

**GAYA KEPEMIMPINAN KETUA UMUM PMII RAYON  
DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI KOMISARIAT UIN  
RADEN INTAN LAMPUNG DALAM MENINGKATKAN  
AKHLAK KADER YANG BERBASIS  
AHLULSUNAH WAL JAMAAH**

**SKRIPSI**

**DAPID NOVIAN MASTUR  
NPM. 1841030138**

**Jurusan : Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H /2022 M**

**GAYA KEPEMIMPINAN KETUA UMUM PMII RAYON  
DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI KOMISARIAT UIN  
RADEN INTAN LAMPUNG DALAM MENINGKATKAN  
AKHLAK KADER YANG BERBASIS  
AHLULSUNAH WAL JAMAAH**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Dakwah  
dan Ilmu Komunikasi



Oleh  
**DAPID NOVIAN MASTUR**  
**NPM. 1841030138**

**Jurusan : Manajemen Dakwah**

**Pembimbing I : Dr. Hj. Rini Setiawati, M.Sos.I**

**Pembimbing II : Badaruddin, M.Ag**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H /2022 M**

## ABSTRAK

Pada dasarnya semua organisasi memiliki cara dan kriteria dalam meningkatkan akhlak kader dan anggotanya masing-masing, termasuk PMII Rayon Dakwah dan Ilmu Komunikasi Komisariat Raden Intan Lampung. Ahmad Junpajri selaku ketua umum PMII Rayon Dakwah dan Ilmu Komunikasi, menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tuntunan Rosululloh Saw dalam meningkatkan akhlak kader yang berbasis Ahlulsunah Wal Jamaah, karna setiap pemimpin pasti akan dimintai pertanggung jawaban di hari akhir nanti. Penelitian ini adalah penelitian jenis lapangan yaitu suatu penelitian yang di lakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan. Peneliti lapangan dimaksud untuk menghimpun data lapangan. Penelitian ini bersifat penelitian kualitatif deskriptif yaitu penelitian berupaya menghimpun, mengolah dan menganalisis data secara kualitatif. Maksudnya melakukan pendekatan investigasi, peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka secara langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian. Setelah penulis meneliti PMII Rayon Dakwah dan Ilmu Komunikasi, penulis mengamati bahwa tipe kepemimpinan yang dipakai Ketua Umum PMII Rayon Dakwah dan Ilmu Komunikasi adalah tipe kepemimpinan demokratis. Pemimpin PMII Rayon Dakwah dan Ilmu Komunikasi selalu menghargai potensi setiap individu dan mau mendengar nasihat atau masukan dari pengurus-pengurusnya. Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa pemimpin PMII Rayon Dakwah dan Ilmu Komunikasi sudah menerapkan tipe kepemimpinan demokratis dalam menjalankan tugasnya, hal ini dibuktikan dengan menghargai dan mengakui keahlian para pengurusnya dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Berdasarkan hasil pemaparan data penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa penanaman nilai-nilai aswaja telah diterapkan oleh ketua umum PMII Rayon Dakwah dan Ilmu Komunikasi Komisariat UIN Raden Intan Lampung kepada para anggotanya. Pola penanaman atau implementasi nilai-nilai keaswajaan ini dielaborasi melalui kegiatan-kegiatan utama PMII seperti dalam kajian-kajian rutin dan forum diskusi. Penanaman ideologi aswaja terutama aswaja annahdhiyah tentu tidak terlepas dari adanya para pengurus internal organisasi dengan para kader yang saling bersinergi.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Akhlak Kader dan Aswaja**

## ABSTRACT

Basically all organizations have methods and criteria for improving the morals of their respective cadres and members, including PMII Rayon Da'wah and Communication Studies Commissariat Raden Intan Lampung. Ahmad Junpajri as the general chairman of PMII Rayon Da'wah and Communication Studies, applies his leadership style in accordance with Rosululloh Saw's guidance in improving the morals of cadres based on Ahlulsunah Wal Jamaah, because every leader will definitely be held accountable at the end of the day. This research is a type of field research, which is a research that is carried out systematically by collecting data in the field. Field researchers are intended to collect field data. This research is a descriptive qualitative research, namely research seeks to collect, process and analyze data qualitatively. The point is to take an investigative approach, researchers collect data by meeting face to face and interacting with people at the research site. After the author has researched the PMII Area of Da'wah and Communication Studies, the author observes that the type of leadership used by the General Chairperson of the PMII Region of Da'wah and Communication Studies is a democratic type of leadership. Leaders of PMII Rayon Da'wah and Communication Studies always appreciate the potential of each individual and are willing to hear advice or input from their administrators. From the explanation above, it can be understood that the PMII leader of Dakwah and Communication Studies has implemented a democratic type of leadership in carrying out their duties, this is evidenced by respecting and acknowledging the expertise of their administrators in their respective fields who are able to utilize the capacity of each member as effectively as possible at times and conditions. right. Based on the results of the exposure of the research data above, it can be concluded that the embedding of aswaja values has been applied by the general chairman of PMII Rayon Da'wah and Communication Studies of the UIN Raden Intan Lampung Commissariat to its members. This pattern of planting or implementing the values of self-reliance is elaborated through PMII's main activities, such as in routine studies and discussion forums. The planting of aswaja ideology, especially aswaja annahdhiyah, certainly cannot be separated from the existence of the organization's internal administrators with cadres who work together in synergy.

**Keywords: Leadership Style, Cadre Morals and Aswaja**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dapid Novian Mastur  
NPM : 841030138  
Jurusan/ Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan IlmuKomunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Fungsi manajemen masjid dalam Pembinaan Akhlak Remaja Islam Masjid Al-ikhlas sukabumi Bandar Lampung. adalah benar- benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila bila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan pada karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian Surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 28 Juni 2022  
Penulis,



Dapid Novian Mastur  
1841030138

## PERSETUJUAN

**Judul Skripsi** : Gaya Kepemimpinan Ketua Umum PMII Rayon Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Komisariat UIN Raden Intan Lampung Dalam Meningkatkan Akhlak Kader Yang Berbasis Ahlu Sunnah Wal Jama'ah

**Nama** : Dapid Novian Mastur

**Npm** : 1841030138

**Jurusan** : Manajemen Dakwah

**Fakultas** : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

## MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqsyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

**Pembimbing I**

**Dr. Hj. Rini Setiawati, M.Sos.I**  
NIP.197209211998032002

**Pembimbing II**

**Badaruddin, M.Ag**  
NIP.197508132000031001

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen Dakwah**

**Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I**  
NIP. 197010251999032001



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 ☎(0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Ketua Umum PMII Rayon Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Komisariat UIN Raden Intan Lampung Dalam Meningkatkan Akhlak Kader Yang Berbasis Ahlu Sunnah Wal Jama’ah”** disusun oleh **Dapid Novian Mastur,NPM: 1841030138**, Program studi: **Manajemen Dakwah**. Telah di ujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Selasa, 31 Mei 2022** pukul **14.00-15.30 WIB**.

**TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, S.Sos., M.Sos.I** (.....)

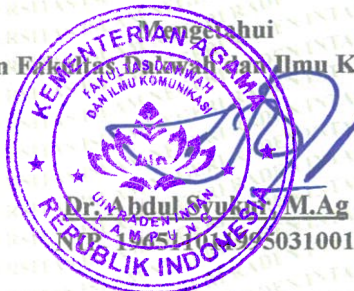
**Sekretaris : Rouf Tamin,M.Pd.I** (.....)

**Penguji I : Dr. Abdul Syukur, M.Ag** (.....)

**Penguji II : Dr.Hj. Rini Setiawati, M.Sos.I** (.....)

**Penguji Pendamping : Badaruddin,M.Ag** (.....)

**Mengetahui**  
**Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**



## MOTTO

فَاذْكُرُونِي أَذْكَرْتُكُمْ وَأَشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ ﴿١٥٢﴾

Artinya: "Karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya Aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat)-Ku," (QS. Al-Baqarah [2] (152)).





## PERSEMBAHAN

1. Terimakasih untuk welly you are the bestpartner.
2. Sahabat- sahabat angkatan 18 PMII RDIK, Senior dan alumni PMII RDIK yang selalu memberi semangat dalam penelitian ini, terimakasih atas kepedulian dan persahabatan yang kalian berikan.
3. Untuk teman kelas MD B angkatan 2018 terimakasih atas kebersamaan selama ini.
4. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung yang kubanggakan.



## RIWAYAT HIDUP

Dapid Novian Mastur Lahir di Negeri besar Waykanan pada tanggal 18 November 1999. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak M.Tohir dan Ibu Masroh.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis adalah pendidikan Sekolah Dasar (SD) Negeri 2 Sukabumi bandar lampung yang dimulai pada tahun 2006 dan diselesaikan pada tahun 2012. Pada tahun 2012 sampai 2015, penulis melanjutkan ke SMP TIRTAYASA Bandar Lampung. Setelah itu penulis juga melanjutkan pendidikan jenjang selanjutnya, yaitu ke Sekolah Menengah Atas SMAN12 Bandar Lampung dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018..

Kemudian pada tahun 2018 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung

BandarLampung, 28 Juni 2022

Dapid Novian Mastur  
1841030138

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

*Subhanallah, Walhamdulillah, Wala ilahailallah, Allahuakbar.*

Alhamdulillah Segala puji hanya bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Syukur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung besertajarannya.
2. Bunda Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, S.Sos.,M.Sos.I selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden IntanLampung.
3. Bunda Dr. Hj. Rini Setiawati selaku pembimbing I dan Bapak Badaruddin,S.Ag,M.Ag selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan dengan sabar membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini
4. Bapak dan Ibu dosen di lingkungan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (khususnya jurusan Manajemen Dakwah) yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden IntanLampung.
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

*Alhamdulillahiladzi bini'matihi tatimushalihat* (segala puji bagi Allah yang dengan nikmatnya amal shaleh menjadi sempurna).Semoga segala bantuan yang diberikan dengan penuh keikhlasan tersebut mendapat anugerah dari Allah SWT.Aamiin Ya Robbal Allamin.Selanjutnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat

keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangatlah penulis harapkan untuk perbaikan dimasa mendatang.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Bandar Lampung, 28 Juni 2022  
Penulis

**Dapid Novian Mastur**  
**1841030138**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian .....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	9
H. Metode Penelitian .....	13
I. Sistematika Pembahasan.....	16

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Kepemimpinan.....	19
1. Pengertian Kepemimpinan.....	19
2. Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan Dalam Organisasi .....	21
3. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan .....	23
B. Pemahaman Akhlak .....	35
1. Pengertian Akhlak .....	35
2. Pembagian Akhlak Sumber .....	37
C. Kader .....	42
1. Pengertian Kader .....	42
2. Ciri-Ciri Organisasi Kader .....	44
D. Nilai-Nilai Aswaja (Ahlussunnah wal Jama'ah) .....	45
1. Pengertian Aswaja (Ahlussunnah wal Jama'ah). .....	45
2. Konsep Nilai-Nilai Aswaja (Ahlussunnah wal Jama'ah) .....	48

<b>BAB III GAMBARAN UMUM PMII RAYON DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI KOMISARIAT UIN RADEN INTAN LAMPUNG</b>	
A. Profil PMII Rayon Dakwah dan Ilmu Komunikasi Komisariat UIN Raden Intan Lampung .....	57
1. Sejarah PMII Rayon Dakwah dan Ilmu Komunikasi Komisariat UIN Raden Intan Lampung.....	57
2. Visi dan Misi PMII Rayon Dakwah dan Ilmu Komunikasi Komisariat UIN Raden Intan Lampung .....	63
3. Struktur Organisasi PMII Rayon Dakwah dan Ilmu Komunikasi Komisariat UIN Raden Intan Lampung .....	64
B. Forum Permusyawaratan Dalam Organisasi PMII .	66
<b>BAB IV ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KETUA UMUM PMII RAYON DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI .....</b>	<b>71</b>
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	79
B. Rekomendasi.....	79
<b>DAFTAR RUJUKAN</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami arti yang terdapat dalam judul skripsi ini, maka terlebih dahulu menjelaskan arti yang terdapat pada judul skripsi ini. Judul Penulisan dalam skripsi ini adalah **GAYA KEPEMIMPINAN KETUA UMUM PMII RAYON DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI KOMISARIAT UIN RADEN INTAN LAMPUNG DALAM MENINGKATKAN AKHLAK KADER YANG BERBASIS AHLULSUNAH WAL JAMA'AH**

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Rivai (2004) Gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.<sup>1</sup> Menurut Edison gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan sendiri adalah tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar ingin bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

Dari beberapa defenisi di atas maka yang di maksud gaya kepemimpinan dalam skripsi ini adalah cara pemimpin bertindak dan mempengaruhi bawahannya agar ingin saling bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut imam ghazali akhlak ialah suatu sifat yang tertanam dalam jiwa yang daripadanya timbul perbuatan-perbuatan dengan mudah, dengan tidak memerlukan

---

<sup>1</sup> <https://konsultasiskripsi.com/2022/02/10/pengertian-gaya-kepemimpinan-skripsi-tesis/>

pertimbangan pikiran (lebih dahulu). Menurut Prof. Kh. Farid Ma'rif definisi akhlak adalah Kehendak jiwa manusia yang menimbulkan perbuatan dengan mudah karena kebiasaan, tanpa memerlukan pertimbangan pikiran terlebih dahulu.<sup>2</sup>

Dari beberapa definisi diatas maka yang akhlak yang dimaksud dalam skripsi ini adalah suatu sifat yang tertanam dalam diri manusia yang timbul karena kebiasaan, tanpa memerlukan pertimbangan terlebih dahulu.

kader adalah, subjek yang ada di dalam sebuah organisasi yang tugasnya adalah untuk mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. dari pengertian itu bisa dipahami bagaimana pengertian kaderisasi, yaitu sebuah proses yang dilakukan oleh para kader dalam organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya. Kaderisasi biasanya dilakukan oleh para kader, lalu membingkai gambaran organisasi supaya terlihat lebih jelas dan membedakannya dengan sesuatu yang bukan gambar atau gambaran dari organisasi yang lainnya. Oleh karena itu, seorang kader dituntut untuk memahami atau mengerti apa yang diajarkan, mengetahui apa yang sedang dikomunikasikan dan dapat memanfaatkan isinya tanpa keharusan menghubungkan dengan hal-hal yang lain. Pemahaman mencakup kemampuan untuk menangkap makna dan arti dari bahan yang dipelajari. pemahaman termasuk dalam salah satu bagian dari aspek kognitif, karena pemahaman merupakan tingkat berpikir yang lebih tinggi.

