

TRANSFORMASI LEMBAGA DAKWAH MELALUI KEPEMIMPINAN INOVATIF DAN KREATIF

Yoga Agus Yulianto¹, Cecep Castrawijaya²

^{1,2}UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Email: yogayulianto17@gmail.com¹, cepepcastrawijaya@uinjkt.ac.id²

Abstrak: Kepemimpinan dalam organisasi dakwah berperan sangat penting dalam mengembangkan dan memimpin struktur untuk mencapai tujuan dakwah secara efektif. Dalam kondisi zaman yang terus berkembang, pemimpin dalam konteks dakwah dipilih untuk melakukan pendekatan yang transformasi lembaga dakwah melalui kepemimpinan inovatif dan kreatif untuk menghadapi tantangan zaman. Kepemimpinan yang berada pada level inovatif dan kreatif dalam organisasi dakwah merujuk pada kekuatan pemimpin dalam menghasilkan solusi yang terkini, mengembangkan teknologi, dan menyampaikan pesan agama dengan cara yang sesuai bagi kalangan generasi muda. Sedangkan kepemimpinan transformasional berkaitan dengan perubahan yang mendalam pada orang dan organisasi dengan cara memotivasi, menginspirasi, dan mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan yang lebih kolektif. Penalaran di atas menjelaskan bahwa melalui integrasi transformasi kepemimpinan yang inovatif dan kreatif lembaga dakwah dapat meningkatkan efektivitas dakwah, meningkatkan jangkauan audiens, dan memastikan relevansi ajaran agama dalam menghadapi perkembangan teknologi. Meskipun terdapat banyak tantangan dalam penerapan kepemimpinan tersebut, termasuk resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan keterampilan teknologi, pemimpin yang visioner dengan strategi yang tepat dapat mengatasi hambatan tersebut. Oleh karena itu, sinergi antara transformasi kepemimpinan yang inovatif dan kreatif merupakan faktor penentu keberhasilan dalam mentransformasi lembaga dakwah agar tetap relevan, adaptif, dan efektif dalam menjawab tantangan zaman yang terus berkembang.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasi, Lembaga Dakwah, Inovatif, Kreatif, Teknologi.

Abstract: Leadership in da'wah organizations plays a very important role in developing and leading structures to achieve da'wah goals effectively. In the ever-evolving conditions of the times, leaders in the context of da'wah are chosen to approach the transformation of da'wah institutions through innovative and creative leadership to face the challenges of the times. Innovative and creative leadership in da'wah organizations refers to the strength of leaders in producing the latest solutions, developing technology, and delivering religious messages in a way that is suitable for the younger generation.

Meanwhile, transformational leadership is concerned with deep changes in people and organizations by motivating, inspiring, and influencing members to achieve more collective goals. The reasoning above explains that through the integration of innovative and creative leadership transformation, proselytizing organizations can increase the effectiveness of proselytization, increase audience reach, and ensure the relevance of religious teachings in the face of technological developments. Although there are many challenges in implementing such leadership, including resistance to change and limited technological skills, visionary leaders with the right strategies can overcome these obstacles. Therefore, the synergy between innovative and creative leadership transformation is a critical success factor in transforming da'wah institutions to remain relevant, adaptive and effective in responding to the challenges of the evolving times.

Keywords: Transformational Leadership, Da'wah Institution, Innovative, Creative, Technology.

PENDAHULUAN

Lembaga dakwah sebagai suatu proses merupakan komunitas yang bertujuan untuk menyebarkan nilai-nilai Islam, memainkan peran penting dalam transformasi sosial di masyarakat. Dalam konteks ini, lembaga dakwah tidak hanya berfungsi sebagai alat penyebaran agama, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun kesadaran sosial dan moralitas di kalangan individu dan komunitas (Muhsinah, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa dakwah kampus, misalnya, berperan dalam mentransformasikan nilai-nilai Islam dalam perspektif kontekstual yang rasional, sehingga dapat diterima oleh generasi muda yang lebih kritis dan terbuka terhadap perubahan (Ridwan & Rewira, 2021).

