ITTISHOL: Jurnal Komunikasi dan Dakwah
Volume 3 Nomor 1 (2025): 20-36
https://jurnal.uinsyahada.ac.id/index.php/ittishol
Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam Pascasarjana UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan

Tanggung Jawab Pemimpin Dalam Pengembangan Lembaga Dakwah: Literatur Review

Siti Trizuwani[1*], Cecep Castrawijaya[2]
[1]Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
[2]Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
* sititrizuwani@gmail.com, cecepsastrawijaya@uinjkt.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the responsibilities of leadership in the development of Islamic preaching institutions (dakwah) through a library research approach. Leadership in dakwah organizations encompasses strategic, managerial, and spiritual dimensions that significantly influence the institution's effectiveness and long-term sustainability. This research relies on various scholarly sources such as books, academic journals, and relevant articles. The findings reveal that visionary, participatory, and adaptive leadership plays a crucial role in strengthening organizational structure, nurturing dakwah cadres, and responding to contemporary challenges. The study also identifies key obstacles, including limited cadre development, resource constraints, and resistance to internal change. The implication of effective leadership is the establishment of a sustainable, inclusive, and socially relevant dakwah institution. Therefore, strengthening both leadership capacity and character is a fundamental strategy in developing preaching institutions rooted in Islamic values.
***Keywords**: Responsibility; Da'wah; Leadership*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran dan tanggung jawab kepemimpinan dalam pengembangan lembaga dakwah Islam melalui metode literature review. Kajian ini dilakukan dengan menelaah secara sistematis berbagai studi sebelumnya yang relevan, baik berupa artikel ilmiah, buku, maupun laporan penelitian dalam kurun waktu 10 tahun terakhir. Fokus utama penelitian ini adalah mengidentifikasi karakteristik kepemimpinan yang efektif serta tantangan struktural dan kultural yang memengaruhi keberlangsungan

Diterima: Mei 2025. Disetujui: Juli 2025. Dipublikasikan: Juli 2025.

lembaga dakwah. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan adaptif sangat berpengaruh dalam memperkuat struktur organisasi, mengembangkan kader dakwah, serta meningkatkan daya respons terhadap dinamika sosial keumatan. Literatur juga mengungkap sejumlah hambatan umum seperti keterbatasan sumber daya manusia, lemahnya kaderisasi, dan resistensi internal terhadap perubahan. Dengan demikian, literature review ini merekomendasikan perlunya penguatan kapasitas kepemimpinan dakwah berbasis nilai-nilai Islam, yang terintegrasi dalam strategi kaderisasi dan inovasi kelembagaan untuk menjamin keberlanjutan dakwah. Temuan ini diharapkan menjadi dasar konseptual dalam pengembangan model kepemimpinan dakwah yang lebih kontekstual dan aplikatif.
Kata kunci: Tanggung Jawab; Dakwah; Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Dakwah merupakan inti dari ajaran Islam yang bertujuan menyampaikan nilai-nilai kebenaran dan menyeru manusia menuju jalan yang diridhai Allah SWT. Dalam perkembangan peradaban Islam, dakwah tidak lagi hanya dilakukan secara individual atau informal, melainkan telah menjadi bagian dari kelembagaan yang sistematis, terstruktur, dan terorganisasi. Lembaga dakwah muncul sebagai respon atas kompleksitas persoalan umat yang memerlukan pendekatan dakwah yang lebih profesional dan kontekstual (Indonesia, 2023). Keberadaan lembaga dakwah menjadi sangat strategis dalam menyampaikan risalah Islam secara lebih luas, terarah, dan berdampak pada pembangunan moral serta sosial kemasyarakatan.

Keberlanjutan lembaga dakwah dalam menghadapi berbagai tantangan zaman merupakan salah satu isu krusial dalam konteks pengembangan organisasi keagamaan di era modern ini. Lembaga dakwah, sebagai wahana penyebaran nilai-nilai Islam dan pembinaan umat, tidak hanya diukur berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan dakwah sehari-hari, tetapi juga dari daya tahan dan kemampuan untuk bertahan dalam jangka panjang. Dalam hal ini, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting. Kepemimpinan yang baik tidak hanya membawa lembaga dakwah pada pencapaian jangka pendek, tetapi juga memastikan bahwa lembaga tersebut tetap relevan, berkembang, dan mampu menjawab tantangan zaman yang terus berubah (Salim & Castrawijaya, 2023).

Namun, kenyataannya banyak lembaga dakwah yang menghadapi kesulitan dalam mempertahankan keberlanjutan operasional dan misi dakwah mereka. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah terbatasnya kemampuan lembaga dalam melakukan regenerasi kepemimpinan. Tanpa adanya pemimpin-pemimpin baru yang siap dan terlatih, lembaga dakwah cenderung mengalami stagnasi atau bahkan kesulitan dalam menjalankan program-programnya (Kahfi & Fadilah, 2024). Hal ini bisa terjadi karena tidak adanya sistem kaderisasi yang jelas, atau adanya ketergantungan yang berlebihan pada satu atau beberapa individu sebagai pemimpin utama, yang apabila kehilangan kepemimpinan, lembaga tersebut dapat kehilangan arah.

Di sisi lain, banyak lembaga dakwah yang terhambat oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan perubahan zaman, baik dalam aspek teknologi, sosial, maupun budaya. Di era digital ini, cara-cara dakwah tradisional seringkali tidak lagi efektif dalam menjangkau generasi muda atau menjawab tantangan global yang semakin kompleks (Fadilah et al., 2024). Oleh karena itu, pemimpin lembaga dakwah perlu memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi, membangun jejaring yang luas, dan melakukan inovasi dalam pendekatan dakwah yang lebih inklusif dan berbasis pada kebutuhan masyarakat masa kini. Keterbatasan sumber daya manusia dan finansial juga seringkali menjadi faktor penghambat utama dalam memastikan keberlanjutan lembaga dakwah. Banyak lembaga dakwah yang terhambat oleh kurangnya dana untuk mendanai program-program dakwah mereka atau kekurangan tenaga pengelola yang terlatih dan memiliki kapasitas dalam mengelola organisasi dengan profesional. Ketika lembaga tidak dapat mengelola sumber daya secara efektif, maka keberlanjutan lembaga akan terancam.

