujudkan visi (Taufiqurokhman, 2017).

Dalam lembaga da'wah, model kepemimpinan adalah strategi dan taktik yang digunakan seorang pemimpin untuk menjalankan organisasi da'wah dan berhasil mencapai tujuan da'wah. Selain fokus pada pencapaian tujuan numerik, kepemimpinan dalam organisasi da'wah juga mengutamakan pertumbuhan spiritual, pengembangan karakter, dan penegakan prinsip-prinsip Islam di masyarakat. Pada kenyataannya, organisasi da'wah sering menggunakan paradigma kepemimpinan transformasional, transaksional, partisipatif, hingga otoriter, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi organisasi. Dengan memberikan contoh, mengembangkan potensi anggota, dan mendorong kreativitas dalam kegiatan da'wah, pemimpin transformasional biasanya menginspirasi dan memotivasi

anggota untuk mewujudkan visi da'wah (Castrawijaya Cecep, 2025).

SIMPULAN

Kepemimpinan dalam lembaga dakwah merupakan unsur strategis. Karena pemimpin berperan sebagai mentor, inspirasi, dan teladan bagi semua anggota organisasi, kepemimpinan dalam lembaga da'wah merupakan komponen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan da'wah. Dari sudut pandang Islam, kepemimpinan dipandang sebagai kekuasaan struktural sekaligus amanah yang perlu dijalankan dengan penuh tanggung jawab, keadilan, musyawarah, dan sesuai dengan prinsip-prinsip Syariah. Oleh karena itu, kapasitas seorang pemimpin untuk menggabungkan keterampilan administratif dengan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan kepemimpinan dalam organisasi da'wah.

Tidak ada satu pun model kepemimpinan yang bekerja dengan baik di setiap lingkungan organisasi, seperti yang terlihat dari penggunaan gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, partisipatif, dan otoriter dalam organisasi da'wah. Situasi, kebutuhan organisasi, karakteristik anggota, dan kesulitan yang dihadapi organisasi da'wah harus semua dipertimbangkan saat memilih gaya kepemimpinan. Telah ditunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan adaptif yang menggabungkan pendekatan direktif, mendukung, partisipatif, dan berorientasi pencapaian meningkatkan efektivitas koordinasi, motivasi anggota, dan profesionalisme dalam pelaksanaan program da'wah.

Oleh karena itu, efektivitas organisasi da'wah dalam menghadapi dinamika sosial dan perkembangan zaman sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang digunakan. Untuk membangun organisasi da'wah yang profesional, fleksibel, dan kompetitif

dalam membentuk masyarakat religius yang berakhlak mulia, para pemimpin lembaga da'wah harus memiliki visi yang jelas, keterampilan komunikasi yang efektif, kecakapan dalam pengambilan keputusan, dan komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai Islam.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Achmad Ruslan Afendi, A. R. (2025). *"Kepemimpinan Visioner" (Membangun masa depan umat islam nusantara)*.
- Hadari Nawawi, M. M. H. (1993). *Kepemimpinan yang efektif*. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=201289> 71.
- Kartanegara, D. (2003). *Kepemimpinan Visioner*. Prenhallindo.
- Maududi, A. A. (1983). *Islamic Way of Life*. Islamic Publications.
- Munir, M., & Ilahi, W. (2006). *Manajemen Dakwah* (A. Supriyatna (ed.); 1st ed.).
- Siti Napisah, Loso Judijanto, Apriyanto Apriyanto, S. S. (2024). *Kepemimpinan Visioner : Membangun Masa Depan Organisasi*.
- Taufiqurokhman. (2017). *teori perkembangan kepemimpinan visioner dan progresif*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Terry, G. R. (1972). *Principles of Management* (6th ed.). Richard D. Irwin Inc.

Artikel dalam Jurnal/Majalah

- Aripin, M. H. (2023). Tipe kepemimpinan dalam lembaga dakwah. *Journal of Islamic and Educational Research*, 1(1), 33–38.
- Castrawijaya Cecep, A. R. L. (2025). Model kepemimpinan dalam lembaga dakwah. *Al-Hikmah*, 19(1), 23–34.
- Fazillah, N. (2023). Konsep

Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam. *Intelektualita*, 12(1), 112–132.

- Nadia, S., Amanda, C. (2024). *Inovasi Dakwah di Era Digital Melalui Media Sosial*. 108–122.
- Putu Wika Putrawan, N. K. D. I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Visioner pada Kinerja Organisasi. *MANAJEMEN DAN EKONOMI*, 1(1), 42–50.
- Sabirin, Y. B., & Castrawijaya, C. (2025). Urgensi Kepemimpinan Transformasional : Menumbuhkan Budaya Inovasi dalam Lembaga Dakwah di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 11(1), 30–44.
- Trizuwani, S., & Castrawijaya, C. (2025). Tanggung Jawab Pemimpin Dalam Pengembangan Lembaga Dakwah : Literatur Review. *Jurnal Komunikasi Dan Dakwah*, 3(1), 20–36.