BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Topik ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin.[1]Pemimpin merupakan tombak utama dalam pembentukan karakter suatu organisasi. Pemimpin pula yang menyetir suatu kendaraan yang bernama organisasi menuju jalan yang akan dituju sesuai dengan visi misi organisasi tersebut.

Wirawan menjelaskan seorang pemimpin tidak harus memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang yang dihadapi. Namun, pemimpin harus memiliki pengetahuan yang baik tentang apa yang akan Ia hadapi. Pada prinsipnya, seorang pemimpin akan mampu meletakkan dirinya di dalam organisasi serta turut bekerja di dalam organisasi sesuai dengan kemampuan yang ia miliki. Menurut Wirawan seorang pemimpin juga tidak harus menjadi orang yang serba tahu. Ia boleh memilih dan mengelola orang-orang yang menjadi kepercayaannya untuk bekerja atas namanya. Namun, pemimpin tersebut mendapat pengakuan atas kemampuannya mengatur, bukan mengambil prestasi orang lain.[2]

---

[1] Miftah Thoha, 1995, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 1.
[2] Wirawan, 2013, *Kepemimpinan*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, Hlm. 103.

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

Bagaimana gaya seorang memimpin sebuah organisasi sangat mempengaruhi berkembangnya organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan presepsi para bawahan mengenai pola perilaku pemimpin ketika mencoba mempengaruhi para bawahannya. Pola perilaku menurut Wirawan dalam buku Kepemimpinan adalah pola pikir seorang pemimpin bukan dalam artian statis tetapi dalam artian dinamis. Yang dimaksudkan adalah gaya kepemimpinan pemimpin dapat berubah-ubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para bawahan, situasi dan budaya sistem sosialnya. Pemimpin dapat mempengaruhi sejumlah pola perilaku atau gaya yang berbeda-beda dalam mempengaruhi para bawahannya.[3]

Salah satu dari sekian banyak gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional menurut Wirawan dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan Ia mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasioanal merupakan kepemimpinan berdasarkan proses motivasi intrinsik di mana pemimpin mengajak para karyawannya untuk menciptakan koneksi yang meningkatkan level upaya dan moral aspirasi dari keduanya. Kepemimpinan transformasional memandang karisma suatu yang dibutuhkan akan tetapi bukan kondisi yang mencukupi untuk kepemimpinan transformasional. Tujuan kepemimpinan transforamasional adalah untuk melakukan perubahan yang signifikan baik untuk para bawahan maupun untuk organisasi.

[3] Wirawan, 2013, *Kepemimpinan,* Jakarta, PT Grafindo Persada, hlm, 352.

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

Kepemimpinan transformasional memperhatikan kepada kebutuhan dan motif dari para karyawan dan membantu menginspirasi mereka untuk berkembang menjadi pemimpin, membantu potensi mereka untuk berkembang dan tumbuh, dan pergi di luar interes pribadi mereka untuk kebaikan dari organisasi. Peran penting dari kepemimpinan transformasional adalah untuk menggambarkan suatu visi mengenai keadaan masa depan yang diharapkan. Ia melakukan dengan mengomunikasikan suatu jalan yang menyebabkan para karyawan percaya pada visi transformasi organisasi untuk membuat gambaran perubahan bernilai untuk diupayakan.[4]

Ketika bicara tentang organisasi pasti tidak akan ketinggalan untuk membicarakan manager. Karena di dalam organisasi yang menjadi sorotan utama adalah pemimpinnya yang disebut dengan manager. Bagaimana peran manager dalam mengembangkan organisasi tersebut dan bagaimana gaya kepemimpinan manager dalam memimpin organisasi akan menjadi sorotan utama dalam membahas tentang organisasi.