Di tengah berbagai tantangan tersebut, pertanyaan yang muncul adalah bagaimana kepemimpinan dapat memastikan keberlanjutan lembaga dakwah dalam jangka panjang? Apa saja langkah-langkah strategis yang harus diambil oleh pemimpin untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan menjaga eksistensi lembaga dakwah? Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana kepemimpinan memiliki dampak langsung terhadap keberlanjutan lembaga dakwah, serta untuk mencari solusi-solusi yang relevan dalam mengatasi masalah yang dihadapi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode *literature review* sebagai teknik utama pengumpulan dan analisis data. *Literature review* dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah secara sistematis berbagai karya ilmiah yang membahas tentang kepemimpinan dalam konteks pengembangan lembaga dakwah Islam. Sumber data yang digunakan meliputi buku-buku akademik, artikel jurnal terindeks nasional dan internasional, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dipublikasikan dalam kurun waktu 2013 hingga 2023. Proses seleksi literatur dilakukan secara purposif, dengan mempertimbangkan relevansi tematik, keterbaruan, dan kredibilitas sumber.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan analisis tematik (thematic analysis), di mana literatur yang terkumpul diklasifikasikan ke dalam beberapa tema kunci, seperti gaya kepemimpinan, manajemen kaderisasi, serta inovasi kelembagaan dakwah. Peneliti melakukan komparasi dan sintesis dari berbagai pandangan dan temuan terdahulu untuk mengidentifikasi pola umum, perbedaan pendekatan, serta celah penelitian (*research gap*) yang masih dapat dikaji lebih lanjut. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya menyusun ringkasan literatur, tetapi juga menyajikan sintesis kritis yang dapat memperkaya pemahaman teoretis dan aplikatif dalam konteks kepemimpinan dakwah kontemporer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Kepemimpinan dalam Lembaga Dakwah

Kepemimpinan dalam lembaga dakwah memiliki posisi yang sangat sentral, karena kualitas seorang pemimpin sangat menentukan arah gerak, efektivitas, dan keberlanjutan lembaga tersebut. Pemimpin bukan hanya dianggap sebagai figur administratif yang menjalankan tugas-tugas struktural, tetapi juga sebagai sosok ideologis dan spiritual yang menjadi rujukan moral bagi seluruh anggota lembaga. Profil seorang pemimpin dakwah mencakup berbagai aspek penting, mulai dari karakter pribadi, latar belakang pendidikan dan pengalaman, hingga gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola lembaga (Aripin, 2023).

Secara karakteristik, pemimpin dalam lembaga dakwah umumnya dikenal memiliki integritas moral yang tinggi, kejujuran, kedisiplinan, ketegasan, dan kesabaran dalam menghadapi dinamika internal maupun

eksternal organisasi. Ia dituntut untuk memiliki akhlak mulia yang mencerminkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mampu menjadi suri teladan bagi para anggota maupun masyarakat luas. Keberadaan pemimpin yang berakhlak baik akan menciptakan iklim organisasi yang sehat, penuh kepercayaan, dan harmonis. Selain itu, pemimpin juga diharapkan memiliki jiwa visioner, yaitu mampu merumuskan arah pengembangan lembaga secara jangka panjang berdasarkan kebutuhan dakwah yang terus berkembang (Rofal & Imawan, 2025).

Berdasarkan literatur yang ditinjau, terdapat konsensus bahwa karakteristik utama pemimpin dakwah adalah visioner, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dakwah jangka panjang yang relevan dengan konteks zaman. Pemimpin visioner tidak sekadar menetapkan arah, tetapi juga mampu menginspirasi dan memobilisasi anggota untuk bergerak menuju cita-cita tersebut. Hal ini ditegaskan oleh Nawawi yang menyatakan bahwa kepemimpinan dalam dakwah harus dimulai dari kekuatan imajinasi strategis yang dilandasi nilai-nilai Qur'ani (Wahyuni, 2013).

Selain visioner, karakter partisipatif menjadi ciri khas penting dalam kepemimpinan dakwah. Pemimpin yang partisipatif mendorong keterlibatan aktif dari seluruh elemen organisasi, termasuk kader, relawan, dan simpatisan. Literasi kepemimpinan kontemporer menunjukkan bahwa pendekatan kolektif seperti ini lebih efektif dalam membangun kepercayaan dan loyalitas dalam organisasi dakwah. Studi oleh Hamdani dan (Fadilah et al., 2024) menunjukkan bahwa lembaga dakwah yang menerapkan gaya kepemimpinan kolaboratif mengalami pertumbuhan kaderisasi yang lebih dinamis dan memiliki tingkat keberlangsungan program yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang menerapkan gaya otoriter.

Karakteristik berikutnya adalah keteladanan spiritual. Seorang pemimpin dakwah tidak hanya berperan sebagai pengarah organisasi, tetapi juga sebagai figur panutan moral yang mencerminkan nilai-nilai Islam dalam ucapan dan tindakan. Literatur Islam klasik dan modern sepakat bahwa *uswatun hasanah* adalah pondasi utama dalam memimpin masyarakat Muslim. Misalnya, (Syuhudi et al., 2024) menekankan bahwa Rasulullah SAW menjadi pemimpin yang efektif bukan karena kekuasaan administratif, tetapi karena integritas dan akhlaknya. Oleh sebab itu,

pemimpin dakwah dituntut untuk menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai kejujuran, kesabaran, dan amanah dalam kepemimpinan.