Ahlussunnah Wal Jamaah atau yang biasa disingkat dengan (Aswaja) yang secara bahasa berasal dari kata Ahlun yang artinya keluarga, golongan atau pengikut. Ahlussunnah berarti orang-orang yang mengikuti sunnah (perkataan, pemikiran atau amal perbuatan Nabi Muhammad SAW.) Sedangkan al Jama'ah adalah sekumpulan orang yang memiliki tujuan. Nilai-nilai Ajaran Islam Ahlussunnah Wal Jama'ah dianggap sesuai oleh PMII dengan Islam di Indonesia sebab, di dalamnya terdapat prinsip-prinsip atau nilai-nilai Tawassuth (moderat), Tawazun (seimbang), Tasamuh (toleran) dan I'tidal (tegak lurus) sebagai

---

<sup>2</sup>[https://makalah4you.wordpress.com/2011/10/05/4/#:~:text=Akhlaq%](https://makalah4you.wordpress.com/2011/10/05/4/#:~:text=Akhlaq%20adalah%20subjek%20yang%20ada%20di%20dalam%20sebuah%20organisasi%20yang%20tugasnya%20adalah%20untuk%20mewujudkan%20visi%20dan%20misi%20organisasi%20tersebut.%20dari%20pengertian%20itu%20bisa%20dipahami%20bagaimana%20pengertian%20kaderisasi%20yaitu%20sebuah%20proses%20yang%20dilakukan%20oleh%20para%20kader%20dalam%20organisasi%20dalam%20mewujudkan%20visi%20dan%20misinya.%20Kaderisasi%20biasanya%20dilakukan%20oleh%20para%20kader%20%2C%20lalu%20membingkai%20gambaran%20organisasi%20supaya%20terlihat%20lebih%20jelas%20dan%20mbedakannya%20dengan%20sesuatu%20yang%20bukan%20gambar%20atau%20gambaran%20dari%20organisasi%20yang%20lainnya.%20Oleh%20karena%20itu%2C%20seorang%20kader%20dituntut%20untuk%20memahami%20atau%20mengerti%20apa%20yang%20diajarkan%2C%20mengetahui%20apa%20yang%20sedang%20dikomunikasikan%20dan%20dapat%20memanfaatkan%20isinya%20tanpa%20keharusan%20menghubungkan%20dengan%20hal-hal%20yang%20lain.%20Pemahaman%20mencakup%20kemampuan%20untuk%20menangkap%20makna%20dan%20arti%20dari%20bahan%20yang%20dipelajari.%20pemahaman%20termasuk%20dalam%20salah%20satu%20bagian%20dari%20aspek%20kognitif%2C%20karena%20pemahaman%20merupakan%20tingkat%20berpikir%20yang%20lebih%20tinggi.%20)



pondasi dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang majemuk seperti Indonesia. Selain itu, Aswaja adaptif terhadap tradisi local masyarakat Indonesia dengan semboyan Al-muhafadzah ala al qodim al-sholih wa al-akhdzu bi al jadid al ashlah (Menjaga tradisi lama yang baik dan mengambil tradisi baru yang lebih baik).

Dari beberapa istilah-istilah yang penulis jelaskan diatas, maka penulis bermaksud mengangkatnya dalam judul skripsi yaitu: “Gaya kepemimpinan ketua umum PMII Rayon dakwah dan ilmu komunikasi komisariat UIN Raden Intan Lampung dalam meningkatkan akhlak kader yang berbasis Ahlussunnah wal jamaah” dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan ketua umum PMII Rayon Dakwah dan ilmu komunikasi UIN Raden intan Lampung dalam meningkatkan akhlak kader yang berbasis Ahlussunnah wal jamaah.

## B. Latar Belakang Masalah

Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang digunakan pemimpin di dalam memngaruhi pengikutnya.<sup>3</sup> Gaya juga memiliki arti sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.<sup>4</sup>

بِنْدِي نَارِ عَن عَبْدِ اللَّهِ نِعْمَ الرَّسُولَ لِلَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَا كُمْرًا عَوْكًا كُمْرًا مَسْئُولٌ عَنِ عَيْتِهِ قَالَ أَمِيرُ الَّذِينَ نَاسِرًا عَدِيٍّ هُوَ مَسْئُولٌ عَنِ مَوَالِجُرِّ أَعْلَاهُ هَلِيبَتِي وَهُوَ مَسْئُولٌ نَهْمُ الْمَرْأَةِ رَاعِيَةٌ عَلَيَّتِي عَلِيَّهَا وَوَلَدِ هُوَ هَيْمَسْئُولٌ عَنْ مَوَالِجُرِّ أَعْلَاهُ السَّيِّدِ هُوَ هُوَ مَسْئُولٌ عَنْ هَيْمَسْئُولٌ عَنِ عَيْتِهِ

Ibn umar r.a berkata : saya telah mendengar rasulullah saw bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta

<sup>3</sup> Miftah Thoha, Kepemimpinan dalam Manajemen, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 49

<sup>4</sup> Viethzal Rivai, Dedi Mulyadi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, (Jakarta: Rajawali, 2009) h. Pers 42

pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) dari hal yang dipimpinnya. (buchary, muslim)

Dalam organisasi jelas dibutuhkan kepemimpinan yang efektif, sehingga tujuan ini tidak ada salahnya bila kita mencoba kembali membuka ingatan tentang makna kepemimpinan. Diharapkan dimasa mendatang hal ini dapat bermanfaat dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan, karena pada hakikatnya kita adalah pemimpin setidaknya menjadi pemimpin untuk pikiran, emosi dan perilaku kita sebagai seorang pribadi makhluk Tuhan yang diangkat sebagai khalifah di bumi ini. Kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, oleh karena itu semua hubungan personal dapat merupakan upaya kepemimpinan. Unsur kedua dari definisi itu menyangkut pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan ketetapan komunikasi mempengaruhi perilaku dan prestasi bawahan. Unsur terakhir yaitu pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif mungkin harus berurusan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi. Keefektifan pemimpin khususnya dipandang dengan ukuran tingkat pencapaian satu atau kombinasi tujuan.<sup>5</sup>

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi

---

<sup>5</sup> Robi Toni, *Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Organisasi*, Artikel Pusdiklat Bea dan Cukai, 2008.

dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam organisasi baik publik maupun privat juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Seorang pemimpin harus paham benar tentang kemampuannya sendiri, latar belakang pengikutnya dan situasi yang ada, bersamaan dengan itu pemimpin dapat memilih cara berperilaku dalam mempengaruhi bawhaannya atau pengikutnya. Walaupun masalah gaya itu pada kenyataannya melekat pada diri pemimpin sehingga pada kenyataannya seorang pemimpin tidak sadar akan gaya yang diterapkan dalam mempengaruhi bawhaannya atau pengikutnya. Oleh karena itu, pemahaman terhadap gaya kepemimpinan itu perlu untuk seorang pemimpin agar dapat dijadikan dasar pijakan dalam mempengaruhi bawahan atau pengikut.<sup>6</sup>

Untuk menjadikan generasi Islam yang berkualitas, diperlukan wawasan yang luas agar remaja menjadi generasi yang baik dan mengembangkan potensi dan bakat yang ada pada dirinya dengan semaksimal mungkin. Hal ini dikarenakan remaja adalah “Generasi yang akan mengisi berbagai posisi dalam masyarakat di masa yang akan datang, dan yang akan meneruskan kehidupan masyarakat, bangsa dan Negara di masa depan.”<sup>7</sup>

Dalam menapaki kehidupan remaja akan mengalami berbagai proses perubahan dalam dirinya. Remaja sebagai individu yang sedang berada dalam proses perkembangan atau menjadi (becoming), yaitu perkembangan kearah kematangan

---

<sup>6</sup> Aries Djaenuri, *Kepemimpinan Etika Dan Kebijakan Pemerintah*. (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2015)Hal.16

<sup>7</sup> Sarlito Wirawan, *Psikologi Remaja*, (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2005),. h.4

atau kemandirian. Untuk mencapai kematangan tersebut, remaja memerlukan bimbingan dan wawasan, karena masih sangat kurang paham terhadap lingkungan, juga dalam pengamalan untuk menentukan arah kehidupannya.

Dalam suatu lembaga/organisasi pasti membutuhkan seorang pemimpin guna menjadi penentu arah dalam mengambil kebijakan ataupun keputusan demi mencapai tujuan. Tidak terlepas pada organisasi mahasiswa ekstra kampus berbasis Islam yang ada di Indonesia seperti Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII).

Ahlussunnah wal Jama'ah merupakan salah satu dari beberapa aliran Kalam. Adapun ungkapan Ahl al-Sunnah (sering juga disebut dengan sunni) dapat dibedakan menjadi dua pengertian, yaitu umum dan khusus. Sunni dalam pengertian umum adalah lawan kelompok Syi'ah. Dalam pengertian ini, Mu'tazilah sebagaimana Asy'ariyah masuk dalam barisan Sunni. Sementara Sunni dalam pengertian khusus adalah madzhab yang berada dalam barisan Asy'ariyah dan merupakan lawan dari Mu'tazilah. Pengertian yang kedua inilah yang dipakai dalam pembahasan ini.<sup>8</sup>

Ahlussunnah Wal Jama'ah merupakan gabungan dari kata ahl as-sunnah dan ahl al-jama'ah<sup>9</sup>. Dalam bahasa Arab, kata ahl berarti "pemeluk aliran/ mazhab" (asha>b al-mazhabi), jika kata tersebut dikaitkan dengan aliran/ madzhab. Kata al-Sunnah sendiri disamping mempunyai arti al-hadits, juga berarti "perilaku", baik terpuji maupun tercela. Kata ini berasal dari kata sannan yang artinya "jalan".<sup>10</sup>

Selanjutnya mengenai definisi al-Sunnah, secara umum dapat dikatakan bahwa al-Sunnah adalah sebuah istilah yang menunjuk kepada jalan Nabi SAW dan para sahabatnya, baik ilmu, amal, akhlak, serta segala yang meliputi berbagai segi

---

<sup>8</sup> Abdul Rozak dan Rosihon Anwar, dkk, Ilmu Kalam, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 119

<sup>9</sup> Ahsin W. Alhafidz, Kamus Fiqih, Cet. 1, (Jakarta: Amzah, 2013), hlm. 9

<sup>10</sup> Munawir, Kajian Hadits Dua Mazhab, Cet. 1, (Purwokerto: Stain Press, 2013), hlm. 1

kehidupan. Maka, berdasarkan keterangan di atas, ahl al-Sunnah dapat diartikan dengan orang-orang yang mengikuti sunah dan berpegang teguh padanya dalam segala perkara yang Rasulullah SAW dan para sahabatnya berada di atasnya (Ma ana 'alaihi wa asha>bi), dan orang-orang yang mengikuti mereka sampai hari Qiamat. Seseorang dikatakan mengikuti al-Sunah, jika ia beramal menurut apa yang diamalkan oleh Nabi SAW berdasarkan dalil syar'i, baik hal itu terdapat dalam al-Qur'an, dari Nabi SAW, ataupun merupakan ijtihad para sahabat.

Adapun al-Jama'>ah, berasal dari kata jama'a dengan derivasi yajma'ujama'atan yang berarti "menyetujui" atau "bersepakat". Dalam hal ini, al-jama'ah juga berarti berpegang teguh pada tali Allah SWT secara berjama'ah, tidak berpecah dan berselisih. Pernyataan ini sesuai dengan riwayat Ali bin Abi Thalib yang mengatakan: "Tetapkanlah oleh kamu sekalian sebagaimana yang kamu tetapkan, sesungguhnya aku benci perselisihan hingga manusia menjadi berjamaa'ah".

Seseorang yang diamanahkan menjadi pimpinan dalam PMII memiliki peranan penting dalam menjalankan roda organisasi untuk mewujudkan tujuan tersebut. di antaranya ialah menghasilkan insan yang berkualitas dengan mengupayakan semaksimal mungkin mendorong kader, pengurus serta dirinya sebagai ketua umum untuk membinaakhlak kaderyang berbasis AHLULSUNAH wal jamaah. Latar belakang inilah yang menjadi landasan penulis untuk mengangkat tema tersebut dalam penulisan skripsi dengan judul:**GAYA KEPEMIMPINAN KETUA UMUM PMII RAYON DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI KOMISARIAT UIN RADEN INTAN LAMPUNG PERIODE 2021/2022 DALAM MEMBINA AKHLAK KADER YANG BERBASIS AHLULSUNAH WAL JAMAAH**

### C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian

Berdasarkan pemaparan diatas dan agar pembahasan ini lebih terarah dan tidak melenceng danjuga memudahkan penulis,

maka penulis memfokuskan penelitian ini dilakukan padagaya kepemimpinan ketua umum pmii rayon dakwah.

Dan subfokus yang akan dibahas yaitu tentang gaya kepemimpinan pmii rayon dakwah dalam upaya meningkatkan akhlak yang berbasis ahlussunnah wal jama'ah .

#### **D. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, maka terlihat ada beberapa masalah yang bisa dirumuskan, yakni:

1. Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan Ketua Umum PMII RayondakwahKomisariat UIN Raden Intan Lampung dalam membinaakhlak kader yang berbasis Ahlussunna wal jamah?