Salah satu pendekatan yang berpengaruh untuk mencapai tujuan lembaga dakwah adalah melalui pendekatan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi individu untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi kebaikan bersama (Bakker et al., 2023). Selain itu, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Ahmad Rivai, 2020).

Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang mampu memberikan dorongan dan perubahan dalam lembaga dengan lebih cepat karena fokus utamanya adalah pada motivasi, visi, dan pencapaian tujuan besar. Pemimpin

transformasional memiliki kemampuan untuk mengilhami dan memotivasi individu dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang lebih besar dan menjalankan perubahan yang signifikan. Dengan pendekatan yang visioner dan karismatik, pemimpin ini mendorong mahasiswa dan dosen untuk berpikir kreatif, mengambil risiko, dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan inovatif yang menjadikan universitas maupun lembaga dakwah lebih dinamis dan responsif terhadap perkembangan zaman serta kebutuhan metode dakwah yang berubah (Kiki Maullidina & Suherman, 2024). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional merupakan tindakan yang tepat untuk merubah suatu pemikiran individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

Pemimpin yang inovatif memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan organisasi atau timnya (Istiqomah Rahmawati et al., 2021). Pemimpin ini memiliki visi yang kuat tentang masa depan dan tujuan yang ingin dicapai, serta mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing anggota tim menuju pencapaian yang luar biasa (Armiyanti et al., 2023a). Dengan menekankan visi, karisma, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, dan menyediakan lingkungan yang mendukung, pemimpin transformasional memiliki potensi untuk merevolusi pemahaman dan mendorong perubahan positif (Armiyanti et al., 2023a).

Selain itu, setiap organisasi yang berfokus pada penciptaan dan pengembangan inovasi akan menghadapi masalah, kebutuhan, dan peluang untuk memberikan dampak terhadap pembangunan masyarakat. Sejalan dengan itu, inovasi yang terus berkembang ditetapkan menjadi kompetensi inti organisasi saat ini. Dalam konteks pendidikan tinggi, perguruan tinggi, fakultas dan universitas, manusia sumber daya memainkan peran untuk menyediakan lingkungan belajar terbaik bagi universitas mahasiswa. Hal itu bisa terjadi ketika sumber daya manusia seperti dosen dan tenaga pendidik saling bahu membahu memberikan pelayanan yang terbaik bagi mahasiswa. Menciptakan inovasi sebagai salah satu cara untuk membantu kinerja organisasi menuju tantangan eksistensi. Ada tawaran yang kuat untuk menjadi organisasi inovasi bagi institusi, hal ini dapat dilihat dari tujuan kelangsungan hidup, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan tujuan keberlanjutan (Nining Widya Lestari, 2020). Dalam menghadapi tantangan zaman yang semakin kompleks, lembaga dakwah dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan dan

perkembangan, terutama dalam bidang kepemimpinan. Dengan demikian hadirnya lembaga dakwah hadir untuk mengelola kepemimpinan yang inovatif dan kreatif sehingga menjadi salah satu faktor utama penunjang keberhasilan lembaga dakwah dalam mencapai tujuannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi dan literatur review dari berbagai sumber yang ada untuk memperdalam pemahaman. Dalam hal ini penelitian bertujuan agar dapat menggali pengalaman dan strategi lembaga dakwah dalam mendayagunakan kepemimpinan inovatif dan kreatif, serta mengungkap bagaimana dampaknya terhadap efektivitas dakwah yang dikerjakan.

Analisis data dilakukan melalui metode induktif, yang berfokus pada pemahaman data yang ditemukan di lapangan dan mengaitkannya dengan teori-teori terkini tentang kepemimpinan inovatif dalam konteks dakwah. Hal ini juga sejalan dengan penelitian kepemimpinan inovatif dan kreatif yang berperan penting dalam mengembangkan kualitas organisasi dakwah di era kontemporer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional

