

**METODE KADERISASI KEPEMIMPINAN MENURUT
HASAN AL-BANNA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

RIKA MAULINDA

NIM. 160403058

Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prod Manajemen Dakwah



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKAH DAN KOMUNIKASI
DARUSALAM, BANDA ACEH
2020**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S-1 dalam bidang
Manajemen Dakwah

Diajukan oleh

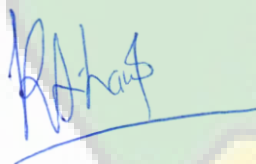
RIKA MAULINDA

NIM. 160403058

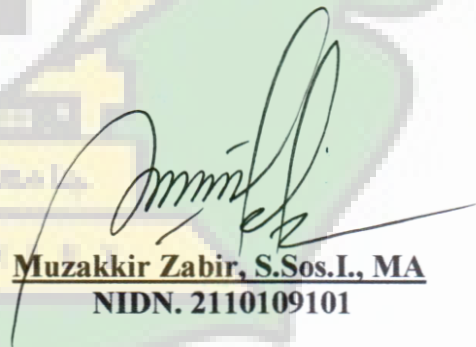
Disetujui oleh

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Raihan, S.Sos.I., MA
NIP. 198111072006042003



Muzakkir Zabir, S.Sos.I., MA
NIDN. 2110109101

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan Sebagai Tugas
Akhir Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ilmu Dakwah
Prodi Manajemen Dakwah

Diajukan Oleh:

RIKA MAULINDA
NIM. 160403058

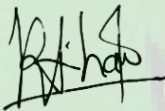
Pada Hari/Tanggal

Senin, 25 Agustus 2020 M
6 Dzulhijjah 1441 H

di

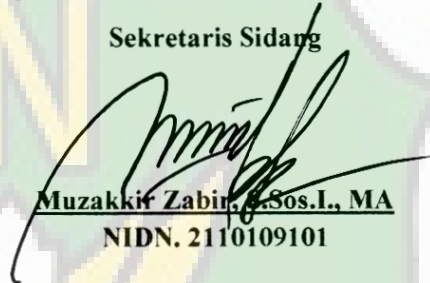
Darussalam-Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah:

Ketua Sidang



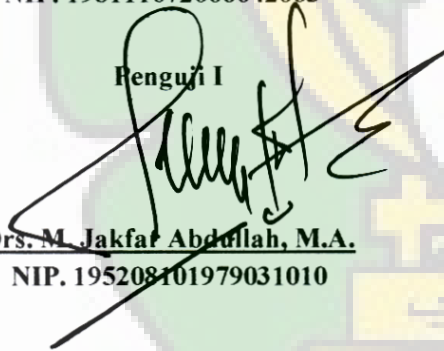
Raihan, S.Sos.I., MA
NIP. 198111072006042003

Sekretaris Sidang



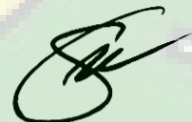
Muzakkir Zabir, S.Sos.I., MA
NIDN. 2110109101

Penguji I



Drs. M. Jakfar Abdullah, M.A.
NIP. 195208101979031010

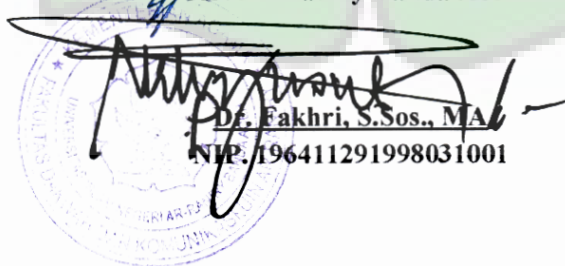
Penguji II



Fakhruddin, SE, MM
NIP. 196406162014111002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh


Dr. Fakhri, S.Sos., MA
NIP. 196411291998031001

Pernyataan keaslian

Dengan ini saya :

Nama : Rika Maulinda

Nomor Induk Mahasiswa : 160403058

Jenjang : Strata 1 (S-1)

Prodi/fakultas : Manajemen Dakwah/Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini yang berjudul “Metode Kaderisasi Kepemimpinan menurut Hasan Al-Banna” adalah benar keasliannya, dan tidak ada karya yang pernah ditulis dalam menyelesaikan jenjang studi di perguruan tinggi manapun dan sepengetahuan saya juga tidak pernah melakukan plagiat terhadap karya orang lain. Apabila terdapat tuntutan dan terbukti melakukan plagiasi terhadap karya orang lain saya siap di kenakan sanksi sesuai yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Banda Aceh, 15 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



