

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMBAWA PERUBAHAN PADA ORGANISASI DAKWAH

Syahrizal^{1*}, Cecep Castrawijaya²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Email: syahrizall531@gmail.com¹, cecepcastrawijaya@uinjkt.ac.id²

Kata kunci

Pemimpin, Perubahan, Organisasi Dakwah

Abstrak

Pemimpin dalam organisasi dakwah mengambil peran penting dalam melakukan agen perubahan. Bagaimana tidak, dikarenakan kepemimpinan menjadi posisi paling depan dan paling atas terhadap hal-hal yang berlaku pada alur organisasi dakwah. Hasil menunjukkan bahwa dalam melakukan agen perubahan tersebut, pemimpin melakukan proses perubahan dengan langkah awal yaitu pengambilan keputusan. Segala aktivitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi dakwah, diketahui dan melalui putusan yang telah disepakati bersama pemimpin. Selanjutnya yaitu memberikan motivasi, artinya pemimpin mampu untuk membangkitkan gairah semangat kerja para anggota atas pemberian motivasi, bisa dengan memberikan hadiah atau sebaliknya dalam bentuk ancaman yang mengarah pada hal positif. Berikutnya yaitu pada proses jejaring komunikasi, artinya pemimpin dalam hal ini dituntut untuk melakukan jejaring komunikasi yang baik dengan para anggota organisasi dakwah. Dan terakhir pada proses akuntabilitas yaitu mempertanggung jawabkan atas putusan dan tindakan yang telah disepakati.

Keywords

Leader, Change, Da'wah Organization

Abstract

Leaders in missionary organizations play an important role as agents of change. This is due to the leadership position being at the forefront and the highest regarding matters pertaining to the flow of the missionary organization. The results show that in carrying out this role as agents of change, leaders initiate the change process by making decisions. All activities carried out within a missionary organization are known to be based on decisions that have been mutually agreed upon by the leaders. Next is providing motivation, which means leaders are able to inspire the enthusiasm of the members through motivation, whether by giving rewards or, conversely, through threats that lead to positive outcomes. The following step is in the process of communication networking, meaning that leaders are required to establish good communication networks with the members of the missionary organization. Finally, in the accountability process, it involves being responsible.

Pendahuluan

Organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerja sama serta memiliki visi dan misi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi akan mengalami perubahan yang disebabkan oleh berbagai macam faktor dan salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah kepemimpinan yang mampu untuk berperan dalam menciptakan sebuah perubahan (Bridges, 2019). Dalam perubahan organisasi, kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting sehingga menjadi tolak ukur akan keberhasilan suatu organisasi tersebut. Perubahannya yaitu mencakup berbagai kegiatan secara berencana demi mencapai visi yang telah dirumuskan sebelumnya. Keberhasilan kegiatan perubahan organisasi Sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dan komitmen pimpinan puncak organisasi. Kepemimpinan ini menjadi suatu keharusan yang mesti dimiliki oleh pemimpin organisasi yang keberhasilannya ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya. (Euis Soliha & Hersugondo, 2008).

Masalah kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia, kepemimpinan dibutuhkan karena adanya keterbatasan dan tertentu pada manusia. Perubahan organisasi bisa berupa perubahan teknologi, struktur, individu dan fisik yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta budaya baru. Dalam melakukan perubahan terhadap organisasi banyak faktor yang menghambat perubahan tersebut termasuk budaya organisasi yang menolak akan perubahan serta kepemimpinan yang lemah. Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terlebih lagi dalam menuju perubahan. Untuk memahami apa yang dimaksud dengan kepemimpinan (leadership) ada baiknya terlebih dahulu mengetahui arti pemimpin (leader). Hal ini disebabkan kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin dan ia mengemban tugas dengan beraktivitas untuk melaksanakan kepemimpinan tersebut.