Sejarah telah mencatat bahwa kemampuan dari seorang pemimpin yang kuat, unggul, berani, dan dinamis mampu meninggalkan catatan biru di era kepemimpinannya. Mereka mampu mengantarkan orang-orang yang dipimpinnya untuk meraih kesuksesan, kemenangan, maupun keberhasilan baik di dalam bidang militer, politik, sosial, dan agama (Fitri Wahyuni & Binti Maunah, 2021). Kepemimpinan dalam kamus Oxford disebut *leadership*, yang memiliki arti posisi sebagai pemimpin; kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin atau kualitas sebagai pemimpin yang baik yang harus dimiliki; sekelompok pemimpin dari bagian organisasi (Hornby et al., 2015). Dalam Bahasa Arab istilah yang sering dihubungkan dengan kepemimpinan adalah *ra'in*. Istilah ini diambil dari sabda Rasulullah yang berbunyi *kullukum ra'in wa kullukum mas'ulun 'an ra'iyatihi* (setiap kamu merupakan pemimpin, dan setiap kamu bertanggung jawab atas

yang kamu pimpin). *Ra'in* memiliki arti gembala, sehingga seorang pemimpin diibaratkan sebagai penggembala kambing yang memiliki kewajiban untuk membawa kambing-kambingnya ke padang rumput dan harus menjaganya agar selamat dari serangan musuh (Saefullah & Abdullah, 2012).

Kepemimpinan bukan hanya tentang pemimpin, juga bukan hanya tentang seberapa penting posisi atau tempat dalam organisasi atau komunitas. Akan tetapi kepemimpinan merupakan suatu pola kemitraan, keyakinan, kemampuan, penciptaan, dan pelaksanaan ide bersama yang diwarnai dengan berbagai latar belakang yang berbeda yang dimiliki seorang individu berdasarkan pengalamannya untuk melakukan berbagai penyesuaian terhadap berbagai ketentuan di dalam organisasi. Sehingga kepemimpinan menjadi urusan bagi semua orang (Kouzes & Posner, 2017). Sebab tanpa adanya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin. Organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau tidak teratur dan tidak akan melahirkan perilaku yang bertujuan (Danim, 2009).

Kepemimpinan di era ini merupakan kepemimpinan berbasis tim yang merupakan pola kepemimpinan yang dibutuhkan oleh organisasi saat ini. Organisasi memilih pemimpin yang luar biasa yang dapat beradaptasi dengan budaya yang ada, dan mampu bekerja cakap. Bush menjelaskan, bahwa "Pemimpin-pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan-tujuan, memberi motivasi, dan melakukan tindakan-tindakan kepada bawahannya. Pemimpin adalah orang-orang yang memimpin. Ia terpilih sebagai pemimpin karena memiliki keunggulan kompetitif atau keunggulan komparatif di dalam kelompoknya" (Prof. Dr. Husaini Usman, 2022).

Kepemimpinan transformasional yang sudah mapan, memiliki dua aspek utama dari kepemimpinan yang efektif yaitu kemampuan untuk membayangkan visi dan memotivasi. Dalam konteks ini, pemimpin transformasional berperan dalam membimbing dan mempengaruhi karyawan dengan menyampaikan visi yang meningkatkan kesadaran dan pertimbangan mereka terhadap pentingnya nilai-nilai, tujuan, dan kinerja organisasi (Ballart & Ripoll, 2024). Penjelasan diatas, dasar teori kepemimpinan transformasional yang ada lebih menekankan pengembangan visi yang menjadi tujuan ideal yang ingin dicapai oleh organisasi di masa depan.

Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan mereka untuk melampaui kewajiban yang tercantum dalam kontrak kerja mereka, serta memberikan perhatian pada kebutuhan tingkat tinggi dari para karyawan. Mereka berperan sebagai mentor dan penasihat, serta memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perkembangan pribadi, pembelajaran, dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Pemimpin ini menantang karyawan, memberikan rasa misi, perspektif yang luas, rasa hormat, dan kepercayaan. Mereka juga menjadi panutan bagi karyawan mereka. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang dipenuhi kepercayaan dan memotivasi karyawan untuk bekerja demi keberhasilan organisasi di luar kepentingan pribadi mereka (Moradi Korejan & Shahbazi, 2016).

Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis yang juga dikenal sebagai motivasi intrinsik. Menurut (Santrock, 2011), motivasi mengacu pada rangkaian alasan mengapa orang berperilaku seperti yang mereka lakukan. Misalnya, motivasi intrinsik adalah keadaan motivasi di mana karyawan terdorong oleh minat mereka dalam pekerjaan tersebut, bukan hanya oleh pendekatan kontraktual untuk menyelesaikan tugas (Armiyanti et al., 2023b).

1. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional merupakan tipe pemimpin dengan kepemimpinan yang sangat unik dan tentunya mempunyai karakteristik yang berbeda dengan tipologi kepemimpinan lainnya. Karakteristik tersebut bukanlah bersifat bawaan atau ciri kepribadian yang dimiliki sejak lahir. Sebaliknya, karakteristik kepemimpinan transformasional dapat dianggap sebagai "perilaku yang berguna" yang dapat dikembangkan, dimodifikasi, dan dimanfaatkan berdasarkan situasi dan kebutuhan kepemimpinan tim (Moradi Korejan & Shahbazi, 2016) menjelaskan karakteristik kepemimpinan transformasional (1) Pemimpin transformasional mampu mempengaruhi rekan dan atasan sebagaimana mempengaruhi bawahannya; (2) Proses kepemimpinan transformasional berakar pada nilai-nilai dan keyakinan pribadi pemimpin. Namun, dalam proses ini, barang/materi tidak dipertukarkan antara atasan dan bawahan; (3) Pemimpin diilhami oleh nilai-nilai pribadi terdalam mereka (seperti keadilan, kejujuran, dan kehormatan); (4) Dengan menyampaikan nilai-nilai tertinggi sebagai standar pribadi,

pemimpin transformasional menciptakan keharmonisan dan persatuan di antara pengikutnya dan yang lebih penting, mereka mengatur perubahan tujuan dan keyakinan pribadi pengikut sejalan dengan tujuan organisasi; (5) Kepemimpinan transformasional terinspirasi dari hati dan pikiran dan menunjukkannya; (6) Kepemimpinan transformasional memiliki perspektif dan menghubungkan perspektif itu dengan semangat dan tujuan. Pemimpin transformasional memungkinkan perasaannya untuk berbicara dengan orang lain dengan cara yang melampaui pikiran dari kedalaman entitasnya; (7) Kepemimpinan transformasional memperhatikan perhatian pribadi staf untuk menggunakannya dan menciptakan kepercayaan dan komitmen. Ini tentang staf yang peduli, apa yang mereka inginkan, dan bagaimana Anda dapat membantu mereka; dan (8) Kepemimpinan transformasional mengacu pada memperoleh kekuatan besar melalui pikiran. Pikiran menjadi ingin tahu, menjadi terbuka untuk ide-ide baru dan terus belajar.

2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

(Bass B. M., 1985) memperkenalkan model kepemimpinan transformasional yang merupakan perluasan dan penyempurnaan dari model yang dikemukakan oleh Burns (1978). Dalam model ini, Bass mengembangkan konsep dan teori kepemimpinan transformasional dengan penekanan yang lebih besar pada peran dan pentingnya pengikut daripada pemimpin itu sendiri. (Burns, 2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dalam situasi di mana hasilnya tidak mencapai tingkat yang positif dengan mengadopsi pendekatan kepemimpinan transaksional dan karismatik. Dalam konteks ini, (Kouzes & Posner, 2017) mengembangkan model kepemimpinan transformasional berdasarkan pengalaman pribadi mereka sebagai pemimpin yang berhasil. Mereka juga mengusulkan lima praktik inti dalam model kepemimpinan mereka yang memungkinkan para pemimpin untuk mencapai prestasi luar biasa dalam organisasi.