Rika Maulinda

Abstrak

Skripsi ini berjudul **“Metode Kaderisasi Kepemimpinan Menurut Hasan Al-Banna”** adapun yang melatarbelakangi skripsi adalah karena Hasan Al Banna tersentuh hatinya ketika melihat kondisi umat Islam yang ada di Mesir pada saat itu, ia sangat mencintai agamanya hingga ia terdorong untuk mengubah kemungkaran dari tangannya sendiri. Ia beranggapan bahwa Inggris telah menganggap hina masyarakat Mesir, karna ia melihat sendiri para pekerja Mesir seperti hamba yang berwajah merah dan ia juga melihat kebebasan dan kerusakan moral telah mewabah di seluruh dunia Islam. Ia juga menilai bahwa barat benar-benar ingin mencabut Islam dari akarnya dan menghilangkan eksistensinya. Oleh karena itu Hasan Al Banna menghubungi lima orang sahabatnya dan berjanji untuk membentuk embrio proyek pergerakan perbaikan umat dan kejayaan Islam, dan mendirikan sebuah organisasi yang bernama Ikhwanul Muslimin. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk : Untuk mengetahui metode kaderisasi kepemimpinan menurut Hasan Al Banna. Dan Untuk mengetahui kendala kaderisasi kepemimpinan menurut Hasan Al-Banna. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (*Library Reseach*) yaitu meneliti dengan menggunakan buku-buku yang berhubungan dengan pembahasan, baik buku primer maupun sekunder untuk mengumpulkan informasi yang akurat guna memberi jawaban dari penelitian ini. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 10 metode kaderisasi kepemimpinan menurut Hasan Al-Banna, yaitu : (1) Fahm (Pemahaman), (2) Al-Ikhlâs, (3) Al-Amal (Aktivitas), (4) Al-Jihad, (5) At-Tadhiyah (Pengorbanan), (6) Ta’at, (7) Ats-Tsabat (Keteguhan), (8) At-Tajarrub (Kemurnian), (9) Ukhuwah, (10) Tsiqah (Kepercayaan). Adapun kendala kaderisasi kepemimpinan Hasan Al-Banna terbagi dalam dua hal, yaitu: (1) Internal, yaitu timbulnya permasalahan yang disebabkan oleh anggota Ikhwanul Muslimin itu sendiri (adanya perebutan kekuasaan dan lain-lain). (2) Eksternal, yaitu permasalahan yang timbul ketika pemerintahan Mesir tidak sepaham atau sejalan dengan Ikhwanul Muslimin bahkan sebagian ahli agama dan ulama merasa asing dengan pemahannya Hasan Al-Banna.

Kata kunci : Metode Kaderisasi, Hasan Al-Banna

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puja dan puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Metode Kaderisasi Kepemimpinan Menurut Hasan Al-Banna.**

Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw sebagai pembawa rahmat, petunjuk dan nikmat kepada manusia yang telah mengeluarkan manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang dan kaya akan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini dan semoga kita mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir nanti.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk dapat menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah pada Universitas UIN Ar_Raniry. Selama mengerjakan skripsi ini hingga selesainya, penulis banyak menerima bantuan, bimbingan dan dukungan baik secara moril maupun materil. Dalam kesempatan ini, izinkan penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ayahanda Zulkarnaini dan Ibunda Puriani yang telah mendidik, memotivasi dan selalu memberi dukungan baik berupa moril maupun materil serta telah berjuang untuk penulis sehingga bisa mengenyam pendidikan di perguruan tinggi.
2. Bapak Dr. Fakhri, S.Sos.,MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri ar-Raniry.

3. Ibu Raihan, S.Sos.I., MA selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu serta memberikan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Muzakkir zabir, S.Sos.I.,MA selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu serta memberikan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ucapan terimakasih penulis kepada Abangda Muhammad Hafis Hudhair yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membantu penulis serta member motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman satu jurusan Manajemen Dakwah leting 2016 yang telah memberi motivasi penuh kepada penulis.

Maupun teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik meluangkan waktu, tenaga, pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Demikianlah yang dapat saya sampaikan semoga skripsi ini memberikan manfaat khususnya untuk penulis maupun pembaca.