#### **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Dalam suatu penelitian, tentunya seorang penulis mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitiannya. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Ketua Umum PMII Rayon Dakwah Komisariat UIN Raden Intan Lampung.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat bagi Ketua Umum dalam membinaakhlak kadernya.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan penelitian, diharapkan dapat memberi manfaat sebagaiberikut:

1. Bagi Pihak Akademisi

Dapat dijadikan referensi selanjutnya dan dapat memberikan informasi serta pengetahuan kepada pihak akademisi dan peneliti mengenai manajemen pengkaderan dalam menungkatkan pemahaman nilai-nilai ahlussunnah wal jama'ah.

## 2. Bagi Pihak Lembaga

Dapat memberikan masukan, evaluasi, dan pemikiran bagi pihak lembaga dan juga pengurus organisasi khususnya dalam hal yang berhubungan dengan Manajemen pengkaderan anggota.

## 3. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen pengkaderan.

### **G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Pembahasan tentang gaya kepemimpinan sudah ada yang membahasnya hal tersebut dikarenakan seorang pemimpin dianggap penting bagi keberhasilan organisasi, berikut ini beberapa hasil penelitian yang ada relevansinya dengan judul yang penulis buat sebagai berikut.

1. Syarifah Ida Farida, Muhammad Makna Fauzi jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat” Tujuan penelitian adalah untuk mengkaji dan menganalisis : 1) untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang ada di PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat 2) untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang ada di PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat 2) seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Cabang Ciputat. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dijabarkan dalam analisa deskriptif dan verifikatif dan dilakukan di PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Ciputat dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian kuantitatif ini adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden : 1) Kondisi gaya

kepemimpinan pada indikator yang paling dominan diperoleh dengan skor sebesar 4,28 pada indikator liberal dan kharismatik 2) Kondisi kinerja karyawan pada indikator yang paling dominan diperoleh skor sebesar 4,34 pada indikator disiplin 3) Terdapat adanya pengaruh yang kuat dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat sebesar 0,7821. 4) Terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 61,16%

2. Anggung septiani 1423030007 PROGRAM STUDI ILMU SYARIAH KONSENTRASI EKONOMI ISLAM PROGRAM PASCASARJANA (PPS) yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH( BPRS ) BANDAR LAMPUNG” Gaya kepemimpinan, etos kerja serta motivasi karyawan Bank merupakan salah satu penggerak perekonomian yang memiliki peran penting dalam perkembangan ekonomi bangsa. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan salah satu tempat lembaga keuangan syariah. Dalam menghadapi persaingan, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung dituntut untuk bekerja keras demi mempertahankan eksistensi serta menarik perhatian nasabah lebih banyak lagi. Karyawan sebagai sumber daya insani perusahaan merupakan elemen penting demi tercapainya tujuan perusahaan. Masing – masing karyawan memiliki konsep nilai dalam diri yang dibangun oleh lingkungan dan akan mempengaruhi perilakunya, salah satunya dalam aktifitas bekerja. Gaya kepemimpinan merupakan nilai yang bersifat personal yang memiliki keterkaitan akan cara pandang seseorang akan perilaku kerjanya dan memimpin bawahannya. Sedangkan etos kerja merupakan nilai moral, paradigma, etika dan budaya yang secara individual ataupun berkelompok berhubungan dengan kinerja. Keduanya bila



disinergikan akan membentuk sumber daya insani yang berkualitas, yang dalam hal ini terwujud dalam tingkat motivasi kerjanya. Dengan Motivasi karyawan yang baik maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dan etos kerja yang dimiliki pimpinan dan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) terhadap motivasi yang dimilikinya. Metode kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkas berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancarai, diobservasi, serta dapat diungkapkan melalui bahan – bahan dokumenter. Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap di BPRS diperoleh Nilai korelasi antara gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS sebesar 0,774 dengan kategori kuat. Nilai F hitung 12,673 lebih besar dari F tabel 3,592 sehingga  $H_0$  ditolak artinya ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS. Dari kedua hasil ini disimpulkan tidak terdapat perbedaan antara hubungan gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS. Saran Gaya kepemimpinan atasan pada BPRS. perlu menyentuh pada peningkatan motivasi kerja karyawannya. kepemimpinan atasan harus mampu membangkitkan motivasi kerja karyawannya misalnya dengan cara memberikan bimbingan dan pengarahan tentang pelaksanaan tugas yang menjadi tugas pokoknya, memberikan tanggung jawab penuh kepada karyawannya untuk melaksanakan tugas, memberikan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi dalam melaksanakan tugas

3. Abdul Rojak Apriyansah 1441030049 ,Manajemen Dakwah yang berjudul “GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DARUL UKHWAH INDONESIA TOUR AND TRAVEL DI BANDAR

LAMPUNG” .Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif sebab dalam hal ini selain bergantung pada kendala dan kemampuan karyawan dalam mengoprasikan unit-unit kerja yang ada dalam suatu organisasi, kepemimpinan yang efektif serta pengaruh dan peran pemimpin sangat diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Peneliti ini berangkat dari rumusan masalah peneliti yakni Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Darul Ukhuwah Indonesia Tour And Travel Di Bandar Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif metode Peneliti yang memasuki lapangan berhubungan langsung dengan situasi dan orang yang diselidikinya dan melakukan observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Dari hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin Darul Ukhuwah Indonesia Tour And Travel terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil observasi dan wawancara sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap karyawan Darul Ukhuwah Indonesia Tour And Travel.

4. Eka Nuraini dengan judul Kaderisasi Kepemimpinan Perempuan dalam Kohati (KORPS) HMI-WATI Cabang Bandar Lampung yang telah lulus pada tahun 2017 mahasiswi jurusan Manajemen Dakwah. Penulis membahas tentang bagaimana kaderisasi perempuan dalam KOHATI (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung dan apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam melakukan kaderisasi perempuan dalam KOHATI (Korps HMI-Wati) Cabang Bandar Lampung. Metode penelitian yang

digunakan penulis adalah metode lapangan (field research). Hasilnya adalah kepemimpinan yang ada pada KOHATI sudah menjadi bagian dari kaderisasi HMI, maka KOHATI hanya menerima kader yang sudah siap menjadi bagian dari anggota terlepas dari proses rekrutmen dan pengenalan terlebih dahulu. Kaderisasi kepemimpinan perempuan yang bertujuan menciptakan pemimpin-pemimpin perempuan baru nyatanya masih sangat sukar dilakukan, dikarenakan banyak perempuan itu sendiri yang masih belum yakin atas kemampuan kepemimpinan dirinya sehingga enggan untuk mencoba dan terlibat. Faktor penghambat kaderisasi pada KOHATI Cabang Bandar Lampung yaitu pendanaan yang masih minim dikarenakan dana didapat dari para alumni yang ada dan kurangnya kesadaran para anggota untuk bersama-sama menjadikan tujuan.

Moch Taufik Ridho dengan judul sistem pengkaderan berorganisasi santri (studi kasus dipesantren maslakul huda kaje margoyoso pati jawa tengah).

Apabila dilihat dari judul besar memang hampir sama. Namun, dari segi pembahasan yang diteliti berbeda dengan skripsi lainnya. Perbedaan tersebut terletak pada pokok permasalahan yang dikaji dan tempat penelitian. Karena penelitian ini penulis menitik beratkan mengenai bagaimana Gaya Kepemimpinan yang digunakan PMII Rayon Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung dalam membuat Anggota yang baik guna menjalankan tugasnya memahami nilai-nilai Ahlussunnah Wal Jama'ah untuk mencapai tujuan dari visi misi yang telah dibuat oleh PMII RDIK UIN Raden Intan Lampung untuk mencapai tujuan organisasi.

## **H. Metode Penelitian**

Sebelum memulai melakukan penelitian seorang peneliti perlu memperhatikan metode penelitian yang akan dilakukan. Karena metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan

tertentu.<sup>11</sup> Secara umum data yang telah diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

### 2. Jenis dan Sifat Penelitian

#### a. Jenis penelitian

Penelitian ini adalah penelitian jenis lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan. Peneliti lapangan dimaksud untuk menghimpun data lapangan.

#### b. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian kualitatif deskriptif yaitu penelitian berupaya menghimpun, mengolah dan menganalisis data secara kualitatif. Maksudnya melakukan pendekatan investigasi, peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka secara langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian.

### 3. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data skunder:

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari sumber utama. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber utamanya adalah Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung. Dan yang termasuk dari data primer adalah hasil wawancara dengan alumni, pengurus, ketua, anggota, sebagai informan mengenai manajemen pengkaderan dalam meningkatkan pemahaman nilai-nilai

---

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2017), 2.

ahlussunnah wal jama'ah pada Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pelengkap atau tambahan pelengkap data yang sudah ada sebelumnya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah kajian terhadap buku-buku yang ditulis oleh para ahli yang ada hubungannya dengan penelitian ini serta kajian pustaka dari hasil penelitian terdahulu yang ada relevansinya dengan pembahasan penelitian ini.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh informasi melalui kegiatan atau interaksi sosial antara peneliti dengan yang diteliti.<sup>12</sup> Tujuan wawancara adalah untuk menggali data atau informasi dari suatu topik/masalah dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur, wawancara tersebut sebagai pengumpulan data, oleh karena itu untuk wawancara peneliti sudah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan tertulis dan dijawab oleh responden dengan begitu peneliti mencatat.

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pengamatan yang sistematis terhadap suatu gejala-gejala yang diteliti.<sup>13</sup> Penggunaan metode ini mempertimbangkan bahwa dapat langsung mengamati objek sehingga menghasilkan data yang efektif. Penulis menggunakan

---

<sup>12</sup> Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psikodiagnostik* (Yogyakarta: Leutikaprio, 2016), 2.

<sup>13</sup> Husaini Usman Poernomo, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), 54.

metode ini untuk mengetahui langsung keadaan di lapangan. Dilakukan dengan mengamati mencatat dan menganalisa secara sistematis. Pada observasi ini penulis akan menggunakannya dengan maksud untuk mendapatkan data yang efektif mengenai manajemen pengkaderan dalam meningkatkan pemahaman nilai-nilai *ahlussunnah wal jama'ah* pada Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan kejadian yang sudah lampau yang dinyatakan dalam bentuk lisan, tulisan maupun gambar.<sup>14</sup> Mencari data mengenai hal-hal berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data manajemen pengkaderan dalam meningkatkan pemahaman nilai-nilai *ahlussunnah wal jama'ah* pada Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

## I. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan pada penelitian ini meliputi lima pembahasan yang terdiri dari lima bab, masing-masing pembahasan pada setiap bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang berisikan tentang penegasan judul, Alasan memilih judul, Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Fokus dan sub-Fokus Penelitian, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, Lokasi Penelitian, Jenis dan Sifat Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan data, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.

BAB II Landasan teori yang menguraikan tentang Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan ahklak kader yang berbasis

---

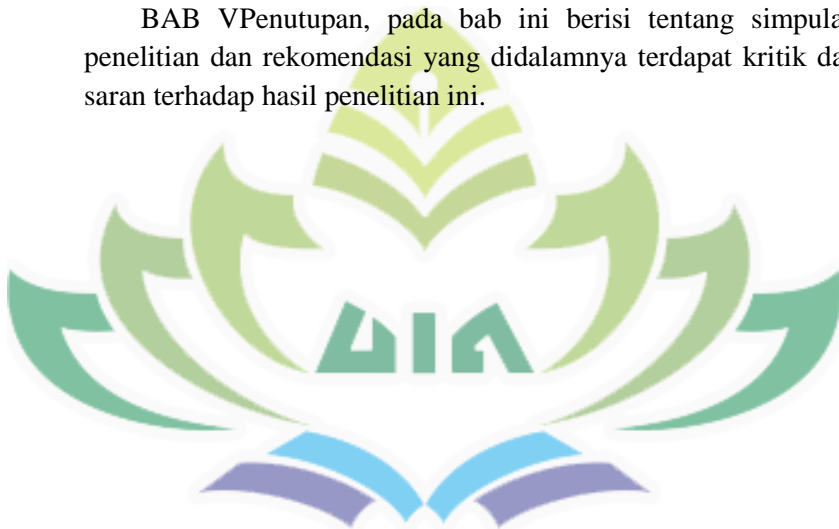
<sup>14</sup>Albi anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat: CV Jejak 2018), 145.

Aswaja (Ahlussunah Wal jama'ah), Kepemimpinan, Pengertian Kepemimpinan, Pemahaman Akhlak, Pengertian Aswaja (Ahlussunah Waljama'ah), Konsep Nilai-nilai Aswaja (Ahlussunah Waljama'ah).

BAB III Gambaran Umum Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang berisikan tentang sejarah berdiri, visi misi, struktur organisasi, dan tugas pengurus.

BAB IV Analisis Penelitian yang didalamnya terdapat uraian analisis dari data yang diperoleh pada bab III dan kemudian akan menghasilkan temuan penelitian.

BAB V Penutupan, pada bab ini berisi tentang simpulan penelitian dan rekomendasi yang didalamnya terdapat kritik dan saran terhadap hasil penelitian ini.







## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kepemimpinan**

Dalam setiap kumpulan manusia atau kelompok pasti ada salah satu yang muncul atau dijadikan seorang pemimpin. Sebagaimana yang diterangkan dalam firman Allah SWT yang Artinya: Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami. (QS. As-Sajadah: 32)

Membahas kepemimpinan selalu memberikan kesan menarik. Topik ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Oleh karena itu banyak literatur yang dapat dengan mudah kita temui tentang kepemimpinan. Berikut ini uraian tentang pengertian kepemimpinan dan aspek-aspek penting di dalamnya.

##### **1. Pengertian Kepemimpinan**

kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan di dalam diri seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (goal) yang telah ditentukan. Sedangkan pengertian pemimpin adalah seseorang yang diberi kepercayaan sebagai ketua (kepala) dalam sistem di sebuah organisasi/ perusahaan. Dengan begitu, maka seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memandu dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang.

Dalam Islam kepemimpinan disebut khalifah yang berarti pengganti atau wakil. Penggunaan kata khalifah juga mengandung perkataan amir yang berarti penguasa. Kedua kata tersebut dalam bahasa Indonesia dimaknai dengan pemimpin. Banyak juga yang mengatakan bahwa kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yakni Leadership.

Setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT pada surat Al-Baqarah ayat 30: <sup>15</sup>

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

Artinya : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. AlBaqarah : 30)<sup>1</sup> Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo, Pada bukunya yang berjudul Kepemimpinan : Dasar-Dasar dan Pengembangannya, mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran, dan mengarahkan organisasi dengancara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal.<sup>16</sup>

Di sisi lain, Charles J. Ketaing, memandang Kepemimpinan merupakan proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau kelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama <sup>3</sup> . Sedangkan Hisyam At-Thalib berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu proses menggerakkan sekumpulan orang atau manusia menuju

<sup>15</sup> Kementran Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an Terjemahan, (Jakarta: Darma Art, 2015) h. 8

<sup>16</sup> Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo, Kepemimpinan : Dasar-Dasar dan Pengembangannya. (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), hal 3.

kesatuan tujuan yang telah ditetapkan dan mendorong mereka bertindak dengan cara tidak memaksa.<sup>17</sup>

Sementara Hadari Nawawi, dalam bukunya *Kepemimpinan Menurut Islam*, mengemukakan pendapat bahwa “Kepemimpinan adalah sikap perilaku seseorang yang terlihat oleh orang lain di luar dirinya. Dari sudut pandang Islam. Perilaku itu menggambarkan juga tingkat atau kualitas kredibilitas, intelegensi, disiplin dan bertanggung jawab juga tingkat atau kualitas keimanan seseorang pada Allah.<sup>18</sup>

(Hadari 2001:97) Dari pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain dengan maksud mengarahkan dan mendorong guna mencapai suatu tujuan yang sama bisa disebut kepemimpinan.

Hal tersebut memperlihatkan juga bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap perilaku bawahan atau anggotanya. Kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting dalam sebuah organisasi/lembaga. Kemampuan untuk memimpin secara efektif sangat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam usahanya mencapai tujuan tersebut maka ia haruslah mempunyai pengaruh untuk memimpin para bawahannya.

## **2. Fungsi dan Tujuan Kepemimpinan Dalam Organisasi**

### **a. Fungsi kepemimpinan**

Adapun beberapa fungsi kepemimpinan, yaitu:

#### **1) Fungsi Instruktif**

Pemimpin berperan sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara melakukan), bilamana (waktu pelaksanaan), dan di

---

<sup>17</sup> Hisyam Yahya At-Thalib, *Panduan Latihan bagi Gerakan Dakwah*, (Jakarta: Media Dakwah, 1999) h. 51

<sup>18</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: University Press, 2001) h. 97

mana (tempat mengerjakan) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Dengan kata lain, fungsi orang yang dipimpin hanyalah untuk melaksanakan perintah pemimpin.

## 2) Fungsi Konsultatif

Pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai cara berkomunikasi dua arah dalam upaya menetapkan sebuah keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dari orang yang dipimpinnya.

## 3) Fungsi Partisipasi

Pemimpin bisa melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.

## 4) Fungsi Delegasi

Pemimpin dapat melimpahkan wewenangnya kepada orang lain, misalnya membuat dan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi adalah bentuk kepercayaan seorang pemimpin kepada seseorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab.

## 5) Fungsi Pengendalian

Pemimpin bisa melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan, terhadap kegiatan para anggotanya.

Para anggota organisasi pasti membutuhkan kepemimpinan. Terutama mereka yang bersemangat ingin memberikan sumbangan kepada pencapaian tujuan organisasi. Mereka memerlukan pimpinan sebagai motivator eksternal untuk menjaga agar tujuan organisasi selaras dengan tujuan individu mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam organisasi terutama bagi bawahan, adalah sebagai motivator. Adapun fungsi kepemimpinan di dalam organisasi ialah:

- 1) Memprakarsai struktur organisasi.
- 2) Menjaga adanya koordinasi dan integritas organisasi supaya semua beroperasi secara efektif.
- 3) Merumuskan tujuan institutional atau organisasional.
- 4) Menengahi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul, dan mengadakan evaluasi
- 5) Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan dan penyempurnaan dalam organisasi.<sup>19</sup>

### 3. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya atau style kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikut-pengikutnya.<sup>20</sup>

Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Dengan demikian pemimpin hendaknya memilih gaya kepemimpinan atau cara memimpin yang efektif yang dapat diterima oleh semua pihak secara tegas atau bawahan menjalankan tugas dengan senang hati atas dasar keputusan bersama secara bulat/mufakat.

Dalam menjalankan proses kepemimpinan maka seorang pemimpin menggunakan gaya-gaya kepemimpinan tertentu. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Adapun menurut Oteng Sutisna, gaya kepemimpinan adalah proses memakai cara tertentu di dalam mempengaruhi anggota kelompoknya.<sup>21</sup> Dengan demikian jelaslah bahwa yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah suatu cara

---

<sup>19</sup> Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, Organisasi Perusahaan, (Yogyakarta: BPFE, edisi II, 1991), h. 286-287

<sup>20</sup> Miftah Thoha, Prilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya, (Jakarta: Rajawali Press, 1983) h. 60

<sup>21</sup> Oteng Sutisna, Administrasi Pendidikan Dasar Untuk Praktek Profesional, (Bandung: Angkasa, 1989) h. 303

tertentu yang digunakan seorang pemimpin di dalam mempengaruhi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan tertentu.

Dalam kepemimpinan ada tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu: unsur manusia sebagai penggerak, unsur sarana sebagai alat yang dipergunakan dan unsur tujuan sebagai cita-cita yang ingin dicapai. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan kecakapan serta keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinan. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dalam pengalaman belajar secara teori ataupun pengalamannya dalam prakteknya sebagai pemimpin. Cara atau teknik seorang pemimpin dalam menjalankan suatu kepemimpinan inilah yang disebut gaya atau gaya kepemimpinan.<sup>22</sup> Adapun beberapa gaya dalam melaksanakan kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

Menurut Siagian, SP Siagian mengungkapkan beberapa tipe kepemimpinan, antara lain:

a. Tipe Otokratis

Seorang yang otokratis ialah seorang pemimpin yang:

- 1) Menganggap Organisasi sebagai milik pribadi
- 2) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- 3) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- 4) menganggap bawahan sebagai alat semata
- 5) Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya
- 6) Dalam tindakan penggerakan sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan yang bersifat menghukum

---

<sup>22</sup> Ngalim Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, (Bandung: Remaja Rosada Karya, cet. ke 13, 2004) h. 48

b. Tipe Militeristik

Seorang pemimpin yang militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- 1) Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan
- 2) Dalam menggerakkan bawahan lebih senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya
- 3) Senang pada formalitas yang berlebihan
- 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- 5) Sukar menerima kritikan dari bawahan
- 6) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan

c. Tipe Paternalistik

Seorang pemimpin yang paternalistik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- 1) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- 2) Bersikap melindungi
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya
- 4) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif dan mengambil keputusan
- 5) Sering bersikap paling tahu

d. Tipe Kharismatik

Pemimpin yang mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya besar. Meskipun para pengikutnya itu sering tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.

e. Tipe Demokratis

Seorang pemimpin yang Demokratis ialah seorang pemimpin yang:

- 1) Dalam proses menggerakkannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia.
- 2) Selalu berusaha menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari bawahannya.
- 3) Ia senang menerima saran, kritik dan bahkan pendapat bawahannya.
- 4) Selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan team work dalam usaha mencapai tujuan
- 5) Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan kemudian disbanding dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang lain.
- 6) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya g) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.<sup>23</sup>

Dengan demikian, menurut penulis, dari lima tipe kepemimpinan yang dijelaskan di atas, masing-masing memunculkan karakteristik berbeda. Kepemimpinan bertipe otokratis nampaknya akan lebih mementingkan kepentingan pribadinya. Sedangkan tipe militeristik, biasanya lebih senang dengan acara formal, selalu ingin dihormati dan kaku tapi disiplin. Lain lagi dengan tipe paternalistik yang menganggap bawahan sebagai anak-anak dan jarang memberikan kesempatan pada bawahan karena dirinya lah yang merasa paling tahu. Berbeda lagi kepemimpinan dengan tipe kharismatik yang cukup hanya memanfaatkan atau memaksimalkan daya tariknya untuk menggerakkan pengikutnya. Terakhir, tipe demokratis, tipe ini lebih banyak memberikan kesempatan pada bawahan untuk berinisiatif, berpendapat dan senang mendapatkan kritik-saran.

---

<sup>23</sup> Siagian SP, Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, (Jakarta: Gunung Agung, 1986) h 42-44



Adapun menurut Kartini Kartono, gaya kepemimpinan terbagi dalam 6 gaya. Antara lain:

a. Kharismatik

Gaya Kharismatik ini memiliki kekuatan *energy*, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat banyak jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar sebab-sebabnya, mengapa orang itu memiliki kharisma yang begitu besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan gaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang super human, yang diperoleh sebagai karunia yang Maha Kuasa.

b. Peternalistis

Yaitu kepemimpinan yang kebapak-bapakan, dengan sifat dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan. Dia bersikap terlalu melindungi. Dia hampir-hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan imajinasi. Gaya kepemimpinan semacam ini seolah menunjukkan bahwa dirinya paling tahu dan paling benar dalam mengambil suatu keputusan.

c. Militeristis

Gaya ini hampir memiliki kesamaan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Perbedaannya gaya semacam ini lebih keras. Sekeras militer lalu bawahan selalu diancam dengan sanksi-sanksi jika tak mau menuruti keinginannya.

d. Liabez Faire

Pada gaya kepemimpinan *laizez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam setiap kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung

jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin symbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Dia tidak mempunyai kewibawaan dan tidak bisa mengontrol anak buahnya. Tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, dan tidak berdaya menciptakan suasana kerja yang kooperatif.

e. Demokrasi

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administratus yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal. Dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini terletak bukan pada person individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok atau anggotanya.

f. Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah seseorang yang sangat egois, egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutar balikkan fakta atau kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subyektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Akan tetapi, efektifitas kepemimpinan yang otoriter sangat dikaitkan dengan kekuasaan untuk mengambil tindakan yang positif belum tentu dapat tercapai dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, namun kekuasaan mengambil tindakan yang punitive itu tidak lagi dimilikinya, ketaatan para bawahan segera mengendor dan disiplin kerja pun akan merosot.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Bandung: Rajawali Press, 2001) h. 73

Jadi penulis menyimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan yang dijabarkan oleh Kartini Kartono, empat gaya kepemimpinan tidak jauh berbeda dengan apa yang diungkapkan oleh Siagian, yakni gaya kharismatik, patrenalisitis, militeristis dandemokrasi. Pembedanya terletak pada dua gaya lainnya yakni laizez faire dan otoriter. Orang yang mempunyai gaya kepemimpinan laizez faire akan cuek terhadap apa yang terjadi dalam organisasinya. Ia akan membebaskan bawahan-bawahannya melakukan aktifitas tanpa ada pengawasan ataupun pengarahan. Sedangkan otoriter sebetulnya tidak jauh berbeda dengan tipe kepemimpinan otokratis yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Menurut Harsey-Blanchard, dalam buku Miftah Thoha, gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan situasional yakni didasarkan pada saling berhubungannya diantara hal-hal berikut: Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, jumlah dukungan sosio-emosional yang diberikan oleh pimpinan dan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

Model ini didasarkan pada pemikiran bahwa kemampuan diagnosis bagi seorang pemimpin tidak bisa diabaikan, seperti terlihat pada “pemimpin yang berhasil harus seorang pendiagnosis yang baik dan dapat menghargai semangat mencari tahu”. Apabila kemampuan motif serta kebutuhan bawahan sangat bervariasi, seorang pemimpin harus mempunyai kepekaan dan kemampuan mendiagnosis agar mampu membaca dan menerima perbedaan-perbedaan itu.

Pemimpin harus mampu mengidentifikasi isyarat-isyarat yang terjadi di lingkungannya tetapi kemampuan mendiagnosis belum cukup untuk berperilaku yang efektif.

Pemimpin harus mampu untuk melakukan adaptasi kepemimpinan terhadap tuntutan lingkungan dimana dia memperagakan kepemimpinannya. Dimana seorang pemimpin harus mempunyai fleksibilitas yang bervariasi. Kebutuhan

yang berbeda pada anak buah membuat dia harus diberlakukan berbeda pula, walaupun banyak praktisi yang menganggap tidak praktis kalau dalam setiap kali mengambil keputusan harus terlebih dahulu mempertimbangkan setiap variable situasi. Dasar model kepemimpinan situasional, adalah:

- a. Kadar bimbingan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin (perilaku tugas).
- b. Kadar dukungan sosio emosional yang disediakan oleh pemimpin (perilaku hubungan).
- c. Tingkat kesiapan atau kematangan yang diperlihatkan oleh anggota dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka dalam mencapai tujuan tertentu.

Konsep ini menjelaskan hubungan antara perilaku kepemimpinan yang efektif dengan tingkat kematangan anggota kelompok atau pengikutnya. Teori ini menekankan hubungan pemimpin dengan anggota hingga tercipta kepemimpinan yang efektif, karena anggota dapat menentukan keanggotaan pribadi yang dimiliki pemimpin.

Kematangan (maturity) adalah bukan kematangan secara psikologis melainkan menggambarkan kemauan dan kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas masing-masing termasuk tanggung jawab dalam melaksanakan tugas tersebut juga kemauan dan kemampuan mengarahkan diri sendiri.

Jadi, variable kematangan yang dimaksud adalah kematangan dalam melaksanakan tugas masing-masing tidak berarti kematangan dalam segala hal.

Kematangan anak buah adalah kemampuan yang dimiliki oleh anak buah dalam menyelesaikan tugas dari pimpinan, termasuk didalamnya adalah keinginan atau motivasi mereka dalam menyelesaikan suatu tugas.

Kematangan individu dalam teori kepemimpinan situasional HerseyBlanchard dibedakan dalam 4 kategori

kematangan yang masing- masing punya perbedaan tingkat kematangan sebagai berikut:

Table.