Salah satu kunci sukses organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut adalah kepemimpinan. Dalam hal ini, dibutuhkan peran kepemimpinan sebagai penentu arah perubahan organisasi melalui kegiatan perencanaan dan implementasi perubahan suatu organisasi. Bagaimana tindakan yang dilakukan pimpinan dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai perubahan dapat dikatakan sebagai kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang kuat dalam perencanaan dan implementasi perubahan organisasi ini tercermin pada aspek-aspek kepemimpinan, yaitu pimpinan yang dapat (1) memberikan, mengembangkan dan menyebarkan visi (visioner), (2) sebagai komunikator yang efektif, (3) menjadi agen perubahan (change agent), (4) sebagai pelatih (coach) dan (5) menganalisa pemanfaatan teknologi informasi [1]. Perubahan merupakan satu hal yang pasti terjadi [2]. Pemimpin diharuskan memilikipandangan terhadap visi, misi dan pemahaman yang nyata mengenai tujuan strategis suatu organisasi dalam upaya mendorong perubahan tersebut. Dalam kaitannya dengan proses menuju perubahan, Jaluanto dan Komansilan mengatakan sangat diperlukan persiapan yang matang, seperti: psikologis untuk melakukan perubahan, memahami inisiatif perubahan, melibatkan kepemimpinan tertinggi, mengidentifikasi individu yang mungkin akan menjadi hambatan potensial, memetakan proses perubahan, membangun komunikasi yang efektif, memberikan dukungan yang memadai dan pengembangan, memberikan pelatihan bagi para manajer yang masih membutuhkan bantuan, dan mengukur keberhasilan.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan metode *systematic literature review*. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis secara kritis dengan menyajikan data-data temuan yang berasal dari berbagai macam penelitian lainnya. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan fenomenologi dan paradigma konstruktivisme dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Moleong menjabarkan sebelas karakteristik pendekatan kualitatif yaitu: menggunakan latar alamiah, menggunakan manusia sebagai instrumen utama, menggunakan metode kualitatif pengamatan, wawancara, atau studi dokumen untuk menjangkau data, menganalisis data secara induktif, menyusun teori dari bawah ke atas (*grounded theory*), menganalisis data secara deskriptif, lebih mementingkan proses daripada hasil, membatasi masalah penelitian berdasarkan fokus, menggunakan kriteria tersendiri (seperti triangulasi, pengecekan sejawat, uraian rinci, dan sebagainya) untuk memvalidasi data, menggunakan desain sementara yang dapat disesuaikan dengan kenyataan di lapangan, dan hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama oleh manusia yang dijadikan sebagai sumber data (Muhajirin, Risnita, and Asrulla 2024).

Hasil dan Pembahasan Kepemimpinan

Berbicara mengenai kepemimpinan artinya kita tidak dapat melepaskan diri pada masalah manusia, hal itu disebabkan oleh manusia itu sendiri yang menjadi peran dalam kepemimpinan. Mempunyai pemikiran realistis dalam menghadapi berbagai proses aktivitas demi pencapaian tujuan organisasi. Unit analisisnya merupakan manusia/individu. Maka demikian kepemimpinan tidak akan ada tanpa pemimpin dan yang dipimpin. Keduanya ini merupakan manusia yang mempunyai potensi mengatur manusia dengan meningkatkan motivasi kerja sumber daya pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan organisasi ditentukan oleh kepemimpinan (Daswati, 2012) Kepemimpinan merupakan tentang mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan, memungkinkan mereka untuk bekerja sama, sehingga mampu untuk membentuk kolaborasi yang harmonis berdasarkan efisiensi dan efektivitas untuk mendapatkan data produktivitas kerja berdasarkan hasil yang telah ditentukan (Arifin, dkk, 2017). Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian yaitu sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan memengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada bermacam-macam faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan (Aunur Rohim, 2001).