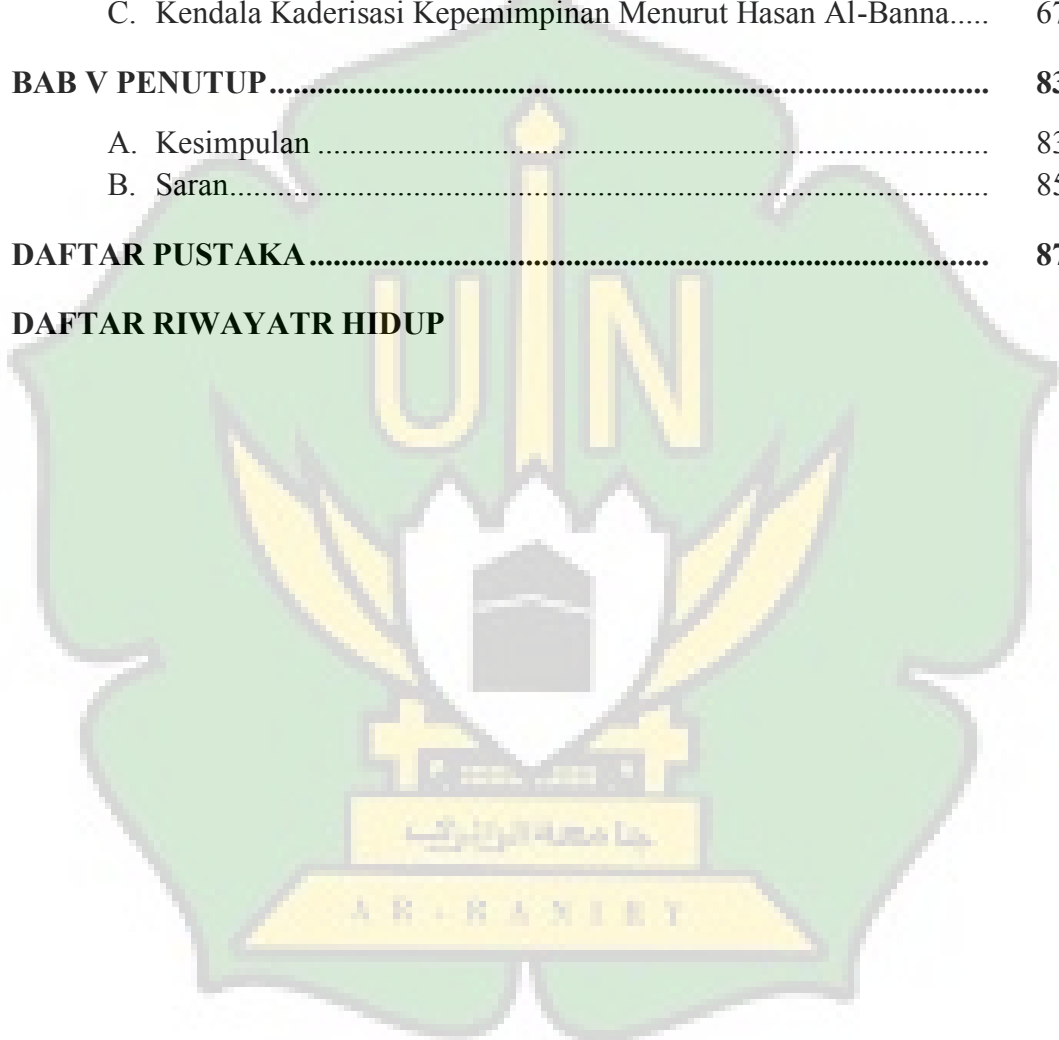
Banda Aceh, 13 Agustus 2020
Penulis,

Rika Maulinda

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Operasional.....	9
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Konsep Kepemimpinan	17
1. Pengertian Kepemimpinan	17
2. Fungsi Kepemimpinan	18
3. Tugas Pokok Kepemimpinan	19
4. Peran kepemimpinan.....	20
5. Teori Lahirnya Kepemimpinan	21
6. Tipe Kepemimpinan.....	22
7. Kriteria Seorang Pemimpin.....	26
8. Nilai-Nilai Kepemimpinan.....	27
9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	28
C. Konsep Kaderisasi Kepemimpinan	29
1. Pengertian Kaderisasi.....	29
2. Tujuan Kaderisasi.....	30
3. Fungsi Kaderisasi	33
4. Macam-Macam Kaderisasi.....	35
D. Kepemimpinan Dalam Islam.....	36
1. Pengertian Spiritual.....	37
2. Pengertian Empiris	37
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Metode Penelitian.....	40
B. Jenis Penelitian.....	41

C. Sumber dan Jenis Data	41
D. Teknik Pengumpulan Data	42
E. Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	45
A. Biografi Hasan Al-Banna	45
B. Metode Kaderisasi Kepemimpinan Menurut Hasan Al-banna	49
C. Kendala Kaderisasi Kepemimpinan Menurut Hasan Al-Banna.....	67
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
DAFTAR RIWAYATR HIDUP	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang secara ilmiah cenderung untuk hidup bermasyarakat dan tidak bisa hidup terisolasi. Manusia membutuhkan kerja sama dengan orang lain demi terwujudnya cita-cita dan tujuan hidupnya. Hal itu mendorong mereka untuk membentuk kesatuan yang lebih besar yang dikenal dengan sebutan negara atau kerajaan. Disitulah mereka berkumpul, menyatukan tekad dan menyelesaikan semua permasalahan menuju ke arah pencapaian masyarakat adil, makmur sejahtera lahir batin.

Terbentuknya negara yang kokoh bukanlah akhir dari perjalanan obsesi manusia untuk hidup teratur dan mencari ketenangan. Masyarakat yang tergabung dari berbagai latar belakang sosial budaya dan pemikiran secara jujur jelas membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengakomodasi aspirasi dalam menyatukan visi mereka secara representatif, baik dan benar. Pemimpin haruslah orang yang benar-benar mampu dan terpercaya untuk menjalankan tugasnya sebagai kepeimpinannya. Seorang pemimpin harus mengetahui kewajiban-kewajiban yang krusal dan urgen untuk dilaksanakan secara arif dan bijaksana dengan bantuan para pejabat kenegaraan secara konsisten.¹

Metode merupakan prosedur yang sistematis dan khusus yang digunakan dalam upaya menyelidiki fakta dan konsep, dilihat dari satu pandangan

¹ Ernita Dewi, *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal*, (Yogyakarta : AK Group, 2006) hal,

tertentu. Metode kepemimpinan ialah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu. Maka metode kepemimpinan ini diharapkan bisa membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukan tugas-tugasnya sekaligus juga dapat memperbaiki tingkah laku serta kualitas kepemimpinannya.²

Keinginan untuk mendapatkan pemimpin yang ideal sebenarnya sudah diperkirakan sejak berabad-abad yang lalu, sebab sejak istilah negara diperkenalkan di Yunani, keberadaan penguasa yang bersifat tirani sudah dikecam oleh para filsuf ketika itu. Pada hakikatnya manusia merindukan pemimpin yang benar-benar mampu berbuat adil kepada masyarakat dan manusia sangat membenci pemimpin yang dzalim serta jahat. Namun pada hakikatnya kebanyakan pemimpin lebih sering memunculkan sikap arogansi daripada sikap melindungi.³

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain tugas pemimpin adalah menjaga keutuhan kerja sama karyawan yangbekerja di dalam organisasi. Seorang pemimpin yang dapat memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi, dapat memicu perubahan.⁴

²Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2002) hal, 53

³Ernita Dewi, *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal*, (Yogyakarta : AK Group, 2006) hal, 6

⁴Andrew J. Dubrin, *Leadership*, (Jakarta : Prenada Media Group, cet : ke 3, 2009) hal, 4

Kepemimpinan dalam Islam pada dasarnya aktifitas menuntun, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan agar manusia beriman kepada Allah swt. Salah satu tugas pemimpin dalam Islam adalah menasehati kelompok dan mengarahkannya apabila memang diperlukan untuk mencapai sasaran-sasaran bersama. Seperti Firman Allah.Swt :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

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." (Q.S. Al-Baqarah : 30)⁵

Agar efektif, maka pemimpin harus melatih pribadi-pribadi dan kelompok-kelompok yang ada di bawah pimpinannya, sehingga mereka dapat menolong diri sendiri, masyarakatnya, dan dalam jangka panjang akan melahirkan manfaat bagi seluruh masyarakat. Kepemimpinan merupakan faktor tertentu bagi efektif dan efesiennya suatu organisasi. Sehingga kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, dapat mempengaruhi secara

⁵Al-Qur'an Penerjemahan Jumanatul Ali-art(j-art), Al-Jumanatul 'Ali Al-Qur'an (Bandung, 2004), hal, 6

konstruktif orang lain dan menunjukkan jalan yang benar yang harus dikerjakan bersama.⁶

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Sementara itu digambarkan pula bahwa kepemimpinan adalah pengembala, dan setiap pengembala akan ditanyakan perilaku pengembalaannya.