Organisasi yang berkembang di dalamnya terdapat manager yang kharismatik dan inovatif. Pemimpin yang mempunyai jiwa kharismatik dan inovatif adalah pemimpin yang transformasional. Audi Ul Hakim dalam artikelnya yang berjudul kepemimpinan transformasional mengemukakan bahwa Seorang pemimpin yang transformasional adalah pemimpin yang bergerak pada perubahan yang lebih baik lagi dan mampu

[4] Wirawan, hlm 221-222

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

memberikan kemajuan terhadap organisasi yang dipimpinnya.[5] Ia akan memberikan suatu perubahan kearah yang baik untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Misalnya dalam lembaga dakwah, seorang pemimpin memberikan motivasi kerja untuk karyawan yang mengaitkan dengan ajaran Islam.

Pemimpin dalam lembaga dakwah harus mampu menciptakan sebuah inovasi dan perubahan dalam lembaganya agar tidak berjalan secara monoton. Namun hal ini tidak berarti setiap pemimpin dakwah selalu melakukan inovasi, yang kadang kala justru dapat menghambat proses perubahan. Pemimpin dakwah juga harus menganggap kesalahan-kesalahan sendiri atau orang lain merupakan peluang untuk kemajuan, bukan untuk menyalahkan sebagai hambatan. Para pemimpin organisasi dakwah juga harus menciptakan sebuah *climate* yang kondusif untuk pertumbuhan melalui proses perumusan dan menilai setiap perkembangan dan kemajuan.[6]

Salah satu organisasi yang berkembang dan maju adalah Yatim Mandiri yang mempunyai banyak cabang diseluruh Indonesia. Yatim Mandiri adalah lembaga nirlaba yang berkonsentrasi pada upaya memandirikan anak-anak yatim melalui pengelolahan zakat, infaq, sedekah dan waqaf. Yatim mandiri mempunyai visi misi yang baik dalam memandirikan anak yatim. Visi misi tersebut dituangkan dalam program-program yang mereka rancang sedemikian rupa sehingga mampu menarik

[5] Audi Ul Hakim, *Kepemimpinan Transromatif*, m.kompasiana.com/post/read/333419/kepemimpinan-transformasional.html
[6] M. Munir dan Wahyu Ilahi, 2009, *Manajemen Dakwah*, Jakarta : Kencana, hlm 240-241.

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

masyarakat untuk menjadi donatur insidentil maupun noninsidentil di Yatim Mandiri. Dibuktikan dalam jumlah donatur yatim mandiri sudah mencapai ratusan ribu pendonatur. [7]

Keberhasilan Yatim mandiri dalam menarik donatur hingga ratusan ribu seperti yang dipaparkan di atas tentu saja menjadi prestasi dalam mengembangkan syari'at Islam. Karena Yatim Mandiri memberikan jasa mengelolah zakat, infaq, sedekah dan wakaf dari masyarakat luas dan diberikan untuk santunan memandirikan anak yatim. Berdakwah tidak hanya berda'i di tempat-tempat umum saja, mengajak masyarakat bershodaqoh dan menyantuni anak yatim secara langsung sudah merupakan berdakwah.

Organisasi yang sukses di dalamnya terdapat manager yang berperan aktif, berinovatif dan kreatif berdasarkan pendapat dari Audi Ul Hakim. Sama halnya dengan Yatim Mandiri Cabang Surabaya yang memiliki manager yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional. Untuk itu peneliti tertarik dalam meneliti tentang bagaimana gaya kepemimpinan transfromatif Kepala Cabang Yatim Mandiri Cabang Surabaya di Bendul Merisi, dalam mengembangkan dakwah Islamiyah. Dalam penelitian yang berjudul "**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA CABANG YATIM MANDIRI CABANG SURABAYA DALAM MENGEMBANGKAN DAKWAH ISLAMIYAH**".

[7] Moh. Hasyim, 2013, *Majalah Donatur Yatim Mandiri*, Majalah Yatim, vol 2, juni.

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

B. RUMUSAN MASALAH

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan rumusan masalah sebagai berikut:

1) Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional Kepala Cabang Yatim Mandiri Cabang Surabaya?
2) Bagaimana Kepala Cabang Yatim Mandiri Cabang Surabaya menggunakan gaya kepemimpinan tranformasional dalam mengembangkan Dakwah Islamiyah?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional Manager Yatim Mandiri cabang Surabaya dan untuk mengetahui bagaimana Manager Yatim Mandiri menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan dakwah Islamyah.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1) Teoritis

   Secara akademisi gambaran penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kepentingan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan

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

Manajemen tentang gaya kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan dakwah Islamiyah.