Dalam konteks manajemen organisasi, pemimpin dakwah juga harus memiliki karakter adaptif terhadap perubahan sosial, teknologi, dan budaya. Tantangan dakwah kontemporer seperti disrupsi digital, pluralisme nilai, dan krisis kepercayaan publik terhadap institusi agama membutuhkan tipe kepemimpinan yang fleksibel, inovatif, dan terbuka terhadap pembaruan. Studi oleh (Mareta, 2023) menegaskan bahwa lembaga dakwah yang stagnan dalam metode dan struktur cenderung ditinggalkan oleh generasi muda. Oleh karena itu, kemampuan beradaptasi terhadap teknologi dakwah digital dan pendekatan inklusif menjadi syarat penting dalam profil pemimpin masa kini.

Selanjutnya, karakter komunikatif dan empatik juga menonjol dalam berbagai literatur. Pemimpin yang efektif dalam lembaga dakwah adalah mereka yang mampu menjalin komunikasi dua arah yang sehat, menjembatani aspirasi internal dengan kebutuhan eksternal umat. Kemampuan ini sangat dibutuhkan dalam membina kader, menyelesaikan konflik organisasi, serta membangun jejaring kolaboratif dengan pihak luar. (Fadilah, 2022) menyebut bahwa kepemimpinan dakwah yang lemah dalam komunikasi sering kali mengalami stagnasi kaderisasi dan lemahnya partisipasi anggota.

Akhirnya, karakteristik komitmen terhadap pembinaan kader menjadi penentu penting bagi keberlanjutan lembaga dakwah. Pemimpin yang berhasil tidak hanya fokus pada program jangka pendek, tetapi juga memastikan tersedianya sistem kaderisasi berkelanjutan. Hal ini mencakup rekrutmen, pelatihan ideologis, mentoring, hingga regenerasi struktural. Tanpa kepemimpinan yang memiliki komitmen terhadap kaderisasi, lembaga dakwah akan mengalami kelelahan struktural dan stagnasi ideologis. Dengan demikian, karakter-karakter di atas menjadi fondasi dalam membangun kepemimpinan dakwah yang tidak hanya fungsional, tetapi juga transformatif (Rustandi et al., 2025).

Bentuk Tanggung Jawab Pemimpin terhadap Pengembangan Lembaga

Tanggung jawab pemimpin dalam pengembangan lembaga dakwah merupakan salah satu elemen krusial yang menentukan keberlangsungan dan efektivitas peran lembaga dalam menjalankan fungsi dakwahnya (Aripin, 2023). Seorang pemimpin tidak sekadar bertindak sebagai pengelola administrasi, tetapi memiliki peran multidimensional

yang mencakup tanggung jawab strategis, manajerial, dan spiritual. Ketiga bentuk tanggung jawab ini harus dijalankan secara seimbang dan saling melengkapi, karena lembaga dakwah bukanlah entitas yang semata-mata berorientasi pada target material, melainkan memiliki misi transendental yang menjangkau aspek keimanan, kesalehan sosial, dan transformasi masyarakat (Juariah, 2024).

Pertama, tanggung jawab strategis pemimpin mencakup peran dalam menyusun visi dan misi lembaga yang sejalan dengan nilai-nilai Islam dan kebutuhan umat kontemporer. Pemimpin harus mampu menjadi arsitek arah gerak lembaga dakwah, menentukan kebijakan-kebijakan besar yang menjadi pedoman dalam perumusan program kerja, serta memastikan bahwa strategi dakwah yang diterapkan adaptif terhadap perubahan zaman dan tantangan social (Najamuddin, 2020). Dalam konteks ini, pemimpin harus peka terhadap dinamika masyarakat—baik dari aspek sosiologis, kultural, hingga politik—sehingga dapat menyusun strategi dakwah yang tidak bersifat stagnan, melainkan dinamis dan relevan. Hal ini mencakup inovasi dalam metode dakwah, perluasan jejaring kerja sama dengan berbagai pihak, serta penggunaan teknologi dan media digital untuk menjangkau segmen umat yang lebih luas, khususnya generasi muda.

Kedua, dari sisi manajerial, tanggung jawab pemimpin dalam pengembangan lembaga dakwah terletak pada kemampuannya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki lembaga secara efektif dan efisien. Ini meliputi pengelolaan sumber daya manusia (SDM), keuangan, sarana dan prasarana, serta sistem kerja yang mendukung pelaksanaan program dakwah. Pemimpin yang kompeten akan mampu membentuk tim kerja yang solid, menetapkan pembagian tugas yang jelas, melakukan supervisi terhadap pelaksanaan program, serta mengevaluasi hasil kerja secara objektif. Ia juga bertanggung jawab dalam membina dan meningkatkan kapasitas kader dakwah melalui pelatihan, pendampingan, serta penyediaan ruang belajar yang berkelanjutan. Dalam aspek ini, kemampuan manajerial tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai kepemimpinan Islam yang mengedepankan musyawarah (*syura*), transparansi (*amanah*), dan tanggung jawab kolektif (Ardiansyah & Castrawijaya, 2025).