Ungkapan ini membuktikan bahwa seorang pemimpin apa pun wujudnya, dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. Pemimpin seperti ini lebih banyak bekerja dibandingkan berbicara, lebih banyak memberikan contoh-contoh baik dalam kehidupannya dibandingkan berbicara besar tanpa bukti, dan lebih banyak berorientasi pada bawahan dan kepentingan umum dibandingkan dari orientasi dan kepentingan diri sendiri.⁷

Menurut Henry Mintzberg dalam bukunya Veithzal Rivai dkk, peran pemimpin adalah peran hubungan antar perorangan, dalam kasus ini fungsinya sebagai pemimpin yang dicontoh, pembangun tim, pelatih, direktur, mentor konsultasi. Fungsi peran informal sebagai monitor, penyebar informasi, dan

⁶Sakdiah, *Manajemen Organisasi Islam*, (Banda Aceh : Dakwah Ar-Raniry Press, 2015) hal, 113-114

⁷Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2013) hal, 1-2

juru bicara. Peran pembuat keputusan, berfungsi sebagai pengusaha, penanganan gangguan, sumber alokasi dan negosiator.⁸

Hasan Al-Banna adalah imam dengan segala makna yang mungkin dicakup oleh kata ini. Ia adalah panutan agung dalam segala hal dalam ilmu, keimanan, keikhlasan, keaktifan, kecerdasan, dan ketajaman analisa, pada hatinya yang besar, dan ruhnya yang suci.

Untuk beberapa waktu lamanya beliau menetap di Ismailiyah, kota dimana beliau mendirikan kantor pertama Ikhwanul Muslimin bersama beberapa pengikutnya, beliau kemudian menyebarkan dakwahnya secara luas melalui serangkaian ceramah dan penertiban. Tuntutan dakwah selanjutnya mendorong beliau mengunjungi semua kota dan desa yang bisa didatangi untuk menyampaikan dakwahnya. Kerja keras itu akhirnya memang membuahkan hasil yang gemilang. Dalam waktu yang relatif singkat, gerakan dakwah beliau telah memiliki cabang di hampir seluruh penjuru Mesir.

Dakwah beliau tidak terbatas pada kaum pria saja, tetapi juga menyentuh kalangan wanita. Bahkan di Ismailiyah beliau mendirikan Ma'had Ummahatul Muslimin' sebagai tempat pendidikan Islam khusus bagi para muslimah. Dan menurut Hasan Al-banna pemimpin harus memiliki tanggungjawab yang besar ia mengatakan alangkah mulianya seseorang jika ia bersikap amanah, bertanggung jawab, dan mau memikirkan umatnya.⁹

⁸Veithzal Rivai dkk *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2013), hal 19-62

⁹Hasan Al-banna, *Risalah Pergerakan Ihwanul Muslimin*, (Surakarta : Era Intermedia, 1998), hal 17-92

Hasan Al Banna tersentuh hatinya ketika melihat kondisi umat Islam yang ada di Mesir pada saat itu, ia sangat mencintai agamanya hingga ia terdorong untuk mengubah kemungkaran dari tangannya sendiri. Ia beranggapan bahwa Inggris telah menganggap hina masyarakat Mesir, karna dia melihat sendiri para pekerja Mesir seperti hamba yang berwajah merah dan ia juga melihat kebebasan dan kerusakan moral telah mewabah di seluruh dunia Islam. Ia juga menilai bahwa barat benar-benar ingin mencabut Islam dari akarnya dan menghilangkan eksistensinya. Oleh karena itu Hasan Al Banna menghubungi lima orang sahabatnya dan berjanji untuk membentuk embrio proyek pergerakan perbaikan umat dan kejayaan Islam, dan mendirikan sebuah organisasi yang bernama Ikhwanul Muslimin.¹⁰

Hasan Al-Banna menekankan bahwa karakteristik gerakan Ikhwanul Muslimin adalah terbagi kepada dua, yaitu Rabbani dan Universal. Seperti penjelasan Hasan Al-Banna bahwa karakter Rabbani yaitu prinsip yang melandasi seluruh tujuan kita adalah, agar manusia mengenal tuhan dan dari hubungan ini mereka dapat meraih kekuatan ruhiyah nan mulia yang sanggup membebaskan diri mereka dari belenggu kejumudan materi dan tabiatnya yang cenderung mengingkari kebenaran, hingga mencapai kesucian dan keindahan kemanusiaan yang mulia. Begitu juga halnya dengan karakter Universal karena ia ditujukan kepada semua manusia dengan prinsip bahwa semua manusia adalah saudara. Manusia berasal dari satu rumpun, satu ayah dan satu ketuhanan. Tidak ada faktor yang membuat sebagian mereka

¹⁰Fathi Yakan, *Revolusi Hasan Al-Banna*, (Jakarta : Harakah, 2002), hal, 3-5

lebihunggul dari yang lain, kecuali takwa dan kebaikan yang dipersembahkan kepada orang banyak.¹¹

Hasan Al Banna memulai dakwah pergerakannya di Ismailiah, dan berhasil menjadikan masyarakat kelas miskin menjadi teladan bagi generasi yang mengetahui dirinya dan nilai agamanya. Awalnya pemerintahan Raja Faruq menganggap remeh bahkan sering mengatakan ungkapan dengan nada ejekan, kemudian Al-Banna mendirikan sebuah kantor pusat di kotaKhairo, dia mengelilingi perkampungan dan kota-kota membuka cabang di setiap tempat yang ia kunjungi. Hanya dalam beberapa tahun, suara dan misi Ikhwanul Muslimin sudah memenuhi angkasa dan setiap pelosok Mesir. Lalu bergabung sejumlah kalangan tertentu dari masyarakat Mesir dan banyak pula kelompok Islam lainnya. Pemerintah Mesir mulai ketakutan dengan pergolakan organisasi Ikhwanul Muslimin dan menaruh radar dan mata-mata untuk mengintai gerakan Ikhwan.