Menurut (Bass & Bass, 2009), terdapat empat dimensi kepemimpinan transformasional kepemimpinan yang dikenal dengan “4I” atau empat “I”. Pemimpin transformasional menggerakkan para pengikut melampaui kepentingan bawaan mereka dan melalui empat dimensi yang dijelaskan secara singkat di bagian berikut:

a. *Idealized influence* (pengaruh ideal)

Pemimpin menjadi model bagi pengikut mereka dengan perilaku ramah mereka. Mereka mengagumi, menghormati, dan mempercayai pengikut mereka. Mereka lebih memperhatikan kebutuhan pengikut mereka daripada kebutuhan mereka sendiri, dan menghindari penggunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi.

b. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional)

Pemimpin transformasional secara inspirasional memotivasi membangkitkan keinginan dan aspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan besar dan berani yang mungkin dianggap tidak dapat dicapai di masa lalu. (Bass B. M., 1985) dengan jelas menarik perbedaan ini dari pengaruh ideal dengan menyatakan bahwa motivasi inspirasional "mempekerjakan atau menambahkan kualitas emosional non-intelektual ke dalam proses pengaruh". Perbedaannya, seperti yang dia catat, adalah bahwa pemimpin meningkatkan ekspektasi pengikut dan menginspirasi tindakan dengan mengomunikasikan keyakinan bahwa mereka dapat mencapai tujuan yang ambisius yang digambarkan sebagai efek *Pygmalion* oleh Bass.

c. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Dibandingkan dengan tiga dimensi lain yang menarik emosi pengikut, rangsangan intelektual adalah satu-satunya komponen transformasional yang terutama membangkitkan sisi rasional dan non-emosional pengikut. Pada fase dimensi intelektual, pemimpin transformasional membujuk pengikutnya untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif dengan menciptakan kondisi di mana pengikut merasa terdorong untuk memikirkan masalah lama dengan cara baru.

d. *Individualized considerations* (pertimbangan individual)

Pemimpin transformasional sangat peka, hormat, dan selaras dengan kebutuhan dan aspirasi individu pengikut mereka. Mereka menggunakan keterampilan mendengarkan yang baik untuk meningkatkan kualitas interaksi yang dipersonalisasi untuk mengatasi, mendukung, membimbing, dan melatih perkembangan dan pertumbuhan pengikut mereka. Perbedaan individu diakui

dan dirayakan; perhatian khusus diberikan pada gerakan kecil namun bermakna seperti mengingat nama dan percakapan serta membina komunikasi dua arah.

Kepemimpinan Inovatif dan Kreatif Lembaga Dakwah

Kepemimpinan dalam lembaga dakwah merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam menentukan arah dan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai misinya, khususnya dalam menyebarkan nilai-nilai agama. Dalam perkembangan inovasi teknologi yang semakin cepat hingga saat ini, lembaga dakwah tidak hanya dituntut untuk tetap memberlakukan prinsip-prinsip dasar agama, tetapi juga perlu mengadopsi pendekatan-pendekatan baru yang kreatif dan inovatif. Kepemimpinan yang kreatif dan inovatif dalam konteks lembaga dakwah tidak hanya menyangkut perumusan program-program dakwah yang baru, tetapi juga potensi pemimpin untuk mendorong perubahan dan menyesuaikan diri dengan kemajuan zaman.

Kepemimpinan inovatif adalah kemampuan pemimpin untuk memunculkan ide-ide baru yang dapat membawa perubahan ke arah yang lebih baik dalam organisasi (Isnaini, 2020). Pemimpin yang inovatif tidak takut mengambil risiko dan selalu terlibat dalam menghasilkan solusi baru untuk menghadapi tantangan yang ada. Dalam lembaga dakwah, kepemimpinan inovatif berarti menawarkan pendekatan-pendekatan baru dalam dakwah yang lebih modern dan berorientasi pada perkembangan teknologi.

Inovasi teknologi dalam dakwah termasuk penggunaan media sosial, aplikasi seluler, dan platform digital untuk penyebaran pesan-pesan keagamaan secara lebih luas dan efektif. Teknologi membuat dakwah menjangkau audiens global dengan efisiensi tinggi dan biaya rendah. Inovasi antara lembaga dakwah dengan pelaku industri atau pemerintah dapat menjadi strategi inovatif untuk memperluas jangkauan dakwah dan memperkuat basis finansial. Inovasi dalam produk dan layanan juga penting untuk menciptakan relevansi lembaga dakwah di tengah perubahan sosial yang cepat (Nur Annisa Tri Handayani & Cecep Castrawijaya, 2024).