Kepemimpinan ini seorang pemimpin besar terlahir sebagai pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang istimewa yang mencakup: karisma, kecerdasan, kebijaksanaan dan dapat menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk membuat berbagai keputusan yang memberi dampak besar bagi sejarah manusia. Karisma sendiri menunjukkan kepribadian seseorang yang dicirikan oleh pesona pribadi, daya tarik, yang disertai dengan kemampuan komunikasi interpersonal dan persuasi yang luar biasa. Teori ini sebagian besar bersandar pada pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh Thomas Carlyle di abad 19 yang pernah menyatakan bahwa sejarah dunia tak lain adalah sejarah hidup orang-orang besar. menunjukkan adanya kualitas seorang pemimpin sebenarnya telah melekat secara natural atau bawaan dari lahir. Pemimpin tipe ini sering kali membawa sifat-sifat alami, seperti kecerdasan, keberanian, membangun kepercayaan diri, intuisi, dan pesona. Menurutnya, seorang pemimpin besar akan lahir saat dibutuhkan sehingga para pemimpin ini tidak bisa diciptakan.

Beberapa definisi kepemimpinan yang dikutip dari (Ngaling. Purwanto 2008) adalah:

1. Kepemimpinan adalah kekuatan (power) yang didasarkan atas tabiat atau watak yang memiliki kekuasaan lebih, biasanya bersifat normatif (Etzioni),
2. Pemimpin adalah individu di dalam kelompok yang memberikan tugas-tugas pengarahan dan pengkoordinasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok (Fiedler),
3. Kepemimpinan dalam organisasi-organisasi berarti penggunaan kekuasaan dan pembuatan keputusan-keputusan (Dubin),
4. Hakikat kepemimpinan organisasi adalah penambahan pengaruh terhadap dan di atas pelaksanaan mekanis pengarahan-pengarahan rutin dari suatu organisasi (Ketz dan Kahn),
5. Kepemimpinan terjadi di dalam kelompok dua orang yang lebih, dan pada umumnya melibatkan pemberian pengaruh terhadap tingkah laku anggota kelompok dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan-tujuan kelompok (House dan Baetz).

Organisasi Dakwah

Kehadiran organisasi-organisasi dakwah Islam dijadikan sebagai lembaga-lembaga pendidikan formal dalam memberikan penyuluhan serta bimbingan Islam. Dengan demikian seorang pendidik agama yang sekaligus sebagai dai, bukanlah tugasnya semata-mata untuk mengajarkan ilmu agama saja akan tetapi yang terpenting adalah mendidik bahkan memberikan penyuluhan serta membimbing umat manusia menjadi manusia yang taat terhadap ajaran agama.

Kehadiran organisasi dakwah Islam di tengah-tengah masyarakat memiliki peran dan andil yang besar dalam pengembangan dakwah islamiyah seperti halnya dalam organisasi tersebut adanya perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian. Melalui organisasi dakwah Islam inilah seluruh elemen masyarakat diajak untuk melakukan ajaran-ajaran Allah SWT dan meninggalkan segala yang dilarang-Nya. Mengingat organisasi dakwah sebagai media, media penyampai berita, khabar bahkan sebagai pengendali kehidupan yang tidak baik menjadi kehidupan yang baik tentu organisasi dakwah memiliki peran yang baik. Hal ini sejalan dengan penjelasan Harjani Hefnidkk, bahwa organisasi dakwah Islam berperan dalam upaya memindahkan situasi manusia kepada situasi yang lebih baik (Herjani, 2003).

Organisasi dakwah dapat dirumuskan sebagai rangkaian aktivitas menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan usaha dakwah dengan jalan membagi dan mengelompokkan pekerjaan yang harus dilaksanakan serta menetapkan dan Menyusun jalinan hubungan kerja di antara satuan-satuan organisasi atau petugasnya. Pengorganisasian tersebut mempunyai arti penting bagi proses dakwah. Sebab dengan pengorganisasian maka rencana menjadi lebih mudah pelaksanaannya. Hal ini disebabkan oleh karena dibagi-baginya kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan dakwah dalam tugas-tugas lebih terperinci serta diserahkan pelaksanaannya kepada beberapa orang akan mencegah timbulnya komulasi pekerjaan hanya pada seorang pelaksana saja, dimana kalau hal ini sampai terjadi tentulah akan sangat memberatkan dan menyulitkan (Hamriani, 2013).