Seluruh kekuatan jahat di bumi menentang proyek perbaikan Hasan Al-Banna, mulai dari penjajahan, kerajaan dan fasya, partai-partai politik, Al-Azhar, kerusakan sosial, dekadensi moral sampai pada kebodohan masyarakat awam akan kepentingan mereka sendiri. Semua kekuatan itu menentangny dengan menghadang jalan perbaikan dan seruan dakwahnya. Namum dia tetap tegar seperti gunung raksasa yang tidak goyah oleh angin, ia tidak memperdulikan berbagai macam ancaman, pantang mundur diterpa badai,

¹¹Hasan Al-Banna, *Kumpulan Risalah Dakwah Hasan Al-Banna*, (Jakarta : Al-I'tishom, 2008), hal, 6-8

sekali pun terkadang dia mesti merunduk ditengah badai, tetapi kemudia dia kembali melakukan misinya dan pantang berbalik mundur meskipun menghadapi tantangan dan ancaman.¹²

Oleh karena itu, disinilah kajian tentang metode kaderisasi kepemimpinan menurut Hasan Al-Banna untuk dikaji lebih jauh dan diharapkan dapat memeberikan kontribusi nyata dalam perkembangan dan pengembangan kaderisasi kepemimpinan selanjutnya. Jadi berdasarkan realita diatas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul tentang “Metode Kaderisasi Kepemimpinan Menurut Hasan Al-Banna”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana metode kaderisasi kepemimpinan menurut Hasan Al-Banna?
2. bagaimanakendala kaderisasi kepemimpinan menurut Hasan Al-Banna?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui metode kaderisasi kepemimpinan menurut Hasan Al Banna

¹²Fathi Yakan,, *Revolusi Hasan Al-Banna*, (Jakarta : Harakah, 2002), hal, 5-11

2. Untuk mengetahui kendala kaderisasi kepemimpinan menurut Hasan Al-Banna

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat penelitian yang diharapkan dapat diambil dari hasil penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Manfaat bagi penulis adalah dapat pengetahuan lebih mengenai kepemimpinan Hasan Al-Banna dan menambah wawasan dan pengalaman berharga dalam kapasitas kemampuan dan kontribusi penulis untuk melihat bagaimana masalah yang diteliti.
2. Manfaat secara teoritis adalah dengan hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penulis lainnya yang ingin mengembangkan lebih lanjut penelitian ini.
3. Manfaat bagi akademis dapat menambah referensi bagi mahasiswa, khususnya mahasiswa Manajemen Dakwah mengenai penelitian studi kepemimpinan.

E. Defenisi Operasional

- a. Metode

Kata metode lahir dari *methodos* (Yunani) atau *methodus* (Latin); kata ini terbentuk dari kata *meta* (kata depan ini berarti diatas atau melampaui) dan *hodos* (jalan). Kata ini sekurang-kurangnya mengandung dua arti pokok, yaitu (1) jalan/cara untuk melakukan sesuatu, prosedur tertentu untuk mengajar atau meneliti, (2) keteraturan dan tatanan dalam bertindak, pikiran, sistem untuk

melakukan sesuatu. Di dalam metode terdapat jalan, aturan, dan sistem yang mengatur unsur-unsur yang saling terkait dalam suatu kerangka kerja. Metode memuat sistem aturan (*Regelsystem*) yang diterapkan dalam kegiatan konstruktif manusia untuk meneliti, menggali ilmu pengetahuan dan mencapai hasil-hasil praktis dari penelitian.¹³

b. Kaderisasi

Kaderisasi atau pengkaderan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan mendidik atau membentuk seorang menjadi kader. Sedangkan kader adalah orang yang yang diharapkan akan memegang peran yang penting dalam pemerintahan, partai, dan sebagainya. Dengan sendirinya secara otomatis ketika mendengar kata kaderisasi maka yang muncul dalam pikiran adalah proses menempa para generasi muda untuk membekali dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan sehingga ia dapat memaksimalkan potensinya agar dapat meneruskan tongkat estafet mewujudkan cita-cita dan tujuan organisasi atau lembaga. Kaderisasi adalah suatu proses penurunan dan transfer nilai-nilai baik nilai umum maupun khusus yang dilakukan oleh institusi yang bersangkutan.¹⁴ Menurut penulis kaderisasi adalah proses pembentukan diri dengan keterampilan dan ilmu pengetahuan agar dapat memaksimalkan potensi yang ada dalam

¹³William Chang, *Metodologi Penulisan Ilmiah*, (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2015), hal, 12

¹⁴Kaderisasi Dakwah Melalui Lembaga Pendidikan Islam dikutip dari Rukhaini Fitri Rahmawati, <http://journal.iainkudus.ac.id/index.php/tadbir/article/viewFile/2387/1910> (diakses pada 23 juni 2020)

diri guna untuk meneruskan tongkat estafet kepemimpinan yang berintelektual dan membangun.

c. Pemimpin

Dilihat dari sisi bahasa Indonesia “Pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya.¹⁵ Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan memengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan.¹⁶ Menurut penulis pemimpin adalah orang yang memiliki rasa tanggung jawab dan mampu mengelola organisasi serta dapat membawa ke arah yang lebih baik.