Tingkat Kematangan Bawahan dan Perilaku Kepemimpinan  
(Hersey-Blanchard)

<b>Tingkat Kematangan</b>	<b>Perilaku kepemimpinan</b>
Rendah (M-1) Tidak mau dan tidak mampu	Instruksi (S-1) Tinggi tugas dan rendah hubungan.
Rendah ke sedang atau moderat rendah (M-2) Tidak Mampu tapi mau	Konsultasi (S-2) Tinggi tugas dan tinggi hubungan.
Sedang ke tinggi atau moderat tinggi (M-3) Mampu tapi tidak mau	Partisipasi (S-3) Rendah tugas dan tinggi hubungan
Tinggi (M-4) Mau tapi mampu	Delegasi (S-4) Rendah tugas dan rendah hubungan.

Kematangan anak buah adalah kemampuan yang dimiliki oleh anak buah dalam menyelesaikan tugas dari pimpinan, termasuk didalamnya adalah keinginan atau motivasi mereka dalam menyelesaikan suatu tugas. Kematangan individu dalam teori kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard dibedakan dalam 4 kategori kematangan yang masing- masing punya perbedaan tingkat kematangan sebagai berikut:

M1: Tingkat kematangan anggota rendah

Ciri-cirinya adalah anggota tidak mampu dan tidak mau melaksanakan tugas, maksudnya: Kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas rendah dan anggota tersebut juga tidak mau bertanggung jawab. Penyebabnya: tugas dan jabatan yang

dijabat memang jauh dari kemampuan , kurang mengerti apa kaitan antara tugas dan tujuan organisasi, mempunyai sesuatu yang diharapkan tetapi tidak sesuai dengan ketersediaan dalam organisasi.

M2: Tingkat kematangan anggota rendah ke Sedang atau Moderat Rendah.

Ciri- cirinya: anggota tidak mampu melaksanakan tapi mau bertanggung jawab, yaitu walaupun kemampuan dalam melaksanakan tugasnya rendah tetapi memiliki rasa tanggung jawab sehingga ada upaya untuk berprestasi.

Mereka yakin akan pentingnya tugas dan tahu pasti tujuan yang ingin dicapai. Penyebabnya : anggota belum berpengalaman atau belum mengikuti pelatihan dan pendidikan tetapi memiliki motivasi tinggi, menduduki jabatan baru dimana semangat tinggi tetapi bidangnya baru dan selalu berupaya mencapai prestasi, punya harapan yang sesuai dengan ketersediaan yang ada dalam organisasi.

M3: Tingkat kematangan anggota sedang ke tinggi atau moderat tinggi.

Ciri- cirinya: anggota mampu melaksanakan tetapi tidak mau. Yaitu mereka yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas tetapi karena suatu hal tidak yakin akan keberhasilan sehingga tugas tersebut tidak dilaksanakan. Penyebabnya : anggota merasa kecewa atau prustasi misalnya: baru saja mengalami alih tugas dan tidak puas dengan penempatan yang baru.

M4: Tingkat Kematangan Anggota Tinggi

Ciri- cirinya: anggota mau dan mampu, yaitu : mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas ataupun memecahkan masalah dan punya motivasi tinggi serta besar tanggungjawabnya. Mereka adalah yang berpengalaman dan punya kemampuan yang tinggi dalam

menyelesaikan tugas. Merteka mendapat kepuasan atas prestasinya dan yakin akan selalu berhasil.

Merujuk pada tingkat kematangan masing-masing kelompok atau anggota kelompok, maka perilaku kepemimpinan harus disesuaikan demi tercapainya.

efektifitas kepemimpinan berdasarkan analisis pemimpin terhadap tingkat kematangan anggota, digunakan kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan.

Perilaku kepemimpinan seseorang menghadapi kelompok secara keseluruhan harus berbeda-beda dengan menghadapi individu anggota kelompok, demikian pula perilaku kepemimpinan dalam menghadapi tiap-tiap individu harus berbeda-beda tergantung kematangannya. Masing-masing punya perbedaan tingkat kematangan.

Menurut teori ini pemimpin haruslah situasional, setiap keputusan yang dibuat didasarkan pada tingkat kematangan anak buah, ini berarti keberhasilan seorang pemimpin adalah apabila mereka menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kedewasaan atau kematangan anak buah. Tingkat kedewasaan atau kematangan anak buah dapat dibagi menjadi empat tingkat yaitu: Pertama intruksi adalah untuk pengikut yang rendah kematangannya, orang yang tidak mampu dan mau memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan sesuatu adalah tidak kompeten atau tidak memiliki keyakinan. bawahan seperti ini masih sangat memerlukan pengarahan dan dukungan, masih perlu bimbingan dari atasan tentang bagaimana, kapan dan dimana mereka dapat melaksakanya tanggung jawab/tugasnya.

Kedua konsultasi adalah untuk tingkat kematangan rendah ke sedang, orang yang tidak mampu tetapi berkeinginan untuk memikul tanggung jawab memiliki keyakinan tetapi kurang memiliki keterampilan. Pimpinan atau pemimpin perlu 34 membuka komunikasi dua arah (two way communications), yaitu untuk membantu bawahan dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Ketiga partisipasi adalah bagi tingkat kematangan dari sedang kerendah, orang-orang

pada tingkat perkembangan ini memiliki kemampuan tetapi tidak berkeinginan untuk melakukan sesuatu tugas yang diberikan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dalam hal ini pemimpin harus aktif membuka komunikasi dua arah dan mendengarkan apa yang diinginkan oleh bawahan. Keempat delegasi adalah bagi tingkat kematangan yang tinggi, orang-orang pada tingkat kematangan seperti ini adalah mampu dan mau, atau mempunyai keyakinan untuk memikul tanggung jawab. Dalam hal ini pemimpin tidak perlu banyak memberikan dukungan maupun pengarahan, karena dianggap bawahan sudah mengetahui bagaimana, kapan dan dimana mereka harus melaksanakan tugas/tanggung jawabnya. d. Menurut Davis dan Newstrom Secara umum gaya kepemimpinan terdiri dari 3 jenis, yakni:

- a. Gaya kepemimpinan berbasis kepribadian
  - 1) Kepemimpinan gaya otoriter menekankan pada tugas dan berpusat pada atasan.
  - 2) Kepemimpinan gaya demokratik menekankan pada hubungan manusia, tidak direktik dan tidak berpusat pada atasan.
- b. Gaya kepemimpinan berbasis perilaku pemimpin yang berorientasi kepada perilaku yang diarahkan pada pusat kekuasaan yaitu:
  - 1) Gaya kepemimpinan otoriter yang bertindak sebagai dictator terhadap kelompoknya
  - 2) Gaya kepemimpinan Laissez Fare memberikan bawahannya berbuat sekehendaknya tanpa kontrol dan koreksi dari pemimpin terhadap pekerjaan bawahannya
  - 3) Gaya kepemimpinan Demokratis memposisikan pemimpin ditengahnya kelompoknya, menjaga hubungan terhadap bawahannya, menganggap bawahannya dalam bekerja sebagai saudara.



## B. Pemahaman Akhlak

### 1. Pengertian Akhlak

Ada dua pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan akhlak, yaitu pendekatan linguistik (kebahasaan), dan pendekatan terminologik (istilah). Dari sudut kebahasaan, akhlak berasal dari bahasa Arab yaitu Isim Mashdar (bentuk infinitif) dari kata akhlaqa, yukhliq, ikhlaqan, sesuai dengan Wazan Tsulasi Mazid af'ala, yuf'ilu, if'alan, yang berarti al-Sajiyah (perangai), al-thabi'ah (kelakuan, tabiat, watak dasar), al-'adat (kebiasaan, kelaziman), al-muru'ah (peradaban yang baik), dan aldin (agama).<sup>25</sup>

Namun akar kata akhlak dari kata akhlaqa sebagaimana tersebut di atas tampaknya kurang tepat, sebab isim mashdar dari kata akhlaqa bukan akhlaq tetapi ikhlaq. Berkenaan dengan hal ini maka timbul pendapat yang mengatakan bahwa secara linguistik kata akhlak merupakan isim jamid atau isim ghoiru musytaq, yaitu isim yang tidak memiliki akar kata, melainkan kata tersebut memang sudah ada demikian adanya.

Kata "akhlak" berasal dari bahasa Arab yang sudah mengIndonesia, dan merupakan jamak taksir dari kata khluuq, yang berarti tingkah laku, budi pekerti, tingkah laku atau tabiat.<sup>26</sup>

Kadang juga diartikan syakhsiyyah yang artinya lebih dekat dengan personality (kepribadian). Kepribadian merupakan ciri atau karakteristik atau gaya atau sifat khas dari diri seseorang yang bersumber dari bentukan-bentukan yang diterima dari lingkungan, misalnya keluarga pada masa kecil, dan juga bawaan seseorang sejak lahir.

---

<sup>25</sup> Luis Ma'luf, Kamus al-Munjid, (Beirut : al-Maktabah al-Katulikiyah, tt), h. 194.

<sup>26</sup> Sjarkawi, Pembentukan Kepribadian Anak. Peran Moral, Intelektual, Emosional, dan Sosial sebagai Wujud Integritas Membangun Jati Diri, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006), h. 11.

Kata tersebut mengandung segi-segi persesuaian dengan perkataan khalqun yang berarti kejadian, yang juga erat hubungannya dengan khaliq yang berarti pencipta; demikian pula dengan makhlukun yang berarti yang diciptakan. Perumusan pengertian akhlak timbul sebagai media yang memungkinkan adanya hubungan baik antara khaliq dengan makhluk. Ibnu Athir menjelaskan bahwa “Hakikat makna akhlak itu, ialah gambaran batin manusia yang tepat (yaitu jiwa dan sifat-sifatnya), sedang khalqun merupakan gambaran bentuk luarnya (raut muka, warna kulit, tinggi rendahnya tubuh dan lain sebagainya. Para ahli bahasa mengartikan akhlak dengan istilah watak, tabi’at, kebiasaan, perangai, dan aturan.”<sup>27</sup>

Sedangkan menurut para ahli ilmu akhlak, akhlak adalah sesuatu keadaan jiwa seseorang yang menimbulkan terjadinya perbuatan-perbuatan seseorang dengan mudah. Dengan demikian, bilamana perbuatan, sikap, dan pemikiran seseorang itu baik, niscaya jiwanya baik.<sup>28</sup>

Pada dasarnya, maksud dari akhlak yaitu mengajarkan bagaimana seseorang seharusnya berhubungan dengan Tuhan Allah Penciptanya, sekaligus bagaimana seseorang harus berhubungan dengan sesama manusia. Inti dari ajaran akhlak adalah niat kuat untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu sesuai dengan ridha Allah SWT.<sup>29</sup>

Akhak merupakan realisasi dari kepribadian bukan dari hasil perkembangan pikiran semata, akan tetapi merupakan tindakan atau tingkah laku dari seseorang, akhlak tidaklah bisa dipisahkan dari kehidupan beragama. Akhlak bersumber dari apa yang menjadi ukuran baik dan buruk atau mulia dan tercela. Sebagaimana keseluruhan ajaran Islam, sumber akhlaq adalah al-Qur’an dan as-Sunnah,

---

<sup>27</sup> Aminuddin, *Membangun Karakter Dan Kepribadian Melalui Pendidikan Agama Islam*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006), h. 93.

<sup>28</sup> M. Mayhur Amin, dkk. *Aqidah dan Akhlak*, (Yogyakarta : Kota Kembang, 1996), Cet. Ke-3, h. 47.

<sup>29</sup> Tim Penyusun MKD IAIN Sunan Ampel, *Akhlaq Tasawuf* (Surabaya : IAIN Sunan Ampel Press, 2011), h. 107.

bukan akal pikiran atau pandangan masyarakat sebagaimana pada konsep etika dan moral. Berdasarkan pengertian akhlak diatas, penulis berpendapat bahwa ada beberapa ciri dalam perbuatan akhlak Islami, yaitu :

- a. Perbuatan yang tertanam kuat dalam jiwa yang menjadi kepribadian seseorang.
- b. Perbuatan yang dilakukan tanpa memerlukan pemikiran dan pertimbangan.
- c. Perbuatan itu merupakan kehendak sendiri yang dibiasakan tanpa ada paksaan.
- d. Perbuatan itu berdasarkan petunjuk al-Qur'an dan al-Hadits.
- e. Perbuatan itu untuk berperilaku terhadap Allah, manusia, diri sendiri, dan makhluk lainnya.

## 2. Pembagian Akhlak Sumber

untuk menentukan akhlak dalam Islam, apakah termasuk akhlak yang baik atau akhlak yang tercela, sebagaimana keseluruhan ajaran Islam lainnya adalah al-Quran dan Sunnah Nabi Muhammad Saw. Baik dan buruk dalam akhlak Islam ukurannya adalah baik dan buruk menurut kedua sumber itu, bukan baik dan buruk menurut ukuran manusia. Sebab jika ukurannya adalah manusia, maka baik dan buruk itu bisa berbeda-beda. Seseorang mengatakan bahwa sesuatu itu baik, tetapi orang lain belum tentu menganggapnya baik. Begitu juga sebaliknya, seseorang menyebut sesuatu itu buruk, padahal yang lain bisa saja menyebutnya baik.<sup>30</sup>

Kali ini penulis akan menjelaskan pembagian akhlak. Adapun pembagian akhlak berdasarkan sifatnya ada dua, yaitu :

---

<sup>30</sup> Hamzah Ya'qub, Etika Islam : Pembinaan Akhlaqul karimah (Suatu Pengantar), (Bandung : CV. Diponegoro, 1988), h. 35.