Ketiga, dan yang tak kalah penting, adalah tanggung jawab spiritual pemimpin terhadap lembaga dakwah. Dimensi spiritual ini

merupakan ruh dari seluruh aktivitas lembaga, yang menjadi pembeda utama antara organisasi dakwah dan organisasi pada umumnya. Pemimpin dakwah dituntut untuk menjadi teladan dalam hal spiritualitas dan akhlak. Ia harus menunjukkan integritas pribadi yang kuat, menjaga kemurnian niat dalam berjuang di jalan Allah, serta mampu menanamkan nilai-nilai keislaman dalam setiap aspek organisasi (Nikmah et al., 2024). Pemimpin juga harus membina kehidupan keagamaan para anggota, seperti penguatan ibadah, pembinaan moral, dan penciptaan budaya kerja Islami dalam lingkungan lembaga. Di sinilah pentingnya kepemimpinan berbasis keteladanan (*uswah hasanah*), di mana pemimpin bukan hanya menyuruh, tetapi juga melakukan, bukan hanya mengarahkan, tetapi juga memandu dengan perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam.

Tanggung jawab spiritual juga mencakup peran pemimpin sebagai penjaga ideologi dakwah. Ia bertugas memastikan bahwa semua program, kegiatan, dan arah kebijakan lembaga tetap berada dalam koridor nilai-nilai Islam. Ia harus mampu menghindarkan lembaga dari infiltrasi pemikiran yang menyimpang atau komersialisasi dakwah yang mereduksi nilai-nilai keikhlasan dan ketulusan. Di samping itu, pemimpin juga bertanggung jawab dalam membangun solidaritas internal dan ukhuwah islamiyah di antara para anggota, agar lembaga tidak hanya berkembang secara struktural tetapi juga menjadi ruang pembinaan yang kondusif secara spiritual dan emosional.

Dengan demikian, bentuk tanggung jawab pemimpin dalam pengembangan lembaga dakwah mencerminkan komitmen total terhadap amanah yang diemban. Ketiganya—strategis, manajerial, dan spiritual—harus dijalankan secara terpadu dan konsisten, karena hanya melalui kepemimpinan yang utuh dan berlandaskan nilai-nilai Islam lembaga dakwah dapat berkembang secara berkelanjutan, profesional, serta mampu menjawab tantangan zaman dengan tetap menjaga kemurnian misi dakwahnya. Pemimpin yang sukses dalam hal ini bukanlah mereka yang hanya mengandalkan kekuatan struktural, tetapi yang mampu menggerakkan hati, membina jiwa, serta mengarahkan potensi umat menuju kebaikan yang hakiki.

Strategi Pengembangan Lembaga Dakwah oleh Pemimpin

Strategi pengembangan lembaga dakwah merupakan langkah sistematis dan terencana yang dirancang oleh pemimpin untuk memperkuat eksistensi, meningkatkan efektivitas, serta memperluas

jangkauan dakwah di tengah masyarakat. Dalam konteks organisasi dakwah yang memiliki tujuan ideologis dan spiritual, pengembangan lembaga tidak hanya berfokus pada pertumbuhan institusional semata, tetapi juga pada pencapaian tujuan-tujuan dakwah yang mencakup perubahan perilaku masyarakat, pembentukan karakter Islami, dan peningkatan kualitas kehidupan keagamaan umat. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut untuk mengembangkan strategi yang bersifat komprehensif dan berkelanjutan, meliputi aspek internal maupun eksternal lembaga. Strategi tersebut setidaknya mencakup empat ranah utama: pembinaan sumber daya manusia (SDM), peningkatan kualitas program dakwah, penguatan sistem organisasi dan manajemen, serta perluasan jaringan dan kemitraan eksternal.

Pertama, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi pilar utama dalam strategi pengembangan lembaga dakwah. SDM merupakan motor penggerak kegiatan dakwah, sehingga keberhasilan lembaga sangat bergantung pada kualitas dan kesiapan kader-kadernya. Seorang pemimpin perlu menyusun sistem kaderisasi yang terstruktur, mulai dari perekrutan, pelatihan, penguatan kapasitas, hingga proses regenerasi kepemimpinan. Program pembinaan SDM harus mencakup aspek ruhiyah (spiritual), fikriyah (intelektual), dan harakiyah (pergerakan). Dalam aspek ruhiyah, pemimpin perlu membangun budaya ibadah, keikhlasan, dan kesadaran spiritual di kalangan anggota. Dalam aspek fikriyah, dilakukan dengan memperkuat wawasan keislaman, pemahaman terhadap metodologi dakwah, serta pembekalan analisis sosial dan budaya (Annisa et al., 2024) . Sementara itu, pada aspek harakiyah, pemimpin harus menanamkan semangat kerja tim, militansi dakwah, serta keterampilan praktis yang relevan seperti public speaking, penulisan, penggunaan media digital, dan manajemen program. Proses ini memerlukan pendekatan edukatif dan persuasif yang berkelanjutan, serta evaluasi berkala untuk memastikan kualitas kader terus berkembang.

Kedua, peningkatan kualitas program dakwah menjadi elemen krusial yang harus diperhatikan pemimpin dalam menyusun strategi pengembangan. Program dakwah yang efektif haruslah dirancang berdasarkan kebutuhan dan kondisi sosial masyarakat. Pemimpin perlu mendorong lembaga untuk lebih responsif terhadap isu-isu aktual yang berkembang di tengah umat, seperti krisis moral, degradasi akhlak, kemiskinan spiritual, hingga tantangan dakwah digital. Pendekatan

dakwah yang humanis dan solutif, seperti dakwah sosial, dakwah pemberdayaan, dakwah lingkungan, dan dakwah ekonomi, harus menjadi prioritas. Selain itu, program dakwah perlu divariasikan agar mampu menjangkau berbagai segmen masyarakat, baik usia, latar belakang pendidikan, maupun kultur local (Nadia & Amanda, 2024). Contohnya, untuk generasi muda dapat dikembangkan program dakwah berbasis komunitas kreatif, media sosial, hingga platform edukatif digital. Pemimpin harus berani melakukan inovasi program, tetapi tetap menjaga substansi dakwah agar tidak kehilangan arah ideologisnya.