F. Sistematika Pembahasan

Pembahasan skripsi ini di bagi lima bab, dengan sistematikanya sebagai berikut :

Bab satu pendahuluan, dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah dan sistematika pembahasan.

Bab dua menjelaskan tentang pengertian metode kepemimpinan, pengertian kaderisasi kepemimpinan, pola-pola tentang kepemimpinan dan kepemimpinan dalam Islam.

¹⁵Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013), hal, 1-2

¹⁶Erni Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (jakarta : Prenada Media, 2005), hal , 255

Bab tiga menjelaskan tentang metode penelitian, jenis penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

Bab empat menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi: riwayat hidup Hasan Al-Banna, upaya kepemimpinan Hasan Al-Banna selama menjadi pemimpin dalam merubah kemungkran yang dilakukan oleh pemerintahan Mesir, pola kepemimpinan Hasan Al-Banna, metode Hasan Al-Banna dalam memimpin organisasi.

Bab lima merupakan bab penutup yaitu didalamnya berisikan kesimpulan dan saran.



BAB II

KAJI AN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Berikut merupakan penelitian-penelitian terdahulu berupa skripsi terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Skripsi pertama dituliskan oleh Yarsori pada tahun 2010 dengan judul Konsep Kepemimpinan Hasan Al-Banna. Skripsi ini membahas tentang konsep kepemimpinan secara umum yang dibangun oleh Hasan Al-Banna. Dalam skripsi ini juga dijelaskan pengertian kepemimpinan, tujuan kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, unsur-unsur kepemimpinan, tipe-tipe kepemimpinan dan teori-teori kepemimpinan Hasan Al-Banna. Penulis skripsi ini menjelaskan penelitian yang dilakukan bertujuan untuk: *Pertama*, mengetahui paradigma Hasan Al-Banna terutama konsepsi kepemimpinannya. *Kedua*, untuk lebih mengenal Hasan Al-banna sebagai salah satu tokoh politik Islam di zaman modern yang dikenal sebagai tokoh revivalis dan reformis dalam pembangunan Islam. *Ketiga*, menjadikan refleksi kritis atas berbagai permasalahan dalam dunia perpolitikan dan kepemimpinan.

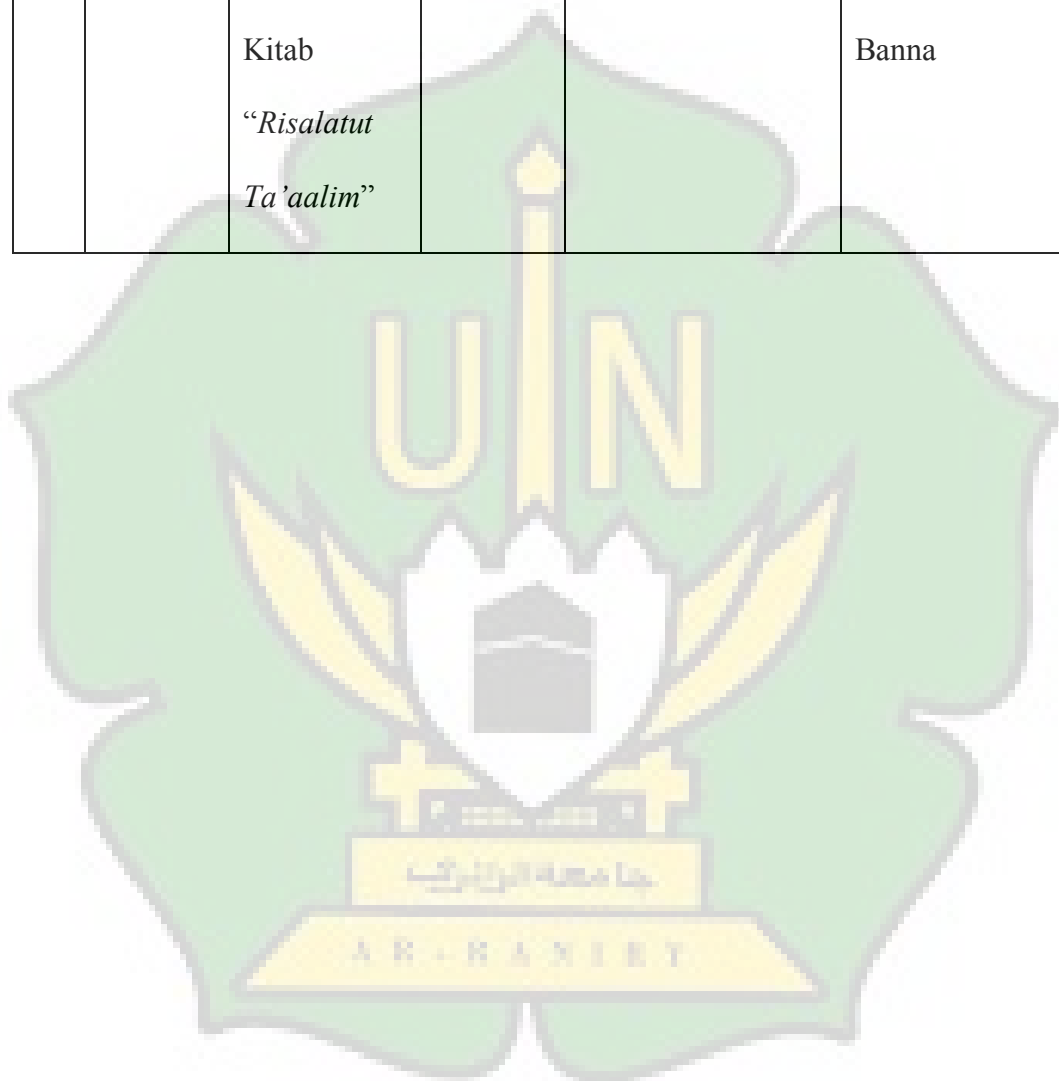
Skripsi kedua dituliskan oleh Elistiya Ningsih pada tahun 2017 dengan judul Konsep Kepemimpinan Dalam Negara Menurut Hasan Al-Banna. Dalam skripsi ini juga dijelaskan pengertian tentang konsep kepemimpinan, teori-teori kepemimpinan dalam Islam, fungsi kepemimpinan dalam Islam dan tujuan kepemimpinan dalam Islam. Penulis skripsi ini menjelaskan penelitian yang dilakukan bertujuan untuk: *Pertama*, mengetahui Hasan Al-Banna terutama konsep kepemimpinannya. *Kedua*, mengetahui kesesuaian konsep kepemimpinan Hasan Al-Banna dengan ajaran Al-Qur'an dan Hadist serta relevansinya dengan Indonesia.