Pengambilan suatu keputusan

Dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang pemimpin tentunya sangat memiliki peran yang sangat urgen bagi kegiatan sebuah organisasi. Pilihan tidak diragukan lagi diperlukan didalam suatu organisasi demi berjalan secara lancar dan efisien. Seorang pemimpin dianggap sebagai individu pemimpin dianggap sebagai individu yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan lebih dibandingkan dengan orang yang pada umumnya. Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin yang baik akan meninjau

serta mencermati masalah yang dihadapi, menelisik ransangan dari luar serta mempertimbangkan konsekuensi dari keputusan yang akan diambil.

Berbicara mengenai kepemimpinan dan pengambilan keputusan, merupakan dua aspek penting dari kehidupan sosial pada umumnya dan kehidupan organisasi pada khususnya. Tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah pengambilan keputusan, yang penting bagi semua orang dan kelompok dalam pengelolaan organisasi. Pilihan yang baik akan mengubah organisasi dan akan mengarahkannya ke jalan sesuai visi yang telah ditentukan. Oleh karena itu, saat pengambilan keputusan ada masa ketika pemimpin merasa kesulitan internalnya sendiri, seperti perasaan takut dan kebingungan yang terkadang seorang pemimpin juga akhirnya membuat pilihan yang buruk terhadap organisasi (Nayla, dkk, 2022)

Sebagai manajer dakwah, Rasulullah SAW sangat memperhatikan kebutuhan masyarakat, mendengar keinginan dan keluhan masyarakat, memperhatikan potensi-potensi yang ada dalam masyarakat, mulai dari potensi alam sampai potensi manusianya.18 Rasulullah juga selalu bermusyawarah dan berdiskusi bersama para sahabat dalam majelis. Itulah bentuk pengawasan (controlling) yang dijalankan oleh Rasulullah SAW terhadap umatnya (M. Munir & Wahyu Ilahi, 2006). Gatot Suradji and Engelbetus Martono, (2013) mengungkapkan bahwa secara umum pengambilan keputusan dapat muncul berdasarkan beberapa sebab yaitu:

a. Berdasarkan perasaan

Pengambilan keputusan yang muncul berdasarkan perasaan memiliki keutamaan yang cocok untuk dipergunakan dalam berbagai persoalan yang berkaitan dengan harkat martabat kemanusiaan, namun pada sisi yang lain juga memiliki kekurangan karena kadang-kadang dilaksanakan tanpa memiliki bukti-bukti dan prosedur yang resmi.

b. Berdasarkan rasio

Pengambilan keputusan yang erdasarkan rasio akan mereduksi kelebihan karena setiap keputusan dibuat dengan cermat dan menggunakan pertimbangan logis dari berbagai factor. Namun tetap memiliki kelemahan karena dasar munculnya pengambilan keputusan ini umumnya terikat pada target yang sudah digariskan sehingga dinilai kaku dalam pelaksanaannya. Menurut Ilahi Wahyu dkk, (2009), menjelaskannya bahwa organisasi dakwah terkemuka juga diperlukan manajer handal dan profesional. Fungsi dan ciri-ciri Pemimpin Dakwah yang baik menurut analisis kepemimpinan dakwah idealnya adalah seorang pemimpin yang memiliki keterampilan dan kemampuan untuk mengintegrasikan lintas dimensi kelembagaan dan dimensi individu. karakter Pemimpin Dakwah optimal adalah: sebuah janji keyakinan adalah kunci kesuksesan apa pun bekerja dan sangat penting sendiri pemimpin dakwah karena diberi amanah kemudian menjalankan sebuah organisasi misionaris yang dengan manajemen yang baikitu memberikan hasil yang diharapkan. Itu adalah pengetahuan dan pengalaman (Asni Leliana & Cecep Castrawijaya).