Pemimpin inovatif adalah mereka yang mampu memperkenalkan dan mengembangkan cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah, dengan tetap memegang

teguh nilai-nilai dasar organisasi Di lembaga dakwah, hal ini termasuk mencari cara baru dalam menyampaikan pesan-pesan agama melalui berbagai media, termasuk media sosial dan teknologi digital lainnya (Ryani Dhyana Parashakti et al., 2016).

Kepemimpinan kreatif lebih menekankan pada kemampuan untuk berpikir *out of the box*, serta memanfaatkan kreativitas untuk menghasilkan perubahan dalam organisasi. Dalam konteks dakwah, pemimpin yang kreatif akan mencari cara-cara baru dalam menyampaikan pesan agama yang lebih menarik dan relevan bagi masyarakat, terutama generasi muda yang lebih dekat dengan teknologi dan budaya modern. Kepemimpinan kreatif dalam lembaga dakwah juga berarti mampu menyusun strategi yang bisa memikat audiens lebih luas, tanpa mengorbankan nilai-nilai agama yang harus dijaga.

Salah satu contoh kepemimpinan kreatif dalam lembaga dakwah adalah penggunaan teknologi untuk menyebarkan dakwah. Pemimpin dakwah yang kreatif harus dapat mengoptimalkan teknologi, seperti media sosial dan platform daring lainnya, untuk menyebarkan pesan-pesan Islam secara efektif (Rahmat Banu Widodo et al., 2024). Di zaman digital ini, banyak dakwah yang dilakukan melalui platform seperti YouTube, Instagram, Twitter, dan lainnya, yang bisa menjangkau audiens secara lebih luas dan efisien.

Transformasi lembaga dakwah memerlukan pemimpin yang dapat melihat peluang dalam perubahan dan dengan bijak memanfaatkan teknologi serta metode baru dalam dakwah. Kepemimpinan inovatif dan kreatif tidak hanya berdampak pada perubahan cara dakwah itu sendiri, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah. Pemimpin yang inovatif dan kreatif akan mampu menumbuhkan semangat baru di kalangan pengikutnya, menggerakkan mereka untuk lebih aktif dalam menyebarkan nilai-nilai agama. Pemimpin yang inovatif dan kreatif juga akan memiliki visi jangka panjang untuk memajukan lembaga dakwah. Mereka mampu merancang dan menjalankan program-program yang dapat memberikan dampak positif, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Sebagai contoh, beberapa lembaga dakwah yang sukses telah mengembangkan program-program dakwah berbasis teknologi, seperti aplikasi mobile untuk kajian agama dan media sosial yang menyediakan konten-konten keagamaan yang mudah diakses (Rahmat Banu Widodo et al., 2024). Ini adalah contoh nyata bagaimana

kepemimpinan yang kreatif dan inovatif dapat memberikan dampak besar dalam transformasi lembaga dakwah.

Meskipun penting, implementasi kepemimpinan inovatif dan kreatif dalam lembaga dakwah tidak tanpa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan, terutama di kalangan anggota yang lebih tua atau yang sudah terbiasa dengan cara-cara dakwah tradisional. Pemimpin dakwah yang inovatif harus mampu meyakinkan anggotanya bahwa perubahan yang diperkenalkan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dakwah, bukan untuk mengubah nilai-nilai dasar agama.

Selain itu, (Yunus M, 2018) menyebutkan bahwa kurangnya keterampilan teknologi di kalangan sebagian besar pengurus dan kader dakwah juga menjadi hambatan besar dalam mengadopsi metode dakwah yang lebih modern. Oleh karena itu, pemimpin dakwah yang inovatif tidak hanya harus memiliki visi yang jelas, tetapi juga harus mampu memberikan pelatihan dan edukasi kepada anggota agar mereka dapat menguasai teknologi yang dibutuhkan dalam dakwah.