Ketiga, penguatan sistem organisasi dan manajemen lembaga juga termasuk dalam strategi penting yang tidak boleh diabaikan. Organisasi dakwah yang berkembang memerlukan sistem manajerial yang solid, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan. Pemimpin perlu membangun struktur organisasi yang jelas, dengan pembagian tugas dan fungsi yang terukur serta akuntabel. Dalam hal ini, profesionalitas sangat dibutuhkan, termasuk dalam manajemen keuangan, pengelolaan aset, pengarsipan dokumen, dan pelaporan kegiatan. Penerapan prinsip-prinsip good governance seperti akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi harus menjadi budaya organisasi (Janata, 2022) . Selain itu, pemimpin juga perlu membangun sistem komunikasi internal yang efektif, memastikan adanya musyawarah dalam pengambilan keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif.

Keempat, perluasan jaringan dan penguatan kemitraan eksternal merupakan strategi yang sangat penting untuk mendukung pengembangan lembaga dakwah. Pemimpin harus mampu membangun relasi dengan berbagai pihak yang dapat memperkuat misi dakwah, baik dari unsur pemerintah, sektor swasta, lembaga keagamaan, organisasi masyarakat sipil, maupun media massa. Kemitraan ini dapat berbentuk kolaborasi program, bantuan sumber daya, penyebaran informasi dakwah, maupun penguatan advokasi terhadap isu-isu keumatan. Di era globalisasi dan digitalisasi, jaringan dakwah lintas batas juga menjadi penting, di mana pemimpin dapat membangun koneksi dengan lembaga dakwah internasional untuk saling berbagi sumber daya dan pengalaman (Janata, 2022). Dalam membangun kemitraan, pemimpin harus menjaga prinsip independensi lembaga, memastikan bahwa kerja sama yang dilakukan tidak bertentangan dengan nilai-nilai dakwah Islam dan tetap menjaga keikhlasan niat.

Lebih lanjut, strategi pengembangan yang dijalankan pemimpin harus berbasis pada perencanaan strategis jangka pendek, menengah, dan panjang, dengan indikator keberhasilan yang terukur dan realistis. Setiap strategi perlu disusun dengan mempertimbangkan SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) lembaga, sehingga pengembangan tidak dilakukan secara serampangan, melainkan berdasarkan peta kekuatan internal dan tantangan eksternal. Evaluasi berkala atas strategi yang dijalankan juga penting untuk mengidentifikasi kekurangan, merumuskan solusi, dan menyempurnakan pendekatan dakwah agar semakin efektif dan relevan.

Secara keseluruhan, strategi pengembangan lembaga dakwah oleh pemimpin harus dilandasi oleh semangat perubahan, pembaruan, dan pemberdayaan. Pemimpin yang berhasil bukan hanya yang mampu menjalankan organisasi secara administratif, tetapi yang mampu menjadikan lembaga dakwah sebagai pusat pembinaan umat yang hidup, berkembang, dan memberikan kontribusi nyata dalam membangun peradaban Islam. Strategi yang komprehensif dan berkelanjutan inilah yang menjadi kunci bagi lembaga dakwah untuk tetap eksis dan relevan di tengah dinamika zaman yang terus berubah.

Dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja Lembaga Dakwah

Kepemimpinan memegang peranan vital dalam menentukan keberhasilan lembaga dakwah dalam menjalankan visi, misi, serta program-program keagamaannya. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pengarah atau pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motor penggerak perubahan, penginspirasi nilai-nilai spiritual, serta penjaga orientasi dakwah agar tetap konsisten dan adaptif terhadap dinamika zaman. Oleh karena itu, kepemimpinan yang kuat dan transformatif memiliki dampak yang luas dan mendalam terhadap kinerja lembaga dakwah, baik dari sisi internal organisasi, efektivitas program, hubungan eksternal, hingga pencapaian misi dakwah secara substansial. Dampak ini dapat dianalisis melalui empat aspek utama: perubahan struktur dan budaya organisasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia, keberhasilan program dakwah, dan peningkatan kepercayaan masyarakat (Syarifah Widya Ulfa et al., 2023).

Pertama, dampak kepemimpinan terhadap struktur dan budaya organisasi terlihat dari kemampuan pemimpin dalam membangun sistem kerja yang efektif, efisien, dan terukur. Pemimpin yang memiliki

kompetensi manajerial akan mampu mengorganisasi struktur kelembagaan secara jelas, menetapkan SOP (standard operating procedures), membentuk tim kerja yang fungsional, dan mengatur alur koordinasi antarbagian agar kegiatan dakwah berjalan sesuai dengan rencana. Selain dari sisi struktur, pemimpin juga berkontribusi besar terhadap pembentukan budaya organisasi yang positif. Budaya kerja Islami yang menekankan nilai-nilai keikhlasan, tanggung jawab, musyawarah, dan profesionalisme biasanya tumbuh subur di bawah kepemimpinan yang mengedepankan keteladanan moral (*uswah hasanah*) (Salsadilla nurfauziah & Fizi Fauziya, 2024). Ketika nilai-nilai tersebut tertanam kuat dalam kultur organisasi, maka suasana kerja menjadi lebih harmonis, partisipatif, dan kondusif bagi pengembangan potensi kader.

Kedua, kepemimpinan yang baik berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) lembaga dakwah. Pemimpin yang sadar akan pentingnya penguatan kapasitas individu akan menginisiasi program pembinaan kader secara sistematik. Pembinaan ini tidak hanya meliputi aspek keilmuan dan keterampilan teknis, tetapi juga aspek spiritualitas, kepemimpinan, dan sensitivitas social (Furqan MD & Castrawijaya, 2024). Dalam hal ini, pemimpin berperan sebagai fasilitator sekaligus mentor yang mengarahkan pengembangan pribadi dan profesional para dai, pengurus, serta relawan lembaga. SDM yang terlatih, berintegritas, dan berdaya saing akan mendorong peningkatan produktivitas organisasi, memperkaya inovasi dakwah, serta memperkuat daya tahan lembaga dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal.