- a. Akhlak Mahmudah (akhlak terpuji) atau Akhlak Karimah (akhlak mulia)
- b. Akhlak Mazhmumah (akhlak tercela) atau Akhlak Sayyi'ah (akhlak yang jelek)

Sedangkan pembagian akhlak berdasarkan obyeknya dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Akhlak kepada Khalik (Tuhan)
- b. Akhlak kepada Makhluk, yang terbagi menjadi lima, yaitu :
  - 1) Akhlak terhadap Rasulullah
  - 2) Akhlak terhadap Keluarga
  - 3) Akhlak terhadap diri sendiri
  - 4) Akhlak terhadap sesama
  - 5) Akhlak terhadap alam lingkungan.<sup>31</sup>

Selanjutnya akan penulis jelaskan lebih lanjut kedua macam pembagian akhlak, yaitu Akhlak Mahmudah dan Akhlak Mazhmumah yang dari keduanya nanti akan muncul berbagai macam akhlak yang dipandang dari segi obyeknya, yaitu baik akhlak terhadap Sang Khalik maupun akhlak terhadap sesama makhluk.

Akhlak Mazhmumah (akhlak tercela). Dalam pembahasan ini, akhlak tercela didahulukan terlebih dahulu dibandingkan dengan akhlak terpuji agar kita dapat melakukan terlebih dahulu usaha takhliyyah, yaitu mengosongkan dan membersihkan diri/jiwa dari sifat-sifat tercela sambil mengisinya (tahliyyah) dengan sifat-sifat terpuji. Kemudian melakukan tajalli, yaitu mendekatkan diri kepada Allah, dengan tersingkapnya tabir sehingga diperoleh pancaran Nur Ilahi.<sup>32</sup>

Menurut Imam al-Ghazali, akhlak yang tercela ini dikenal dengan sifat-sifat muhlikat, yakni segala tingkah

---

<sup>31</sup> A. Zainuddin dan Muhammad Jamhari, Al-Islam 2 ; Muamalah dan Akhlaq, (Bandung : Pustaka Setia, 1999), h. 77-78.

<sup>32</sup> A. Mustofa, Akhlak Tasawuf, h. 197.

laku manusia yang dapat membawanya kepada kebinasaan dan kehancuran diri yang tentu saja bertentangan dengan fitrahnya untuk selalu mengarah kepada kebaikan. Al-Ghazali menerangkan akal yang mendorong manusia melakukan perbuatan tercela (maksiat), diantaranya :

- a. Dunia dan isinya, yaitu berbagai hal yang bersifat material (harta, kedudukan) yang ingin dimiliki manusia sebagai kebutuhan dalam melangsungkan hidupnya agar bahagia.
- b. Manusia. Selain mendatangkan kebaikan, manusia dapat mengakibatkan keburukan, seperti istri, anak, karena kecintaan kepada mereka misalnya, sampai bisa melalaikan manusia dari kewajibannya kepada Allah SWT dan terhadap sesama.
- c. Setan (iblis). Setan adalah musuh manusia yang paling nyata, ia menggoda manusia melalui batinnya untuk berbuat jahat dan menjauhi Tuhan.
- d. Nafsu. Nafsu adakalanya baik (muthmainnah), dan adakalanya buruk (amarah), akan tetapi nafsu cenderung mengarah kepada keburukan.<sup>33</sup>

Pada dasarnya sifat dan perbuatan tercela dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

- a. **Maksiat lahir** **Maksiat** berasal dari bahasa Arab, yaitu ma'siyah yang artinya pelanggaran oleh orang yang berakal baligh (mukallaf), karena melakukan perbuatan yang dilarang dan meninggalkan pekerjaan yang diwajibkan oleh syari'at Islam, dan pelanggaran tersebut dilakukan dengan meninggalkan alat-alat lahiriyah. Maksiat lahir dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu :
  - 1) Maksiat lisan, seperti berkata-kata yang tidak bermanfaat, berlebih-lebihan dalam percakapan, berbicara hal yang batil, berkata kotor,

---

<sup>33</sup> Asmaran As., Pengantar Studi Akhlak, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 1994), h.131- 140.

mencacimaki atau mengucapkan kata laknat, baik kepada manusia maupun binatang, menghina, menertawakan, merendahkan orang lain, berdusta, dan lainlain.

- 2) Maksiat telinga, seperti mendengarkan pembicaraan orang lain, mendengarkan orang yang sedang mengumpat, mendengarkan orang yang sedang adu domba, mendengarkan nyanyiannyanyian atau bunyi-bunyian yang dapat melalaikan ibadah kepada Allah.
- 3) Maksiat mata, seperti melihat aurat wanita yang hikan mahramnya, melihat aurat laki-laki yang bukan mahramnya, melihat orang lain dengan gaya menghina, melihat kemungkinan tanpa beramar ma'ruf nahi munkar.
- 4) Maksiat tangan, seperti mencuri, merampok, mencopet, merampas, mengurangi timbangan dan lain-lain.

b. Maksiat batin Maksiat batin berasal dari dalam hati manusia atau digerakkan oleh tabiat hati. Sedangkan hati memiliki sifat yang tidak tetap, berbolak balik, berubah-ubah, sesuai dengan keadaan atau sesuatu yang mempengaruhinya. Hati terkadang baik, simpati dan kasih sayang, tetapi di sisi lainnya hati terkadang jahat, pemdendam, dan sebagainya. Maksiat batin ini lebih berbahaya dibandingkan dengan maksiat lahir, karena tidak terlihat dan lebih sukar untuk dihilangkan. Beberapa contoh penyakit batin (akhlak tercela) adalah :

- 1) Takabbur (al-Kibru), Yaitu suatu sikap yang menyombongkan diri sehingga tidak mau mengakui kekuasaan Allah di alam ini, termasuk mengingkari nikmat Allah yang apa adanya.<sup>40</sup> Takabbur juga berarti merasa atau mengakui dirinya besar, tinggi atau mulia melebihi orang lain.<sup>41</sup> Perbuatan takabbur atau menjunjung diri akan membawa akibat yang sangat merugikan, mengurangi

kedudukan dan martabat di mata umat manusia, serta menjadi penyebab mendapat murka Allah SWT.<sup>34</sup>

Allah SWT berfirman dalam surah al-Isra'[7] : 37-38 :

وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا ۖ إِنَّكَ لَنْ تَخْرِقَ الْأَرْضَ  
وَلَنْ تَبْلُغَ الْجِبَالَ طُولًا ﴿٣٧﴾ كُلُّ ذَلِكَ كَانَ سَيِّئُهُ  
عِنْدَ رَبِّكَ مَكْرُوهًا ﴿٣٨﴾

Artinya : “Dan janganlah kamu berjalan di muka bumi ini dengan sombong, karena sesungguhnya kamu sekali-kali tidak dapat menembus bumi dan sekali-kali kamu tidak akan sampai setinggi gunung. Semua itu kejahatannya amat dibenci di sisi Tuhanmu”. (QS. al-Isra' [7] : 37-38)<sup>43</sup>

- 2) Syirik yaitu suatu sikap yang menyekutukan Allah dengan makhluk-Nya, dengan cara menganggapnya bahwa ada suatu<sup>35</sup> makhluk yang menyamai kekuasaan-Nya,<sup>36</sup> atau juga berarti kepercayaan terhadap suatu benda yang mempunyai kekuatan tertentu. Syirik termasuk perbuatan yang sangat berbahaya, karena dapat menyebabkan pelakunya tidak diampuni dosa-dosanya.<sup>37</sup>

Allah berfirman dalam surah an-Nisa'[4] :48

<sup>34</sup> A. Mudjab Mahalli, Pembinaan Moral Di Mata al-Ghazali, (Yogyakarta : BPFE, 1984), h. 54

<sup>35</sup> 43 M. Quraish Shihab, Al-Qur'an Dan Maknanya, (Tangerang : Lentera Hati, 2010), h. 285.

<sup>36</sup> Mahjuddin, Kuliah Akhlak Tasawuf, h. 16

<sup>37</sup> A. Zainuddin dan Muhammad Jamhari, Al-Islam 2; Muamalah Dan Akhlak, h. 101.

إِنَّ اللَّهَ لَا يَغْفِرُ أَنْ يُشْرَكَ بِهِ وَيَغْفِرُ مَا دُونَ ذَلِكَ لِمَنْ

دَشَاءٌ وَمَنْ يُشْرِكْ بِاللَّهِ فَقَدِ افْتَرَىٰ إِثْمًا عَظِيمًا

Artinya : “*Sesungguhnya Allah tidak mengampuni dosa syirik dan Dia mengampuni dosa-dosa selain (syirik) itu bagi siapa yang dikehendaki-Nya. Barang siapa yang menyekutukan Allah maka ia telah berbuat dosa yang sangat besar*”. (QS. An-Nisa’ [4] : 48)<sup>38</sup>

- 3) Nifaq, yaitu suatu sikap yang menampilkan dirinya bertentangan dengan kemauan hatinya.<sup>39</sup> Pelaku nifaq disebut munafik. Sebab sifat nifaq inilah, si pelaku akan melakukan perbuatan tercela, diantaranya yaitu berbohong, ingkar janji, khianat, dan lain-lain.<sup>40</sup> Sesuai dengan Hadits Nabi SAW yang Artinya : “*Dari Abu Hurairah dari Nabi SAW bersabda : tanda-tanda orang munafik ada tiga : (yaitu) apabila berbicara ia bohong, apabila ia berjanji ia mengingkari, dan apabila disertai amanat, ia berkhianat*”. (HR. al-Bukhari)<sup>41</sup>

## C. Kader

### 1. Pengertian Kader

Bila ditinjau dari segi kaidah bahasa Indonesia kata pengkaderan berasal dari kata dasar kader, yang mendapat awalan peng- dan akhirnya -an. Kader adalah “orang yang bakal mampu memangku jabatan yang penting di kemudian hari”.<sup>42</sup> Kader merupakan orang yang mampu menjalankan

<sup>38</sup> M. Quraish Shihab, Al-Qur’an Dan Maknanya, h. 86.

<sup>39</sup> Mahjuddin, Kuliah Akhlak Tasawuf, h. 17.

<sup>40</sup> A. Zainuddin dan Muhammad Jamhari, Al-Islam 2; Muamalah Dan Akhlak, h. 102.

<sup>41</sup> Muhammad Ibn Isma’il Abu Abdillah al-Bukhari al-Ja’fi, Al-Jami’ Al-Shahih alMukhtasar Juz 1 , (Beirut : Dar Ibn Katsir, 1987), h. 21

<sup>42</sup> Peter salim dan Yeni Salim, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Amani, 2011), 161.



amanat, orang yang memiliki kapasitas pengetahuan dan keahlian serta kemampuan untuk manajemen kelangsungan organisasi. Menurut Nano Wijaya Kader adalah orang atau kumpulan orang yang dibina oleh suatu lembaga kepengurusan dalam sebuah organisasi, baik sipil maupun militer, yang berfungsi sebagai pembantu tugas dan fungsi pokok organisasi tersebut.<sup>43</sup> Kader merupakan seseorang yang diberi kepercayaan yang dipercaya memiliki kapasitas pengetahuan dan keahlian yang dapat menjalankan amanat, yang berfungsi sebagai pembantu dengan cara mendengarkan secara langsung segala bentuk aspirasi dari suatu anggota organisasi, membantu dalam proses perencanaan, dalam suatu kegiatan.<sup>44</sup> Pendapat yang lain menyatakan bahwa kader adalah sekelompok orang yang terorganisir secara terus-menerus dan menjadi tulang punggung bagi kesatuan yang lebih besar.

Pengkaderan adalah “suatu rangkaian program untuk menyatakan satu rangkaian kegiatan yang bertujuan mendidik, merangsang, memperkaya atau meningkatkan kerohanian mereka, dan memperbaiki keterampilan mereka dalam kepemimpinan dan penyampaian dakwah”.<sup>45</sup> Jadi pengertian pengkaderan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengkaderan merupakan usaha untuk mengorganisir sekelompok orang, serta mendidik untuk menumbuhkan suatu keterampilan atau kemampuan sebagaimana diharapkan untuk generasi yang akan datang. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Najm ayat 3. Yang berbunyi:

---

<sup>43</sup>Definisi Kader (On Line), tersedia di: (<http://id.wikipedia.org/wiki/Kader>). (19 Februari 2018).

<sup>44</sup>Fitri Dwichayani, Strategi Rekrutmen Kader Da'i pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKM-F) Rumah Da'i Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, (program skripsi strata satu manajemen dakwah UIN Raden Intan Lampung, 2017), 42.

<sup>45</sup>Hisham Altalib, Panduan Latihan Bagi Juru Dakwah, (Jakarta:Media Dakwah, 1991), 9.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya” (Q.S An-Najm [27] : 39).

## 2. Ciri-Ciri Organisasi Kader

Ahmad Wahid dalam bukunya pergolakan pemikiran Islam, berpendapat bahwa ciri-ciri organisasi kader adalah sebagai berikut:

- a. Mendidik anggota yang sadar, bukan menjadi penurut.
- b. Mengutamakan kejernihan rasio sehingga karenanya tidak akan bersifat isolatif dan selalu membuka diri untuk selalu berdialog dengan segala ide.
- c. Pemimpinnya secara periode bergantian
- d. Anggota-anggotanya mendapat saluran untuk meningkatkan diri bahkan dipaksa untuk meningkatkan diri.
- e. Daya kreasi dan semangat kritis anggota dihormati dan kemerdekaan jiwa selalu dirangsang untuk tumbuh.
- f. Tidak mengutamakan besarnya jumlah, melainkan tingginya kualitas anggota.
- g. Dihidupkan kompetensi antara anggota.
- h. Membangkitkan semangat percaya pada diri sendiri dan menghilangkan setiap perbedaan.
- i. Penghormatan terhadap nilai-nilai pribadi, dalam seluruh organisasi kader tidak ada keharusan keputusan atau sikap organisasi harus juga menjadi sikap pribadi tiap-tiap anggota dalam statusnya sebagai individu.
- j. Pengurus harus selalu mengikuti kemajuan yang diperoleh tiap-tiap anggotanya.
- k. Anggota-anggotanya adalah mereka yang masih mempunyai potensi untuk mengembangkan diri.