2) Praktis

Secara praktis gambaran penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk semua masyarakat untuk memperdalam ilmu pengetahuan dalam kepemimpinan transformasional dan untuk lembaga diharapkan bermanfaat untuk menjadi acuan dalam mengembangkan organisasinya.

E. DEFINISI KONSEP

Untuk menghindari kesalahpahaman dari judul diatas yaitu: "**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MANAGER YATIM MANDIRI DI BENDUL MERISI CABANG SURABAYA DALAM MENGEMBANGKAN DAKWAH ISLAMIYAH"**. Maka perlu peneliti jelaskan beberapa kata kunci sebagai pijakan awal untuk memahami uraian lebih lanjut dan juga dapat menepis kesalahan-kesalahan dalam memberikan orientasi penelitian ini.

1) Gaya Kepmimpinan Transformasional

Menurut Miftah Thoha gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.[8] Sedangkan transformatif adalah berubah, bersifat berubah-ubah.[9] Dari pengertian diatas, peneliti dapat menyimpulakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara-cara yang

[8] Ibid hlm 49.
[9] Wirawan, 2013, *KEPEMIMPINAN Toeri, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta PT RajaGrafindo Persada, Hlm. 138.

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

digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin atau mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan di dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang menggunakan kharisma mereka dalam memimpin sebuah organisasi.[10] Jadi bisa disimpulkan oleh peneliti bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan kharisma mereka dalam memimpin sebuah organisasi yang dipimpinnya.

2) Dakwah Islamiyah

Dalam surah Ali-Imron ayat 104, menyerukan kepada umat manusia untuk melakukan dakwah, sehingga menjadi orang-orang yang beruntung, sebagai berikut:

وَلْتَكُن مِّنكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ وَأُوْلَـئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyeru kepada orang yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar ; merekalah orang-orang yang beruntung.

Dakwah adalah suatu proses yang berkesinambungan yang ditangani oleh para pengemban dakwah untuk mengubah sasaran dakwah agar bersedia masuk ke jalan Allah.[11] Sedangkan pengertian Islamiyah itu sendiri adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan Islam. Dapat disimpulkan dari pengertian diatas, dakwah Islamiyah adalah proses yang berkesinambungan yang dilakukan para pengemban dakwah untuk

[10] Audi Usl Hakim, 2011, *Kepemimpinan Transformat*, m.kompasiana.com/post/read/333419/1kepemimpinan-transformasional.html
[11] Didin Hafidhudin, 199, *Dakwah Aktual*, Jakarta Gema Insani, Hlm. 77

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

mengubah sasaran dakwah yang bersedia masuk kejalan Allah sesuai dengan ajaran Islam.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

BAB I : Pendahuluan, bab ini memberikan gambaran secara umum yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kerangka teoritik, bab ini memberikan penjelasan tentang penelitian terdahulu, kerangka teori yang yang berisikan tentang teori-teori gaya kepemimpinan transformasional dan metode dakwah dalam mengembangkan Dakwah Islamiyah.

BAB III : Metode penelitian, bab ini memberikan gambaran secara umum tentang pendekatan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, lokasi penelitian, teknik analisis data, teknik Validitas data.

BAB IV : Penyajian dan analisis data, bab ini memberikan gambaran umum tentang obyek penelitian. Biografi Kepala Cabang Yatim Mandiri Cabang Surabaya, Visi Misi dari Kepala Cabang Yatim Mandiri Cabang Surabaya untuk memajukan Yatim Mandiri khususnya di Cabang Surabaya. Yang kedua adalah berisikan tentang penyajian data mengenai gaya kepemimpinan

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

transformasional Kepala Cabang Yatim Mandiri Cabang Surabaya dalam mengembangkan dakwah Islamiyah.

BAB V : Penutup yaitu terdiri dari kesimpulan, saran dan rekomendasi keterbatasan peneliti.

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