c. Berdasarkan pengalaman

Pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman memiliki kelebihan Dimana ketika pemimpin organisasi dakwah menganalisis suatu kasus yang terjadi, pemimpin dapat membandingkan kasus yang terjadi saat itu dengan kasus yang mirip dan pernah terjadi pada masa yang lampau. Pengalaman berguna sebagai pemandu dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

d. Berdasarkan fakta, data dan keterangan

Pengambilan keputusan yang berdasarkan fakta, data dan keterangan memiliki kelebihan karena selalu bernilai akurat dan bersifat objektif. Namun pengambilan keputusan dengan dasar ini sulit untuk dilakukan karena untuk mendapatkan data, fakta dan keterangan yang akurat tidak mungkin diperoleh dalam waktu singkat.

e. Berdasarkan wewenang

Pengambilan keputusan yang berdasarkan wewenang memiliki kelebihan karena wewenang dalam memutuskan memang merupakan hak bagi setiap pemimpin, termasuk pemimpin yang berada pada organisasi dakwah. Sebaliknya, apabila pemimpin organisasi dakwah terlalu dominan ketika memutuskan tanpa adanya proses musyawarah dengan bawahan atau anggota maka akan menimbulkan keputusan yang bersifat diktator (Raihan, 2016).

Posisi seorang pemimpin dalam organisasi dakwah, kehadirannya sebagai pengurus dan pemimpin seluruh komponen aktifitas dakwah dituntut memiliki karakter-karakter khusus sebagaimana yang diharapkan dalam kepemimpinan islam, dan profil kepemimpinan Islam yang telah mendapat pengakuan dari Allah adalah sosok kepemimpinan Rasulullah saw (Alwahidi Ilyas, 2001).

Memberikan motivasi

Motivasi merupakan pendorong yang ada dalam diri individu untuk memberikan daya penggerak demi melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin. Apabila individu tersebut memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan mencapai kepuasan dalam melakukan pekerjaan, karena tujuan yang akan dicapai dan yang diinginkan oleh organisasi dapat terwujud (Gusti Meika Madyarti, 2021).

Dalam melaksanakan aktivitas, manusia memerlukan motivasi. karena motivasi menjadi penyebab, penyalur dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan pendorong, suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Manusia mempunyai motivasi yang berbeda tergantung dari banyaknya faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia (Purwanto, 2010).

Dorongan semangat kerja karyawan untuk bekerja secara maksimal menjadi perhatian penting seorang pemimpin. Motivasi yang diberikan kepada karyawan harus mampu menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja tersebut dapat berupa pemberian insentif, asuransi kesehatan, fasilitas kendaraan bermotor, pinjaman untuk kepemilikan kendaraan dan rumah, atau bentuk lain yang dapat memberikan motivasi.

Kepemimpin berposisi sebagai orang yang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif demi mencapai tujuan organisasi. Pemimpin menjadi orang atasan yang harus diikuti dan dituruti serta dihormati oleh bawahannya. Pemimpin dalam memberikan tugas kepada bawahannya selalu disertai dengan petunjuk dan arahan. Karena dengan petunjuk dan arahan tersebut maka pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan sasaran yang akan dicapai oleh organisasi.

Memotivasi artinya memainkan peran yang urgen dalam mendukung prestasi kerja anggota. Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi anggota untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Anggota yang mendapatkan motivasi akan cenderung kepada pencapaian kualitas hasil kerja yang lebih tinggi. Mereka memiliki dorongan untuk mencapai tujuan, memberika usaha ekstra dan mengatasi hambatan yang berkemungkinan muncul. Motivasi mampu berperan baik dalam meningkatkan prestasi kerja. Motivasi yang tinggi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Anggota yang merasa termotivasi akan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Sutrisno,dkk, 2023).

Motivasi mampu memberikan peran baik dalam peni peningkatan prestasi kerja anggota. Ketika anggota merasa termotivasi, mereka cenderung akan bekerja dengan lebih semangat, fokus dan produktif. Motivasi yang tinggi akan mampu meningkatkan prestasi

kerja anggota sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai amanah yang telah diemban. Penting bagi seorang pemimpin untuk memperhatikan prestasi kerja anggota dalam mencapai tujuan (Salju, 2023).