- l. Struktur organisasi dan mekanismenya diatur sesuai dengan tujuan dan proses pengkaderan.
- m. Selalu mengadakan eksperimen-eksperimen lagi pengembangan pemikiran baru.<sup>46</sup>

Dari beberapa point ciri-ciri organisasi kader, penulis dapat menyimpulkan yaitu mendidik anggota yang sadar, bukan menjadi penurut, anggota-anggota mendapat saluran untuk meningkatkan diri bahkan dipaksa untuk meningkatkan diri dan struktur organisasi dan mekanismenya diatur sesuai dengan tujuan dan proses pengkaderan.

#### **D. Nilai-Nilai Aswaja (Ahlussunnah Wal jama'ah)**

##### **1. Pengertian Aswaja (Ahlussunnah wal Jama'ah)**

Secara semantik *ahlussunnah wal jama'ah* adalah sebagai berikut. *Ahl* berarti pemeluk, jika dikaitkan dengan aliran atau mazhab maka artinya adalah pengikut aliran atau pengikut mazhab (ashab Al-madzhab). *Ahlussunnah* mempunyai arti jalan, di samping memiliki arti Alhadis. Disambungkan dengan *Ahl* keduanya bermakna pengikut jalan nabi. Para sahabat dan tabiin. *Al-jamaah* berarti sekumpulan orang yang memiliki tujuan. Bila dimaknai secara bahasa, *Ahlissunnah wal jama'ah* berarti segolongan orang yang mengikuti jalan nabi, para sahabat dan tabi'n. Nahdlatul Ulama merupakan ormas islam pertama di Indonesia yang menegaskan diri berpaham Aswaja. Dalam Qanun Asasi (konstitusi dasar) yang dirumuskan oleh KH. Hasyim Asy'ari juga tidak disebutkan definisi aswaja. Namun tertulis di dalam Qanun tersebut bahwa aswaja merupakan sebuah paham keagamaan di dalam bidang aqidah menganut pendapat Abu hasan Al-Asy'ari dan Al-Maturidi, dalam bidang fiqih menganut pendapat dari salah satu madzhab empat (madzahibul arba'ah- imam Hanafi,

---

<sup>46</sup>Ahmad Wahid, *Pergolakan Pemikiran Islam*, (Jakarta:LP3ES, 1995), 289-292.

imam Malik, imam Syafi'i, dan imam Hambali), dan dalam bidang tasawuf atau akhlak menganut imam Junaid Al-Baghdadi dan Abu Hamid Al-Ghazali.<sup>47</sup>

Istilah Aswaja populer di kalangan umat Islam, terutama didasarkan pada sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud, At-Tirmidzi, dan Ibnu Majah dan Abu Hurairah yang menegaskan bahwa umat Yahudi akan terpecah menjadi 71 golongan, umat Nasrani akan terpecah menjadi 72 golongan dan umat Islam akan terpecah menjadi 73 golongan. Semua golongan tersebut masuk ke dalam neraka kecuali satu golongan, yaitu golongan *ahlussunnah wal jama'ah*. Pendapat ini dipertegas oleh Al Hasyiyah Asy-Syanwani, bahwa yang dimaksud *ahlussunnah wal jama'ah* adalah pengikut Imam kelompok Abul Hasan Asy'ari dan para ulama mazhab.<sup>48</sup>

Aswaja adalah postulat dari ungkapan Rasulullah saw, bahwa golongan aswaja adalah golongan yang mengikuti ajaran Islam sebagaimana diajarkan dan diamalkan Rasulullah beserta sahabatnya. Aswaja (*ahlussunnah wal jama'ah*) adalah satu diantara banyak aliran dan sekte yang bermunculan dalam tubuh Islam. Di antara semua aliran, kiranya aswajalah yang punya banyak pengikut, bahkan paling banyak di antara semua sekte. Hingga dapat dikatakan, Aswaja memegang peran sentral dalam perkembangan pemikiran keislaman. Aswaja tidak muncul dari ruang hampa. Ada banyak hal yang mempengaruhi proses kelahirannya dari rahim sejarah. Di antaranya yang cukup populer adalah tingginya suhu konstelasi politik yang terjadi pada masa pasca Nabi wafat.

Kematian Utsman bin Affan, khalifah ke-3, menyulut berbagai reaksi. Utamanya, karena ia terbunuh, tidak dalam peperangan. Hal ini memantik semangat banyak kalangan

---

<sup>47</sup> Nur Sayyid Santoso Kristeva, *Sekolah Aswaja*, (Yogyakarta Pustaka Pelajar, cet 1, 2014), 202.

<sup>48</sup> Aceng Abdul Aziz dkk, *Islam Ahlusunnah Waljama'ah*, (Pengurus Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Pusat : Jakarta, 2015), 59-60.

untuk menuntut Imam Ali, pengganti Utsman untuk bertanggung jawab. Terlebih, sang pembunuh, yang ternyata masih berhubungan darah dengan Ali, tidak segera mendapat hukuman setimpal. Muawiyah bin Abu Sufyan, Aisyah, dan Abdullah bin Thalhah, serta Amr bin Ash adalah beberapa di antara sekian banyak sahabat yang getol menuntut Ali. Bahkan, semuanya harus menghadapi Ali dalam sejumlah peperangan yang semuanya dimenangkan pihak Ali.<sup>49</sup>

Strategi Amr bin Ash dalam perang Shiffin di tepi sungai Eufrat, akhir tahun 39 H, dengan mengangkat mushaf di atas tombak. Tindakan ini dilakukan setelah pasukan Amr dan Muawiyah terdesak. Tujuannya, hendak mengembalikan segala perselisihan kepada hukum Allah. Dan Ali setuju, meski banyak pengikutnya yang tidak puas. Akhirnya, tahkim (arbitrase) di Dumatul Jandal, sebuah desa di tepi Laut Merah beberapa puluh km utara Makkah, menjadi akar perpecahan pendukung Ali menjadi Khawarij dan Syi'ah. Kian lengkaplah perseteruan yang terjadi antara kelompok Ali, kelompok Khawarij, kelompok Muawiyah, dan sisa-sisa pengikut Aisyah dan Abdullah ibn Thalhah.

Ternyata, perseteruan politik ini membawa efek yang cukup besar dalam ajaran Islam. Hal ini terjadi tatkala banyak kalangan menunggangi teks-teks untuk kepentingan politis. Celakanya, kepentingan ini begitu jelas terbaca oleh publik, terlebih masa Yazid bin Muawiyah. Yazid, waktu itu, mencoreng muka dinasti Umayyah. Dengan sengaja, ia memerintahkan pembantaian Husein bin Ali beserta 70an anggota keluarganya di Karbala, dekat kota Kufah, Iraq. Parahnya lagi, kepala Husein dipenggal dan diarak menuju Damaskus, pusat pemerintahan dinasti Umayyah. Bagaimanapun juga, Husein adalah cucu Nabi yang dicintai umat Islam. Karenanya, kemarahan umat tak terbendung. Kekecewaan ini begitu menggejala dan mengancam stabilitas Dinasti. Akhirnya, dinasti Umayyah merestui

---

<sup>49</sup> Said Aqiel Siradj, *Kontroversi Aswaja: Aula Perdebatan dan Reinterpretasi*, (Yogyakarta: LKIS), 18.

paham Jabariyah. Ajaran Jabariyah menyatakan bahwa manusia tidak punya kekuasaan sama sekali. Manusia tunduk pada takdir yang telah digariskan Tuhan, tanpa bisa merubah.

Opini ini ditujukan untuk menyatakan bahwa pembantaian itu memang telah digariskan Tuhan tanpa bisa dicegah oleh siapapun jua. Beberapa kalangan yang menolak opini itu akhirnya membentuk *second opinion* (opini rivalis) dengan mengelompokkan diri ke sekte Qadariyah. Jelasnya, paham ini menjadi antitesis bagi paham Jabariyah. Qadariyah menyatakan bahwa manusia punya *free will* (kemampuan) untuk melakukan segalanya. Dan Tuhan hanya menjadi penonton dan hakim di akhirat kelak. Karenanya, pembantaian itu adalah murni kesalahan manusia yang karenanya harus dipertanggungjawabkan, di dunia dan akhirat.<sup>50</sup>

Dengan demikian istilah ASWAJA dimaknai sebagai suatu pemikiran atau pemahaman keagamaan (Islam) yang didasarkan pada tradisi Rasulullah, para sahabatnya dan para ulama mazhab, dengan kata lain yang di maksud Aswaja tidak selalu identik aliran pemahaman tertentu dalam Islam. Aliran Aswaja tidak secara otomatis menunjukkan aliran yang paling benar, yang paling penting dari pemikiran keagamaan Aswaja adalah konsistensi dengan tradisi keagamaan yang di praktikkan langsung oleh Rasulullah dan para sahabatnya.

## 2. Konsep Nilai-Nilai Aswaja (Ahlussunnah wal Jama'ah)

Kurang lebih sejak 1995/1997, Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia meletakkan aswaja sebagai manhaj Al-fikr, PMII memandang bahwa Ahlussunnah wal Jamaah adalah orang-orang yang memiliki metode berfikir keagamaan yang mencakup semua aspek kehidupan dengan

---

<sup>50</sup> Kaisar Abu Hanifah "Makalah Masa Penerimaan Anggota Baru PMII UIN Sunan Kali Jaga: Aswaja Dalam Penelusuran Historis", 3.

berlandaskan atas dasar moderasi, menjaga keseimbangan dan toleran. Aswaja bukan sebuah mazhab melainkan sebuah metode dan prinsip berpikir dalam menghadapi persoalan-persoalan agama sekaligus urusan sosial kemasyarakatan. Inilah makna Aswaja sebagai manhaj Al-fikr. Sebagai manhaj Al-Fikr, PMII Berpegang pada prinsip-prinsip Tawassuth (*Moderat*), Tawazun (*Netral*), I'tidal (*Keseimbangan*), dan Tasamuh (*Toleran*). Moderat tercermin dalam pengambilan hukum (*Istinbath*) yaitu memperhatikan posisi akal di samping memperhatikan nash. Aswaja memberi titik porsi yang seimbang antara rujukan nash (Al-quran dan Al-hadist) dengan penggunaan Akal. Prinsip ini merujuk pada debat awal-awal masehi antara golongan yang sangat menekankan akal (Mu'tazilah dan golongan fatalis).

Pokok ajaran Aswaja selalu berpedoman kepada teladan Rasulullah SAW. dan para sahabat, dalam aspek keyakinan, amal-amal lahiriah, maupun akhlak hati. Iman, Islam, dan Ihsan merupakan tiga pilar yang harus diyakini dan diamalkan seorang muslim secara universal. Ketiganya harus dijalankan secara seimbang agar tidak ada ketimpangan. Menengok sejarah, muncul pula berbagai disiplin ilmu yang serius membahas tiap-tiap aspek ajaran tersebut. Dimensi iman dipelajari dalam ilmu akidah (tauhid), Islam diteliti oleh ilmu syari'at (fiqh), sedangkan Ihsan dibahas dalam ilmu akhlak (tasawuf).

Ahlussunnah wal Jama'ah yang dikembangkan oleh Imam Abu Hasan dan Abu Mansur Al-Maturidi, secara khusus mempunyai pemikiran-pemikiran sebagai reaksi terhadap ajaran-ajaran Mu'tazilah, dan kemudian pemikiran ini menjadi doktrin di dalam aliran ini. Di antara pemikirannya adalah mengenai sifat Allah, al-Qur'an, melihat Tuhan di akhirat, kekuasaan mutlak Tuhan dan keadilan Tuhan, mengenai perbuatan Tuhan, mengenai perbuatan manusia dan perbuatan dosa besar. Akan tetapi

secara umum, doktrin *Ahlussunnah wal Jama'ah* meliputi tiga aspek, yaitu aspek aqidah/tauhid, syari'ah/fiqh dan tasawuf.

Dimensi tauhid atau yang lebih dikenal dengan sebutan aqidah *Ahlussunnah wal Jama'ah* terbagi atas beberapa bagian yang terkandung dalam iman kepada Allah, malaikat-malaikat-Nya, kitab-kitab-Nya, rasul-rasul-Nya, Hari Akhir, qada dan qadar-Nya. Keimanan kepada Allah berarti percaya dengan seutuhnya kepada-Nya. Dengan mempercayai 20 sifat yang menjadi sifat dalam dzat-Nya.<sup>51</sup>

Prinsip-prinsip tersebut meliputi Aqidah, pengambilan hukum, tasawuf/akhlak dan bidang sosial politik. Pada zaman Rasulullah SAW masih ada, perbedaan pendapat di antara kaum muslimin langsung dapat diselesaikan dengan kata akhir dari kanjeng Nabi Muhammad. Tetapi semenjak beliau wafat, penyelesaian seperti itu tidak lagi ditemukan dan akhirnya mengendap lalu muncul lagi permasalahan baru sebagai pertentangan dan permusuhan di antara mereka. Sesungguhnya permasalahan tersebut hanya seputar pertentangan imamah, bukan masalah aqidah.

Kemudian merambah ke dalam wilayah agama. Maka muncullah dua konsep akidah yaitu aqidah Asy'ariyah dan Maturidiyah yang merupakan pendamaian antara kelompok jabariyah dan qadariyah. Sikap moderatisme (*tawasuth*) keduanya merupakan ciri kaum Ahlus Sunnah wal Jama'ah dalam beraqidah. Sikap *tawasuth*. Hal ini dilakukan dalam rangka untuk merealisasikan *amar m'aruf nahimungkar* yang selalu mengedepankan kebaikan. Prinsip bagi Aswaja adalah berhasilnya nilai-nilai syari'at Islam dijalankan oleh masyarakat, dengan cara yang dilakukan harus menyesuaikan dengan kondisi dan situasi masyarakat setempat.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Abdul Aziz, "Konsepsi Ahlussunnah Wal Jamaah", (Jakrat : Media Pres, 2010), 29.

<sup>52</sup> PWNNU Jawa Timur, *Aswaja An – Nahdliyah*, (Surabaya : Lajannah Ta'alif Wan Nasyr, 2007), 11-15.