Skripsi ketiga dituliskan oleh Sari Wulan pada tahun 2017 dengan judul Konsep pendidikan Islam Menurut Hasan Al-Banna Dalam Kitab “*Risalatut Ta'aalim*”. Dalam skripsi ini membahas tentang pengertian pendidikan Islam, dasar-dasar pendidikan Islam, tujuan pendidikan Islam, materi pendidikan Islam, metode pendidikan Islam, pendidik dan peserta didik serta evaluasi pendidikan Islam Hasan Al-Banna. Penulis skripsi ini menjelaskan penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui konsep pendidikan Islam menurut Hasan Al-Banna dalam kitab “*Risalatut Ta'aalim*”.

Table persamaan dan perbedaan peneliti terdahulu dengan penulis

No	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Tahun	Perbedaan	Persamaan
1	Yarsori	Konsep Kepemimpi nan Hasan Al-Banna	2010	Cenderung membahas tentang perpolitikan dan pembangunan Islam.	Sama-sama membahas tentang konsep kepemimpinan menurut Hasan Al-Banna
2	Elistiya Ningsih	Konsep Kepemimpi nan dalam Negara menurut Hasan Al- Banna	2017	Cenderung membahas tentang penyesuaian konsep kepemimpinan Hasan Al-Banna dengan ajaran Al- Qur'an dan Hadist serta relevansinya dengan Indonesia.	Sama-sama membahas tentang konsep kepemimpinan menurut Hasan Al-Banna
3	Sari Wulan	Konsep pendidikan Islam	2017	Cenderung membahas tentang Pendidikan Islam	Sama-sama membahas tentang

		Menurut Hasan Al- Banna Dalam Kitab <i>“Risalatut Ta’aalim”</i>			konsep kepemimpin an menurut Hasan Al- Banna
--	--	--	--	--	--



B. Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan (*leadership*) berasal dari kata *leader* artinya pemimpin atau *tolead* artinya memimpin.¹⁷ Istilah pemimpin dan kepemimpinan merupakan kesatuan kata yang sulit dipisahkan, karena tiada pemimpin tanpa kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tidak akan berarti tanpa adanya pemimpin. Dalam bahasa Inggris, pemimpin disebut *leader*, sedangkan kegiatannya disebut *leadership*.

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah. Sebutan khalifah pada dasarnya bermakna pengganti atau wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah wafat terutama bagi keempat Khulafaurrasyidin menyentuh juga maksud yang terkandung didalam perkataan amir (jamaknya *umara*) yang berarti penguasa. Oleh karena itu kedua perkataan tersebut di dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin, yang cenderung berkonotasi sebagai pemimpin formal. Konotasi tersebut terlihat pada bidang yang dijelajahi didalam tugas pokoknya, yang tidak hanya menyentuh aspek-aspek keagamaan didalam kehidupan bermasyarakat, tetapi juga aspek-aspek pemerintah dalam kehidupan bangsa dan bernegara. Namun, perkataan khalifah di dalam Al-Qur'an juga untuk menyatakan pemimpin yang bersifat non formal.¹⁸

¹⁷John M. Echols, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), hal, .323

¹⁸Jailani dan Raihan, *Pengantar Manajemen Menurut Al-Qur'an*, (Banda Aceh : Dakwah Ar-Raniry Press, 2013) hal, 159-160

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu ;

- a. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b. Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.¹⁹
- c. R. Terry mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka.²⁰
- d. Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.²¹

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai

¹⁹Irham Fahmi, *Manajemen Pengambilan Keputusan*, , (Bandung : Alfabeta, 2011), hal,

²⁰Badruddin, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung : Alfabeta, 2017), hal, 163

²¹Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hal, 58

dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan dua fungsi utama, yaitu :

- a. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- b. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial yaitu mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar-persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.²²

3. Tugas Pokok Pemimpin

Pemimpin melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Ia harus menyiapkan rencana, strategi, kebijaksanaan, mengadakan koordinasi, mengadakan pengawasan dan lain sebagainya. Untuk melaksanakan semua tugas tersebut, ia harus mengusahakan agar seluruh anggota organisasi itu dapat digerakkan untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu tugas pokok kepemimpinan meliputi:

- a. Menyatupadukan orang-orang yang berbeda-beda motivasinya itu dengan motivasi yang sama.
- b. Mengusahakan suatu kelompok dinamis secara sadar.
- c. Menciptakan suatu lingkungan dimana terdapat integrasi antara individu dan kelompok dengan organisasinya.