Ketiga, kepemimpinan yang strategis dan visioner membawa pengaruh besar terhadap kualitas dan jangkauan program dakwah. Pemimpin yang mampu membaca kebutuhan masyarakat dan mengantisipasi perkembangan zaman akan mendorong lembaga untuk menyusun program-program yang lebih relevan, inovatif, dan aplikatif. Misalnya, dakwah yang sebelumnya terbatas pada ceramah konvensional kini dikembangkan dalam bentuk digitalisasi konten dakwah, pelatihan kewirausahaan Islami, program pembinaan komunitas marginal, hingga kampanye nilai-nilai Islam melalui media sosial. Perubahan paradigma ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki kekuatan untuk mengarahkan lembaga agar lebih inklusif, modern, dan responsif. Dengan demikian, tidak hanya kuantitas kegiatan yang meningkat, tetapi kualitas dan dampaknya terhadap masyarakat juga semakin signifikan.

Keempat, dampak kepemimpinan juga sangat terlihat pada peningkatan reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga dakwah. Pemimpin yang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan publik, menjaga integritas lembaga, serta membangun jejaring kemitraan yang luas, akan membawa nama baik bagi lembaga. Masyarakat akan lebih percaya dan mendukung program-program dakwah, baik dalam bentuk keikutsertaan, donasi, maupun penyebarluasan informasi. Kepercayaan ini menjadi aset sosial yang sangat penting bagi lembaga dakwah, karena memperkuat legitimasi sosial dan meningkatkan keberlanjutan program. Reputasi yang baik juga membuka peluang untuk menjalin kerjasama strategis dengan lembaga lain, termasuk institusi pendidikan, pemerintah, organisasi internasional, serta media massa (Leliana & Castrawijaya, 2024).

Di sisi lain, dampak negatif juga dapat muncul apabila kepemimpinan dijalankan secara lemah, tidak demokratis, atau kehilangan arah spiritual. Kepemimpinan yang otoriter dapat mematikan inisiatif anggota, menimbulkan konflik internal, serta menjauhkan lembaga dari partisipasi publik. Begitu pula, pemimpin yang tidak memiliki kapasitas manajerial atau tidak memahami prinsip-prinsip dasar dakwah akan menjadikan lembaga berjalan tanpa arah, kehilangan kepercayaan masyarakat, bahkan stagnan dalam perkembangannya. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan atau kegagalan lembaga dakwah dalam menjalankan fungsinya (Syafi'i et al., 2019).

Dengan mempertimbangkan semua aspek tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan determinan utama dalam menilai dan mengarahkan kinerja lembaga dakwah. Pemimpin yang berintegritas, kompeten, dan visioner akan mampu mentransformasi lembaga dari sekadar wadah kegiatan menjadi pusat perubahan sosial yang strategis. Dampaknya tidak hanya dirasakan dalam bentuk capaian program, tetapi juga pada terbentuknya masyarakat madani yang religius, inklusif, dan produktif. Maka dari itu, investasi pada penguatan kapasitas kepemimpinan merupakan bagian integral dari strategi pengembangan lembaga dakwah secara keseluruhan.

Tantangan dan Solusi dalam Pelaksanaan Tanggung Jawab Kepemimpinan

Menjalankan tanggung jawab kepemimpinan di lembaga dakwah, seorang pemimpin tidak terlepas dari berbagai tantangan yang kompleks dan multidimensional. Tantangan ini dapat bersumber dari faktor internal organisasi, dinamika sosial masyarakat, perkembangan teknologi, hingga fluktuasi kondisi politik dan ekonomi. Masing-masing tantangan tersebut memerlukan pendekatan dan solusi yang berbeda, tergantung pada karakter lembaga, sumber daya yang tersedia, serta kapasitas kepemimpinan itu sendiri (Salsadilla nurfauziah & Fizi Fauziya, 2024). Maka, keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawabnya sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengenali hambatan yang muncul dan meresponsnya dengan strategi yang tepat, bijak, dan berbasis nilai-nilai Islam.

Tantangan utama yang sering dihadapi pemimpin adalah keterbatasan sumber daya manusia dan kapasitas kader. Banyak lembaga dakwah, khususnya di tingkat lokal dan komunitas, masih kekurangan kader yang memiliki kompetensi memadai dalam aspek keilmuan, manajerial, maupun teknis. Kaderisasi yang lemah menyebabkan regenerasi kepemimpinan menjadi lambat, dan beban tugas kerap terpusat pada segelintir individu. Untuk mengatasi hal ini, pemimpin perlu menyusun sistem kaderisasi yang terstruktur dan berkelanjutan, dimulai dari rekrutmen kader potensial, pelatihan intensif, hingga pelibatan aktif dalam program dakwah. Selain itu, pendekatan mentoring dan pendampingan menjadi kunci dalam membina kader muda agar tumbuh dengan orientasi dakwah yang benar dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman (Davies & Davies, 2009).

Tantangan kedua datang dari keterbatasan dana dan infrastruktur. Sebagian besar lembaga dakwah menghadapi kendala finansial dalam menjalankan program-programnya, baik karena kurangnya dukungan donatur tetap, terbatasnya jaringan pendanaan, maupun rendahnya kapasitas lembaga dalam mengelola keuangan secara profesional. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya aktivitas dakwah yang dapat dilakukan, bahkan terkadang menghambat operasional dasar lembaga. Solusi yang dilakukan oleh pemimpin antara lain adalah dengan memperluas jejaring kemitraan, menjalin kerja sama strategis dengan pihak eksternal (pemerintah, swasta, lembaga filantropi), serta meningkatkan kapasitas pengelolaan dana berbasis transparansi dan akuntabilitas. Selain itu,

pemanfaatan media sosial untuk fundraising digital menjadi alternatif strategis yang terbukti efektif jika dikelola secara kreatif dan komunikatif.