Para pemimpin besar telah membuktikan bahwa pemberian motivasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kesuksesan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Seorang jenderal perang, jika tidak mampu memberikan motivasi kepada pasukannya, mungkin akan sulit dalam mengendalikan situasi. Begitu pula seorang pemimpin secara umum. Kehebatannya memimpin terkadang ditentukan oleh kemampuannya dalam memberikan motivasi kepada bawahannya (Yusuf Rahmat Allolangi, 2012)

Jaringan Komunikasi

Komunikasi dengan kepemimpinan sangat erat kaitannya. Seorang pemimpin harus memiliki pemahaman yang luas, jujur, bertanggung jawab dan berani dalam mengambil keputusan serta memiliki keahlian berkomunikasi yang sangat baik. Karena komunikasi pada hakikatnya dapat menentukan berhasil atau tidaknya dalam menjalankan tugas. Setiap pemimpin pasti memiliki anggota. Dimana anggota tersebut dapat menghasilkan ide-ide atau gagasan yang akan dipaparkan yang dapat dipertimbangkan. Claudia Sumilat (2017) Konsep-konsep kunci dari komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Proses

Suatu organisasi adalah sistem terbuka yang dinamis yang menciptakan dan saling menukar pesan diantara anggotanya. Karena gejala menciptakan dan menukar informasi ini berjalan terus-menerus dan tidak ada henti-hentinya maka dikatakan sebagai suatu proses. Apabila kegiatan organisasi terhenti sejenak, maka akan menjerumuskan berbagai misi lain dalam sebuah kerancuan untuk mencapai visi. Proses dalam organisasi terutama dalam dakwah selalu berjalan yang tidak akan terhenti, disisi yang lain juga hambatan-hambatan akan senantiasa muncul yang akan berakibat menghentikan pada proses-proses tertentu terutama pada umumnya.

2. Pesan

Yang dimaksud dengan pesan adalah susunan symbol yang penuh arti tentang orang, objek, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang lain. Pesan adalah suatu objek yang dilakukan dan dimunculkan oleh seorang pemimpin yang nantinya akan menjadi arahan dan perintah bagi anggota dalam melakukan kegiatan.

3. Jaringan

Organisasi terdiri dari satu seri orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Ciptaan dan pertukaran pesan dari orang-orang ini sesamanya terjadi melewati suatu set jalan kecil yang dinamakan jaringan komunikasi. Hakikat dan luas dari jaringan ini dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain, hubungan peranan, arah dan arus pesan, hakikat seri dari arus pesan, dan nisi dari pesan.

4. Keadaan Saling Tergantung

Konsep kunci komunikasi organisasi keempat adalah keadaan yang saling tergantung satu bagian dengan bagian lainnya. Hal ini telah menjadi sifat dari suatu organisasi yang merupakan suatu sistem terbuka. Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh kepada bagian lainnya dan mungkin juga kepada seluruh sistem organisasi. Begitu juga halnya dengan jaringan komunikasi dalam suatu organisasi saling melengkapi. Implikasinya, bila pimpinan membuat suatu keputusan dia harus memperhitungkan implikasi keputusan itu terhadap organisasinya secara menyeluruh.

5. Hubungan

Karena organisasi merupakan suatu sistem terbuka, sistem kehidupan social maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada tangan manusia. Dengan kata lain jaringan melalui mana jalannya pesan dalam suatu organisasi dihubungkan oleh manusia. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang memfokuskan kepada tingkah laku komunikasi dari orang yang terlibat dalam suatu hubungan perlu dipelajari. Sikap, skil, moral dari seorang pengawas misalnya mempengaruhi dan dipengaruhi oleh hubungan yang bersifat organisasi.

6. Lingkungan

Yang dimaksud dengan lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor social yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem. Lingkungan ini dapat dibedakan atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal.