Al-Qur'an dan Hadits diturunkan secara berangsur-angsur. Tidak sekaligus. Disampaikan kepada manusia menurut kebutuhannya, kepentingan, dan situasi serta kondisi yang berbeda-beda. Ajaran Islam yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadits disampaikan di Makkah, Madinah dan sekitarnya lebih lima belas abad lalu dengan cara disebarluaskan dan diwariskan kepada umat manusia dengan segala persamaan dan perbedaannya untuk sepanjang zaman dengan berbagai perubahan dan perkembangannya.

Bidang syari'ah (fiqh) Aswaja mengikuti metode pemikiran empat mazhab, yakni Imam Syafii, Imam Maliki, Imam Abu Hanifah, dan Imam Ahmad Ibnu Hanbal. Empat mazhab tersebut yang menjadi panutan warga Nahdliyin karena empat mazhab tersebut yang hasil ijtihadnya terkodifikasi secara sistematis. Proses transfer ilmu dari generasi ke generasi berjalan secara sistematis sehingga tidak memungkinkan adanya penyimpangan dan perubahan hukum.<sup>53</sup>

Tasawuf Aswaja memiliki prinsip bahwa hakikat tujuan hidup adalah tercapainya keseimbangan, kepentingan dunia akhirat dan selalu mendekatkan diri kepada Allah Swt. untuk dapat mendekatkan diri pada Allah, dicapai melalui perjalanan spiritual, yang bertujuan untuk memperoleh hakikat dan kesempurnaan hidup manusia (*insankamil*). Namun hakikat yang di peroleh tersebut tidak boleh ditinggalkan garis-garis syari'ah yang telah ditetapkan oleh Allah dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW. syariat merupakan dasar untuk mencapai hakikat. Inilah prinsip yang dipegangi tasawuf Aswaja.

Bagi penganut Aswaja, Al-Qur'an dan Sunnah merupakan rujukan tertinggi. Tasawuf yang benar adalah yang merujuk pada wahyu, Al-qur'an maupun Al-hadis (Thariqoh Al-Rasulullah SAW). Kaum Aswaja menerima tariqat yang memiliki sanad sampai dengan Nabi

---

Muhammad, sebab beliau memimpin seluruh perilaku kehidupan umat Islam. Kaum Aswaja hanya menerima ajaran-ajaran tasawuf yang tidak meninggalkan syariat dan aqidah seperti yang terdapat dalam tasawuf Al-Ghazali dan Junaid al-Baghdadi. Penerimaan tasawuf model tersebut, bertujuan memberikan jalan tengah (*tawassuth*). Dengan demikian, yang diikuti dan dikembangkan oleh kaum Aswaja adalah tasawuf yang moderat dan diharapkan menjadi umat yang selalu dinamis dan dapat menyanggah antara tawaran-tawaran kenikmatan bertemu dengan Tuhan dan sekaligus dapat menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi oleh umat. Akhirnya ajaran Islam dapat diterima oleh seluruh lapisan masyarakat dengan penuh keikhlasan dan ketertundukan

*Ahlusunah wal Jama'ah* adalah ajaran Islam yang murni sebagaimana diajarkan oleh Rasulullah SAW dan diamalkan beliau bersama dengan sahabatnya. Ada tiga istilah yang di ambil dari Al Qur'an dalam menggambarkan karakteristik Agama Islam, yaitu Tawassuth, Tawazun, Tasamuh. Dasar pembentukan etika moral kaum Nahdliyah yang bercirikan tawassuth, tawazun, tasamuh, merupakan implementasi dari kekukuhan mereka dalam memegang prinsip-prinsip keagamaan (*Kaidah al-fiqhiyyah*) yang dirumuskan oleh para ulama klasik. Di antara prinsip-prinsip keagamaan tersebut adalah *al-'adah al-Muhakkamah* artinya: sebuah tradisi dapat menjelma menjadi pranata sosial keagamaan. Maksudnya, rumusan hukum yang tidak bersifat absolut dapat di tata selaras dengan subkultur sebuah komunitas masyarakat menurut ruang dan waktunya dengan mengacu kepada kesejahteraan dan kebaikan masyarakat tersebut. Hal ini dapat dilakukan selama tidak bertentangan dengan Al – Qur'an dan Hadits.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Achmad Siddiq, *Khittah Nahdliyah*, (Surabaya : Balai Buku Surabaya, 1979), 38.

Sikap *tawassuth* dan *I'tidal* *Tawassuth* diambil dari firman Allah Swt. dalam surat Al Baqarah ayat 143 berikut ini:

وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ  
وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا ۗ وَمَا جَعَلْنَا الْقِبْلَةَ الَّتِي كُنْتَ عَلَيْهَا  
إِلَّا لِتَعْلَمَ مَنْ يَتَّبِعَ الرَّسُولَ مِمَّنْ يَنْقَلِبُ عَلَىٰ عَقْبَيْهِ ۗ وَإِنْ كَانَتْ  
لَكَبِيرَةً ۗ إِلَّا عَلَى الَّذِينَ هَدَىٰ اللَّهُ ۗ وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُضِيعَ إِيمَانَكُمْ ۗ  
إِنَّ اللَّهَ بِالنَّاسِ لَرَءُوفٌ رَّحِيمٌ ﴿١٤٣﴾

“Dan demikianlah, Kami telah menjadikan kamu (umat Islam) ‘umat pertengahan’ agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) kamu. Kami tidak menjadikan kiblat yang (dahulu) kamu (berkiblat) kepadanya, melainkan agar Kami mengetahui siapa yang mengikuti Rasul dan siapa yang berbalik ke belakang. Sungguh, (pemindahan kiblat) itu sangat berat, kecuali bagi orang yang telah diberi petunjuk oleh Allah. Dan Allah tidak akan menyia-nyiaikan imanmu. Sungguh, Allah Maha Pengasih, Maha Penyayang kepada manusia (Q.S Al-Baqarah [2] : 143)

*Tawassuth* berarti sikap tengah atau moderat yang mencoba menengahi di antara dua kubu, pemikiran atau tindakan yang bertentangan secara ekstrem di dalam kehidupan sosial masyarakat. Sikap ini selalu menumbuhkan sikap lain yang berkaitan, yaitu sikap adil (*I'tidal*) dalam upaya mewujudkan keadilan, suatu bentuk tindakan yang dihasilkan dari berbagai pertimbangan. Oleh karena itu, Ahlusunah wal Jama'ah tidak menggunakan patokan-patokan legal-formal semata dalam memberikan jalsn kelusr terhadap suatu masalah, tetapi juga menggunakan pertimbangan-pertimbangan sosiologis, psikologis, dan sebagainya. Melalui sikap *tawassuth* dan *I'tidal* ini, An Nahdliyah beritikad menjadi kelompok panutan yang

bersikap dan bertindak lurus serta selalu bersifat membangun dan serta menghindari segala pendekatan yang bersifat *ekstrem (tasharruf)*. Aswaja dapat mengakomodasi berbagai kepentingan dan pemikiran masyarakat yang heterogen latar belakangnya, baik sosial, politik, maupun budaya serta menjadi perekat untuk memperkuat eksistensi masyarakat yang bersatu, rukun, damai yang ditopang oleh kesadaran bersama<sup>55</sup>.

Sikap *tasamuh* ini berarti memberikan tempat dan kesempatan yang sama pada siapapun tanpa memandang perbedaan latar belakang apapun. Dasar pertimbangannya murni karena integritas, kualitas, dan kemampuan pribadi. Sikap *tasamuh* juga Nampak dalam memandang perbedaan pendapat baik dalam masalah keagamaan, terutama hal-hal yang bersifat *furu'* atau menjadi masalah *khilafiyah*, serta dalam masalah kemasyarakatan dan kebudayaan. Dalam konsep *tasamuh* ini, orang lain tidak bisa dipaksa mengikuti pandangannya sehingga tidak perlu dihujat, dilecehkan, dan dicaci maki, melainkan pandangan orang lain itu dihormati.<sup>56</sup>

*Tawazun* (seimbang), adalah sikap seimbang dalam berkhidmah. Khidmah kepada Allah SWT (*hablum minAllah*), khidmah kepada sesama manusia (*hal min al-nas*) maupun dengan alam lingkungannya. Menyelaraskan kepentingan masa lalu, masa kini, dan masa mendatang. Atas dasar sikap ini NU tidak membenarkan kehidupan yang berat sebelah, misalnya seseorang rajin beribadah tetapi tidak mau bekerja sehingga menyebabkan keluarganya terlantar. Jalinan berbagai hubungan ini diupayakan membentuk suatu pribadi yang memiliki ketakwaan kepada Allah SWT, memiliki hubungan sosial yang harmonis dengan sesama manusia termasuk dengan non-Muslim

---

<sup>55</sup> Mujamil Qomar, *NU Liberal dari Tradisionalisme Ahlussunnah ke Universalisme Islam*, (Bandung: Mizan, 2002), 91.

<sup>56</sup> PBNU, *Jati diri Nahdlatul Ulama*, (Jakarta: PBNU, 2002), 18.

sekalipun, dan memiliki kepedulian untuk menjaga kelestarian alam lingkungannya.





## DAFTAR RUJUKAN

- Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)
- Viethzal Rivai, Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali, 2009)
- Robi Toni, *Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Organisasi*, Artikel Pusdiklat Bea dan Cukai, 2008.
- Aries Djaenuri, *Kepemimpinan Etika Dan Kebijakan Pemerintah*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2015)
- Sarlito Wirawan, *Psikologi Remaja*, (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2005)
- Abdul Rozak dan Rosihon Anwar, *dkk, Ilmu Kalam*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010)
- Ahsin W. Alhafidz, *Kamus Fiqih, Cet. 1*, (Jakarta: Amzah, 2013)
- Munawir, *Kajian Hadits Dua Mazhab, Cet. 1*, (Purwokerto: Stain Press, 2013)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2017)
- Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psikodiagnostik* (Yogyakarta: Leutikaprio, 2016)
- Husaini Usman Poernomo, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996)
- Albi anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat: CV Jejak 2018)
- Kementran Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemahan*, (Jakarta: Darma Art, 2015)
- Bernadine R. Wirjana dan Susilo Supardo, *Kepemimpinan : Dasar-Dasar dan Pengembanganya*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2006)

Hisyam Yahya At-Thalib, Panduan Latihan bagi Gerakan Dakwah, (Jakarta: Media Dakwah, 1999)

Siagian SP, Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, (Jakarta: Gunung Agung, 1986)

Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan, (Bandung: Rajawali Press, 2001)

Luis Ma'luf, Kamus al-Munjid, (Beirut : al-Maktabah al-Katulikiyah, tt),

Sjarkawi, Pembentukan Kepribadian Anak. Peran Moral, Intelektual, Emosional, dan Sosial sebagai Wujud Integritas Membangun Jati Diri, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006)

Aminuddin, Membangun Karakter Dan Kepribadian Melalui Pendidikan Agama Islam, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006)

M. Mayhur Amin, dkk. Aqidah dan Akhlak, (Yogyakarta : Kota Kembang, 1996)

Tim Penyusun MKD IAIN Sunan Ampel, Akhlak Tasawuf (Surabaya : IAIN Sunan Ampel Press, 2011)

Hamzah Ya'qub, Etika Islam : Pembinaan Akhlaqul karimah (Suatu Pengantar), (Bandung : CV. Diponegoro, 1988),

A. Zainuddin dan Muhammad Jamhari, Al-Islam 2 ; Muamalah dan Akhlaq, (Bandung : Pustaka Setia, 1999)

A. Mustofa, Akhlak Tasawuf,

Asmaran As., Pengantar Studi Akhlak, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 1994)

A. Mudjab Mahalli, Pembinaan Moral Di Mata al-Ghazali, (Yogyakarta : BPFE, 1984),

M. Quraish Shihab, Al-Qur'an Dan Maknanya, (Tangerang : Lentera Hati, 2010)

A. Zainuddin dan Muhammad Jamhari, Al-Islam 2; Muamalah Dan Akhlak,



A. Zainuddin dan Muhammad Jamhari, *Al-Islam 2; Muamalah Dan Akhlak*,

Muhammad Ibn Isma'il Abu Abdillah al-Bukhari al-Ja'fi, *Al-Jami' Al-Shahih alMukhtasar Juz 1* , (Beirut : Dar Ibn Katsir, 1987),

Peter salim dan Yeni Salim, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Amani, 2011),

Definisi Kader (On Line), tersedia di:  
(<http://id.wikipedia.org/wiki/Kader>). (19 Februari 2018).

Fitri Dwichayani, *Strategi Rekrutmen Kader Da'i pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKM-F)Rumah Da'i Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, (program skripsi strata satu manajemen dakwah UIN Raden Intan Lampung, 2017),

Hisham Altalib, *Panduan Latihan Bagi Juru Dakwah*, (Jakarta:Media Dakwah, 1991),

Ahmad Wahid, *Pergolakan Pemikiran Islam*, (Jakarta:LP3ES, 1995),

Nur Sayyid Santoso Kristeva, *Sekolah Aswaja*, (Yogyakarta Pustaka Pelajar, cet 1, 2014) ,

Aceng Abdul Aziz dkk, *Islam Ahlunnah Waljama'ah*, (Pengurus Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Pusat : Jakarta, 2015),

Said Aqiel Siradj, *Kontroversi Aswaja: Aula Perdebatan dan Reinterpretasi*, (Yogyakarta: LKIS),

Kaisar Abu Hanifah "Makalah Masa Penerimaan Anggota Baru PMII UIN Sunan Kali Jaga: Aswaja Dalam Penelusuran Historis",

Abdul Aziz, "Konsepsi Ahlunnah Wal Jamaah", (Jakrat : Media Pres, 2010),

PWNU Jawa Timur, *Aswaja An – Nahdliyah*, (Surabaya : Lajannah Ta'alif Wan Nasyr, 2007),

Achmad Siddiq, *Khittah Nahdliyah*, (Surabaya : Balai Buku Surabaya, 1979),