Ketiga, pemimpin lembaga dakwah juga kerap berhadapan dengan tantangan internal berupa resistensi perubahan dan konflik organisasi. Tidak semua anggota lembaga memiliki kesiapan mental untuk menerima inovasi, pembaruan metode dakwah, atau pergeseran strategi yang lebih relevan dengan perkembangan zaman. Konflik internal pun bisa terjadi akibat perbedaan pandangan, gaya kepemimpinan yang tidak inklusif, atau ketidakpuasan terhadap pembagian peran (Pratama & Retpitasari, 2024). Dalam menghadapi situasi ini, pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik, bersikap terbuka terhadap kritik, serta mampu menumbuhkan budaya musyawarah dan kolaborasi. Pemimpin juga perlu menanamkan kesadaran bahwa perubahan adalah bagian dari tuntutan dakwah yang kontekstual, bukan sebagai ancaman terhadap nilai-nilai dasar Islam, tetapi sebagai penguatan terhadap misi dakwah yang rahmatan lil 'alamin.

Tantangan keempat adalah perubahan sosial yang cepat, termasuk pengaruh media digital, pluralitas masyarakat, dan perkembangan pemikiran keislaman yang beragam. Era digital membawa tantangan baru dalam hal penyebaran informasi yang sangat cepat dan terbuka, termasuk informasi yang menyesatkan atau bertentangan dengan prinsip dakwah (Pratama & Retpitasari, 2024). Di sisi lain, masyarakat saat ini lebih kritis dan cenderung tidak menerima dakwah yang bersifat dogmatis tanpa pendekatan dialogis. Untuk menjawab tantangan ini, pemimpin perlu mendorong transformasi metode dakwah dari model konvensional ke arah yang lebih partisipatif dan digital-friendly. Penguasaan teknologi informasi, produksi konten dakwah yang relevan, serta penguatan kapasitas dai dalam literasi digital dan dialog lintas budaya menjadi langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan.

Selanjutnya, pemimpin juga menghadapi tantangan dalam menjaga idealisme dakwah di tengah realitas politik dan ekonomi. Dalam beberapa kasus, lembaga dakwah mengalami tekanan atau tarik-menarik kepentingan, baik dari kelompok ideologis tertentu maupun dari kekuasaan politik yang berupaya memanfaatkan lembaga untuk tujuan pragmatis. Pemimpin harus memiliki keberanian moral dan keteguhan prinsip dalam menjaga independensi lembaga dakwah dari pengaruh-pengaruh negatif tersebut. Solusinya adalah dengan menegaskan kembali

komitmen lembaga terhadap nilai-nilai Islam sebagai landasan utama, membangun sistem pengambilan keputusan yang transparan dan berbasis kolektif, serta membina kesadaran politik umat tanpa harus menjadi bagian dari politik praktis (Syamsul Yakin, 2025).

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tanggung jawab kepemimpinan dalam lembaga dakwah dihadapkan pada beragam tantangan yang tidak ringan. Namun demikian, tantangan-tantangan tersebut bukanlah penghalang mutlak, melainkan bagian dari dinamika yang menuntut ketangguhan, kecerdasan emosional, dan kecakapan strategis dari seorang pemimpin. Dengan pendekatan yang bijak, kolaboratif, dan berbasis nilai-nilai Islam, seorang pemimpin mampu menjadikan setiap tantangan sebagai peluang untuk berinovasi dan memperkuat lembaga dakwah secara berkelanjutan. Keberhasilan pemimpin dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut akan menjadi fondasi penting dalam mewujudkan lembaga dakwah yang kokoh, mandiri, dan relevan bagi kebutuhan umat di berbagai zaman.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang sangat sentral dan strategis dalam pengembangan dan keberlanjutan lembaga dakwah. Pemimpin bukan hanya bertanggung jawab dalam aspek administratif dan manajerial, tetapi juga memiliki tanggung jawab spiritual, sosial, dan ideologis dalam memastikan bahwa misi dakwah dijalankan dengan konsisten dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Kepemimpinan yang efektif ditandai oleh kemampuan dalam membentuk struktur organisasi yang sehat, membina sumber daya manusia yang berkualitas, mengembangkan program-program dakwah yang relevan, serta menjalin kemitraan eksternal yang konstruktif.

Tantangan-tantangan seperti keterbatasan kaderisasi, pendanaan, resistensi internal, serta dinamika sosial yang terus berubah menuntut pemimpin untuk memiliki kompetensi yang menyeluruh, mulai dari ketajaman visi hingga kecakapan komunikasi. Pemimpin yang mampu merespons tantangan ini dengan strategi yang tepat akan membawa dampak jangka panjang berupa keberlanjutan lembaga, peningkatan kinerja dakwah, dan tumbuhnya kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, penguatan kapasitas dan karakter kepemimpinan dalam lembaga dakwah

merupakan kebutuhan mendesak yang harus menjadi prioritas dalam setiap upaya pembinaan dan pengembangan organisasi keagamaan

DAFTAR PUSTAKA

Annisa, N., Handayani, T., Jama, H. A., Islam, U., Syarif, N., Jakarta, H., & Jakarta, U. M. (2024). *Perkembangan Teknologi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Lembaga Dakwah (Studi pada Lembaga Dakwah NU dan Muhammadiyah). 6*.