7. Ketidakpastian

Yang dimaksud dengan ketidakpastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Sehingga akan menjadi penghambat untuk menentukan arah dari perjalanan yang akan didayung oleh seorang pemimpin

Akuntabilitas

Pemimpin disebut sebagai pemangku kekuasaan serta berperan dalam pengambilan keputusan, pemimpin juga akan bertanggung jawab terhadap keputusan-keputusan yang telah menjadi pilihannya. Setiap keputusan yang diadopsi akan membentuk suatu warna baru dalam mendayung perahu organisasi. Bukan menjadi keharusan, tetapi sudah masuk kepada ranah ancaman bahwa pemimpin hendaknya berhati-hati dan teliti dalam memberikan perintah untuk mencapai visi, karena ujung tombak dari keberlangsungan maju atau mundurnya suatu organisasi dipengaruhi oleh pola pikir dan arahan dari pemimpin.

Akuntabilitas merupakan kemampuan dari suatu organisasi sektor public untuk memberikan arahan atas perilaku yang dilakukan terutama pihak didalam sistem politik yang telah diberi wewenang untuk menjalankan penilaian serta evaluasi terhadap public. Akuntabilitas diharapkan mampu untuk memperbaiki kualitas beserta kerja organisasi supaya dapat bertujuan kepada kepentingan public. Konsep akuntabilitas didasarkan pada individu atau kelompok jabatan dalam setiap klasifikasi jabatan bertanggung jawab pada kegiatan yang dilakukannya (Isma Arum & Suwardi, 2019)

Akuntabilitas memainkan peran penting dalam membantu anggota organisasi dakwah dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip islam dalam roda mencapai visi. Akuntabilitas juga memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengelola alur organisasi secara lebih efektif dan bertanggung jawab. Dengan kata lain, akuntabilitas ini sangat berperan penting dan memberikan kontribusi yang sangat signifikan. Sehingga pada harapan organisasi dengan visi yang telah disepakati, hendaknya para anggota secara keseluruhan bisa memahami dan menjalankan misi dengan maksimal.

Akuntabilitas biasa disebut dengan *accountability*, yang merupakan pertanggungjawaban atau situasi untuk dimintai pertanggungjawaban. Akuntabilitas yaitu kewajiban bagi pihak pemegang kepercayaan untuk memberikan pertanggungjawaban, penyajian, pelaporan serta pengungkapan segenap aktivitas yang menjadikan tanggungjawabnya kepada sekelompok yang memberi kepercayaan serta mempunyai hak dan wewenang untuk meminta pertanggungjawaban yang ada. Didalam akuntabilitas publik terdapat dua macam akuntabilitas diantaranya adalah *Vertical Accountability* (akuntabilitas vertikal) dan *Horizontal Accountability* (akuntabilitas horizontal).

Menurut jenisnya, akuntabilitas dibedakan atas akuntabilitas internal dan akuntabilitas eksternal seseorang dalam menjalankan tugas beserta fungsi didalam organisasi pemerintahan. Akuntabilitas eksternal tergolong didalam setiap lembaga negara sebagai organisasi untuk mempertanggungjawabkan semua permintaan yang sudah diterima serta telah dilaksanakan untuk dikomunikasikan kepada pihak eksternal dari lingkungannya. Akuntabilitas internal berlaku oleh setiap tingkatan organisasi internal penyelenggara pemerintah negara termasuk dalam pemerintah dimana setiap pejabat ataupun pengurus publik baik perseorangan maupun kelompok secara tingkatan berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan kepada pimpinan secara langsung mengenai perkembangan kinerja kegiatannya secara berkala atau sewaktu-waktu bila perlu.

Terutama pada organisasi dakwah, maka seorang pemimpin harus memperhatikan semua pengambilan keputusan. Justru dengan adanya akuntabilitas menciptakan ruang gerak bebas bagi organisasi yang akan mempengaruhi terhadap perkembangan kemajuan organisasi. Juga pada lembaga organisasi dakwah yang sekaligus juga menjadi ruang publik akan melihat berbagai respon masyarakat (mad'u) yang bukan saja mempertanggung jawabkan terhadap semua anggota organisasi. Organisasi dakwah lebih dari sekedar organisasi lainnya yang setiap gerak pemimpin bertanggung jawab terhadap anggota organisasi dan diluar organisasi (mad'u).