Untuk mengimplementasikan kepemimpinan inovatif dan kreatif, ada beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh lembaga dakwah. Pertama, lembaga dakwah harus terus mengembangkan pelatihan dan pendidikan untuk kader dakwah, dengan mengedepankan keterampilan yang relevan dengan tantangan zaman, seperti keterampilan teknologi dan komunikasi modern. Kedua, pemimpin dakwah harus mampu menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi dan kreativitas, dimana setiap anggota dapat menyampaikan ide-ide baru tanpa rasa takut akan penolakan. (Suyitno, 2021) menyarankan agar lembaga dakwah memanfaatkan workshop dan seminar untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman tentang dakwah berbasis teknologi. Ketiga, pemimpin dakwah juga harus menjaga keseimbangan antara inovasi dan tradisi. Inovasi dalam dakwah harus tetap berada dalam kerangka ajaran Islam yang benar, dan tidak menyimpang dari prinsip-prinsip agama. (M. Agus Kurniawan, 2024) mengungkapkan bahwa meskipun inovasi dalam dakwah sangat penting, prinsip-prinsip dasar agama harus tetap dijaga, agar dakwah tetap sah dan tidak menyimpang dari ajaran yang benar.

Kepemimpinan Inovatif dan kreatif akan memiliki pengaruh besar pada perkembangan lembaga dakwah. Dampak positif yang bisa dirasakan adalah peningkatan

jumlah audiens yang menerima dakwah, terutama generasi muda. Melalui teknologi dan media sosial, pesan-pesan dakwah bisa membenturkan lebih banyak orang dengan skenario yang lebih menarik dan lebih mudah dipahami. Diluar itu, melalui kepemimpinan yang inovatif dan kreatif lembaga dakwah dapat mengembangkan program yang lebih relevan dengan kebutuhan yang dihadirkan kepada masyarakat. Dakwah berbasis teknologi seperti aplikasi untuk penyebaran agama, maupun webinar memungkinkan lembaga dakwah untuk tetap eksis dan dapat menyampaikan manfaat bagi masyarakat luas.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional sangat penting dalam proses perubahan dan pengembangan kelembagaan dakwah. Jenis kepemimpinan ini menekankan transformasi yang intens pada individu dan organisasi dengan cara menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arahan kepada para anggota untuk mencapai tujuan kolektif yang lebih besar. Pemimpin transformasional tidak hanya peduli dengan realisasi hasil jangka pendek, tetapi mereka juga berinvestasi dalam pembangunan nilai-nilai, budaya, dan visi yang unggul untuk masa depan.

Kepemimpinan yang inovatif dan kreatif dalam lembaga dakwah menunjukkan perlunya kepemimpinan yang adaptif yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan zaman untuk memfasilitasi keberlangsungan dan efektivitas dakwah. Seorang pemimpin dakwah yang inovatif mampu mengidentifikasi dan menciptakan solusi baru dalam menjawab tantangan saat ini, sedangkan pemimpin yang kreatif mampu menerapkan metode baru yang beragam dalam menyampaikan pesan-pesan agama yang relevan dalam konteks zaman. Kepemimpinan yang inovatif dan kreatif dalam lembaga dakwah tidak hanya berkaitan dengan pengembangan metode dakwah yang lebih modern, tetapi juga dalam mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi dakwah, mengembangkan keterampilan anggotanya, dan memanfaatkan teknologi untuk memperluas jangkauan dakwah secara global.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023a). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023b). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Kjellefold Olsen, O., & Espevik, R. (2023). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, 41(5), 700–708. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Ballart, X., & Ripoll, G. (2024). Transformational Leadership, Basic Needs Satisfaction and Public Service Motivation: Evidence from Social Workers in Catalonia. *International Journal of Public Administration*, 47(12), 820–830. <https://doi.org/10.1080/01900692.2023.2209826>
- Bass B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2009). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Free Press. <https://books.google.co.id/books?id=UTZ2npL2HHgC>
- Burns, J. M. G. (2012). *Leadership*. Open Road Media. https://books.google.co.id/books?id=lhrPS_s7EawC
- Danim, S. (2009). *Manajemen dan kepemimpinan transformasional kekepalasekolahan: visi dan strategi sukses era teknologi, situasi krisis, dan internasionalisasi pendidikan*. Rineka Cipta. <https://books.google.co.id/books?id=VIReewAACAAJ>