Ardiansyah, M. Y., & Castrawijaya, C. (2025). *Perencanaan dan Evaluasi dalam Perubahan SDM Lembaga Dakwah*. *6*(April).

Aripin, M. H. (2023). Tipe Kepemimpinan Dalam Lembaga Dakwah. Al-Karim. *Journal of Islamic and Educational Research*, *1*, 33–38.

Davies, B., & Davies, B. J. (2009). Strategic Leadership. *International Encyclopedia of Education, Third Edition*, *3*, 34–39. https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.00447-4

Fadilah, N. (2022). Peran lembaga dakwah dalam mengembangkan potensi mahasiswa di jurusan manajemen dakwah. *Mudabbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, *3*(2), 390.

Fadilah, N., Kahfi, A., Trizuwani, S., & Alhaqa, L. D. (2024). Building The Image Of A Quality Islamic Boarding School: Innovative Marketing Strategies That Change Public Perception. *Jurnal Manajemen Dakwah*, *5*(2), 17.

Furqan MD, M.-, & Castrawijaya, C. (2024). Hubungan MSDM Dengan Kinerja Lembaga Dakwah. *Matlamat Minda*, *4*(1), 1–14. https://doi.org/10.56633/jdki.v4i1.578

Indonesia, C. (2023). *Pengertian Tanggung Jawab, Contoh, Bentuk dan Ciri-ciri nya*. CNN Indonesia. https://www.cnnindonesia.com/edukasi/20230110143415-569-898449/pengertian-tanggung-jawab-contoh-bentuk-dan-ciri-cirinya

Janata. (2022). Journal of Da ' wah. *Journal of Da'wah*, *1*(1), 42–53.

Juariah, N. Y. (2024). Peran Kepemimpinan Islami Dalam Mendorong Budaya Mutu Di Lembaga Pendidikan Islam. *Unisan Jurnal*, *3*(2), 801–813.

Kahfi, A., & Fadilah, N. (2024). Peran Prodi Manajemen Dakwah untuk Memperkuat Profesi Pengelola Zakat : Studi Kasus di Lembaga Amil Zakat. *Idarotuna*, *6*(2), 144.

https://doi.org/1010.24014/idarotuna.v4i1.Peran

Leliana, A., & Castrawijaya, C. (2024). Model Kepemimpinan Dalam Kepemimpinan Dakwah. *Matlamat Minda*, *4*(1), 1–12. https://doi.org/10.56633/jdki.v4i1.579

Mareta, R. (2023). *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Aktivitas Dakwah pada Organisasi Majelis Wakil Cabang Nahdatul Ulama (MWCNU) Kecamatan Bekti Kabupaten Lampung Tengah*. UIN Raden Intan Lampung.

Nadia, S., & Amanda, C. (2024). *Inovasi Dakwah di Era Digital Melalui Media Sosial*. *1*, 108–122.

Najamuddin. (2020). Strategi Dakwah dan Faktor Pengaruh Pendahuluan Dalam konstelasi kehidupan di dunia ini manusia tentunya. *Jurnal Studi Islam*, *12*(April), 25–46. http://e-jurnal.iainsorong.ac.id/indeks.php/Tasamuh

Nikmah, L. F., Aziz, A., Efendi, N., Islam, M. P., Sayyid, U. I. N., Rahmatulullah, A., Islam, M. P., Sayyid, U. I. N., & Rahmatulullah, A. (2024). *Pemimpin Spiritual dalam Pengembangan Pendidikan Islam*. *4*, 78–86.

Pratama, M. I. A., & Retpitasari, E. (2024). Praktik Komunikasi Massa Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kediri dalam Sosialisasi Pemilu 2024. *Ittishol: Jurnal Komunikasi Dan Dakwah*, *2*(2), 251–268. http://jurnal.uinsyahada.ac.id/index.php/ittishol/article/view/13801

Rofal, M., & Imawan, D. H. (2025). Produksi Hukum Islam di Jawa Abad ke-15: Studi Historis atas Peran Walisongo dalam Kesultanan Demak. *Islam Nusantara: Journal for the Study of Islamic History and Culture*, *6*(II), 69–91.

Rustandi, F., Syafei, I., Islam, U., Sunan, N., & Djati, G. (2025). *Strategi Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Islam dalam Mencapai Keunggulan Lembaga Pendidikan Islam*. *6*(1), 142–154.

Salim, N., & Castrawijaya, C. (2023). Kepemimpinan dalam Perubahan Manajemen SDM Lembaga Dakwah (Studi Kasus: Pondok Pesantren Madinatul Qur'an). *Journal Of Islamic Management*, *3*(2), 88.

Salsadilla nurfauziah, A., & Fizi Fauziya. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Desa Cicangkang Girang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(4), 2351–2360.

https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2593

Syafi'i, A. H., Gunawan, B., & Manan, F. (2019). Intervensi Partai Politik dalam Suksesi Kepemimpinan Muktamar Nahdlatul Ulama ke 33 di Jombang tahun 2015. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, *11*(2), 213. https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.13622

Syamsul Yakin, N. P. S. (2025). Tantangan dan Hambatan dalam Berdakwah. *Kompasiana*.

Syarifah Widya Ulfa, |, Rahmah, S., & Latama, F. (2023). Ar-Raudah : Jurnal Pendidikan Dan Keagamaan. *Alfitrah Boban Hartady*, *2*(1), 61–69.

Syuhudi, I., Zen, M., & Fatmawati. (2024). Optimalisasi Manajemen Dakwah Pada Era Digital Oleh Lembaga Dakwah Pengurus Besar Nahdatul Ulama. *Tadbir Jurnal Manajemen Dakwah*, *6*(1), 1–14.

Wahyuni. (2013). *Pengembangan Koleksi Jurnal Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga*. UIN Sunan Kalijaga.