Kesimpulan

Dalam organisasi dakwah, peran pemimpin sangat menentukan arah langkah yang hendak dicapai oleh sebuah organisasi dakwah sebagai wujud misi yang telah dirumuskan di awal. Pemimpin menjadi pelaku yang memerankan sebagai tindak utama dari sebuah perubahan. Segala perubahan yang terjadi pada organisasi dakwah bisa dikatakan sebagai dalang dari seorang pemimpin yang memiliki otoritas. Pemimpin mempunyai dampak yang signifikan bagi keberlangsungan maupun perubahan yang terjadi pada sebuah organisasi dakwah. Ibarat wayang, pemimpin adalah dalang yang memainkan peran dalam pengambil keputusan sebagai penentu arah organisasi dalam mencapai visi yang telah dirumuskan dan disepakati bersama. Selain itu, motivasi sangat urgen pada sebuah organisasi untuk memberikan gairah semangat bagi para anggota dalam menjalankan misi serta akuntabilitas yang melibatkan pemimpin untuk memberikan kejelasan dan transparansi.

Referensi

- Alwahidi Ilyas, Manajemen Da'wah Kajian Menurut Perspektif Al-Quran, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), hal. 72.
- Arifin, Rois, dkk. (2017). Budaya dan Perilaku Organisasi. Malang: Empat Dua Kelompok Intrans Publishing. 143
- Arum, Isma. Bambang Suwardi. (2019). Pengaruh akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (8)1, 1-18
- Asni Leliana, Cecep Castrawijaya. (2024). Model Kepemimpinan Dalam Kepemimpinan Dakwah. Jurnal Matmalat, Vol. 4, No. 1. 1-12
- Aunur Rohim. Fakhri. dan lip Wijayanto, Kepemimpinan Islam, (Yogyakarta: UII Press, 2001), h. 4
- Belakang, D. T. (Tahun). *Judul Artikel Elektronik*, diakses tanggal, dari alamat lengkap url

- artikel elektronik.
- Belakang, D. T. (Tahun). *Judul Skripsi, Tesis, Disertasi*, Nama Jurusan, Nama Fakultas, Nama Universitas, Kota.
- Claudia Sumilat, dkk. (2017). Peran Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas. *Journal Acta Diurna*, (6)1.
- Daswati. Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal ACADEMICA Fisip Untad* (4)1. 783-798
- Gatot Suradji dan Engelbetus Martono. *Ilmu dan Seni Kepemimpinan* (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2013)
- Gusti Meika Madyarti. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB* (1)1. 291-297
- Hamriani. (2013). Organisasi Dalam Manajemen Dakwah. *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol. 14, No. 2. 239-249
- Harjani Hefni dkk., *Metode Dakwah*, (Jakarta: Prenada Media, 2003), 14.
- Holisah. S, (2013). *Manajemen Kinerja Karyawan Bprs Al-Salaam, Cinere, Depok Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan, Skripsi*, Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
- M. Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*,(Jakarta: Kencana), 2006, hal. 58
- Nayla Adelina Istika, dkk. (2022). *Peran Penting Seorang Pemimpin Organisasi Dalam Mengambil Keputusan*. Jakarta: Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran
- Purwanto, Ngaling. 2008. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Raihan. (2016). Pengambilan Keputusan Dalam Kepemimpinan Manajemen Dakwah. *Jurnal Al-Bayan* (22)34. 65-78
- Salju. (2023). Peran Motivasi dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *AKMEN: Journal Ilmiah* (20)1. 94-103
- Sutrisno, S. Bakar, A. (2023) Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literatur Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, (4).3, 1781-1881
- Yusuf Rahmat Allolangi. (2012). Kepemimpinan Transformasional Sebagai Kepemimpinan Dakwah. *Ilmu Dakwah: Academic Journal For Homiletic Studies*. Vol. 6, No. 1. 151-169
- Zen, M. (2020). *Saya Mengalami Kerugian,apa Masih Zakat?*, diakses 27 Januari 2020, dari <https://www.erasuslim.com/konsultasi/zakat/saya-mengalami-kerugian-apa-masih-zakat.htm#.XqZrJc3SLIU>