- Fitri Wahyuni, & Binti Maunah. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 141–162. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.51>
- Hornby, A. S., Deuter, M., Turnbull, J., Bradbury, J., & Press, O. U. (2015). *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Oxford University Press. <https://books.google.co.id/books?id=T1m4oQEACAAJ>
- Isnaini, L. (2020). Strategi Kepemimpinan Abad 21: Visioner, Kreatif, Inovatif, Dan Cerdas Emosi. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2).
- Istiqomah Rahmawati, Moh. Ariz Iqramullah, & Zulkarnain. (2021). MEMPERSIAPKAN GENERASI KHALIFAH (TINJAUAN TERHADAP KEKHALIFAHAN ADAM AS DALAM SURAT AL BAQOROH AYAT 30-37). *At Tuots: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.51468/jpi.v3i1.56>
- Kiki Maullidina, & Suherman. (2024). KORELASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN MUTU PENDIDIKAN SEKOLAH MENENGAH ATAS DI KOTA CILEGON. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4), 321–329.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=u-5xDgAAQBAJ>
- M. Agus Kurniawan. (2024). Islam dan Modernitas Menelusuri Hubungan Antara Tradisi dan Inovasi. *Jurnal Studi Islam*, 3(6), 29–42.
- Moradi Korejan, M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Muhsinah. (2024). ANALISIS PERAN DAKWAH SEBAGAI ALAT TRANSFORMASI SOSIAL: TANTANGAN DAN STRATEGI KOMUNIKASI DALAM KONTEKS MASYARAKAT MODERN. *JURNAL KOMUNIKASI DAN MEDIA*, 1(1), 160–175.

- Nining Widya Lestari. (2020). STUDI KEPEMIMPINAN DIGITAL DAN KEPEMIMPINAN KREATIF YANG MEMPENGARUHI INOVASI DI UMKM JATIMULYA BEKASI JAWA BARAT. *JURNAL PARAMETER*, 5(2), 97–106.
- Nur Annisa Tri Handayani, & Cecep Castrawijaya. (2024). Produk Kewirausahaan dan Inovasi Lembaga Dakwah di Era Disruptif. *IHSANIKA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(4), 118–131. <https://doi.org/10.59841/ihsanika.v2i4.1893>
- Prof. Dr. Husaini Usman, M. P. M. T. (2022). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=1xhvEAAAQBAJ>
- Rahmat Banu Widodo, Miftahussa'adah Wardi, & Farah Nur Latifah. (2024). PERAN PEMUDA DALAM DAKWAH MENYONGSONG ERA INDONESIA EMAS 2045. *Jurnal Bina Ummat*, 7(2), 125–134.
- Ridwan, M., & Rewira, A. E. (2021). DAKWAH KAMPUS: TRANSFORMASI DAKWAH TEKSTUAL KE DAKWAH KONTEKTUAL RASIONAL. *KARIMIYAH: Journal of Islamic Literature and Muslim Society*, 1(1), 53–62. <https://doi.org/10.59623/karimiyah.v1i1.6>
- Ryani Dhyani Parashakti, Mochamad Rizki, & Lisnatiawati Saragih. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT. BANK DANAMON INDONESIA). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 81–96.
- Saefullah, U., & Abdullah, B. H. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. CV Pustaka Setia. <https://books.google.co.id/books?id=r5yEAQAACAAJ>
- Santrock. (2011). *Life span development*. MCGraw Hill.
- Suyitno, S. (2021). Kepemimpinan Inovatif dalam Penyelenggaraan Pendidikan di Masa Pandemi Covid-19. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(6), 4245–4253. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1432>
- Yunus M. (2018). Tantangan Kepemimpinan Dakwah di Era Digital. *Jurnal Dakwah Dan Perubahan Sosial*, 7(1), 25–40.