²²Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2014), hal, 206

- d. Memberikan inspirasi dan mendorong anggota-anggotanya bekerja seefektif mungkin.
- e. Menumbuhkan kesadaran lingkungan yang senantiasa mengalami perubahan (dinamis) dan mengusahakan agar orang-orang yang dipimpinnya itu dapat menyelesaikan dengan perubahan situasi.

Itu semua mengharuskan pimpinan memiliki kepandaian, kemahiran dan kemampuan untuk memimpin bawahannya dengan baik.²³

4. Peran Kepemimpinan

Menurut Burt Nanus dalam buku Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi yang dikutip Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Manajemen, seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai berikut :

1) Pemberi arah (*Direction Setter*)

Seorang pemimpin diharapkan mampu member pengarahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektifitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan tersebut.

2) Agen Perubahan

Seorang pemimpin berperan sebagai katalisator perubahan internal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan di dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap

²³Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta : Rineka Cipta,1994), hal 138-139

organisasi/perusahaannya, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dalam prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan menciptakan perubahan-perubahan penting.

3) Pembicara (*Spokesperson*)

Pemimpin sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi merupakan penasehat dan negosiator organisasi dengan pihak luar. Untuk menjadi pembicara yang efektif, pemimpin harus membangun jejaring (*network*) dengan dunia luar, agar memperoleh informasi, dukungan, ide dan sumber daya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

4) Pembina atau *Coach*

Pemimpin adalah Pembina team yang memberdayakan individu-individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain ia berperan sebagai mentor, yang menjadikan visi sebagai realitas.²⁴

5. Teori Lahirnya Kepemimpinan

Ada tiga teori yang membahas tentang timbulnya kepemimpinan.

1. Teori genetis (*Hereditary theory*)

Seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat-bakat kepemimpinan.

²⁴Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayusriathi, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), hal, 101

2. Teori Sosial

Merupakan kebalikan dari teori genetis, yaitu bahwa setiap orang diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

3. Teori Ekologis

Bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia pada waktu lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, bakat-bakat itu kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat tersebut.²⁵

6. Tipe Kepemimpinan

Ada lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya ialah :

1. Tipe Otokratik

Dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang yang sangat egois. Egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Dengan egoisme yang besar demikian, seorang pemimpin yang otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain dalam

²⁵I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, cet: ke-2, 2014), hal, 181

organisasi, ketergantungan total para anggota organisasi mengenai nasib masing-masing dan lain sebagainya. Berangkat dari persepsi yang demikian, seorang pemimpin yang otokratik cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada pembenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuannya. Sesuatu tindakan akan dinilainya benar apabila tindakan itu mempermudah tercapainya tujuan dan semua tindakan yang menjadi penghalang akan dipandanya sebagai sesuatu yang tidak baik dengan demikian akan disingkirkannya, apabila perlu dengan tindakan kekerasan.²⁶

2. Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris. Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Para bawahan biasanya mengharapkan seorang pemimpin yang paternalistik mempunyai sifat tidak mementingkan diri sendiri melainkan memberikan

²⁶ Sondang P Siagian, *Teori Dan Kepemimpinan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), hal 31-

perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan pada bawahannya.

3. Tipe Kharismatik

Tipe pemimpin yang kharismatik memiliki khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tertentu itu dikagumi.²⁷

4. Tipe Laissez Faire

Bahwa persepsi seorang pemimpin yang *Laissez Faire* tentang peranannya sebagai seorang pemimpin berkisar pada pandangannya bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pimpinan tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

²⁷ Sondang P Siagian, Teori Dan Kepemimpinan,... hal 37-38

5. Tipe Demokratik

Pemimpin yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsure dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas. Seorang pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan gaya inovasi dan kreativitasnya dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain, terutama para bawahannya.²⁸

7. Kriteria Seorang Pemimpin

Pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memenuhi beberapa kriteria, yaitu:

- a. Pengaruh: seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pemimpin. Pengaruh ini menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tunduk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.
- b. Kekuasaan/power: seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan/power yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan

²⁸ Sondang P Siagian, *Teori Dan Kepemimpinan*,... hal 40-43

yang dimiliki sang pemimpin, tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan/kekuatan yang dimiliki sang pemimpin ini menjadikan orang lain akan tergantung pada apa yang dimiliki sang pemimpin, tanpa itu mereka tidak dapat berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak sama-sama saling menguntungkan.²⁹

- c. Wewenang: Wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada bawahan oleh pemimpin apabila sang pemimpin percaya bahwa bawahan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga bawahan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari sang pemimpin.
- d. Pengikut: Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/power, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada dibelakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan sang pemimpin. Tanpa adanya pengikut maka pemimpin

²⁹Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2013), hal 13-21

tidak akan ada. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.³⁰

8. Nilai-nilai Kepemimpinan

Menurut Brantas dalam buku yang berjudul *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi kepemimpinan*. Tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin seperti diungkapkan oleh Guth dan Taguiri dalam buku Irham Fahmi, yaitu :

1. Teoritis, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional.
2. Ekonomis, yaitu tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
3. Sosial, menaruh belas kasihan kepada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.
4. Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagaifaktor yang sangat vital dalam kehidupannya.
5. Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan sang pencipta.³¹

9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dan Agung Ayu Sriathi dalam buku *Prilaku Organisasi* mengatakan ada beberapa faktor

³⁰Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin Dan Kepemimnpnan Dalam Organisasi*,...hal, 13-21

³¹Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung : Alfabeta, 2014), hal, 64

tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah :

a. Karakteristik pribadi pemimpin

Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

b. Kelompok yang dipimpin

Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan diatas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.

c. Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk setiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.³²

³²Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan Agung Ayu Sriathi, *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hal 106-107

C. Konsep Kaderisasi Kepemimpinan

1. Pengertian Kaderisasi

Kader diartikan sebagai orang yang diharapkan akan memegang jabatan atau pekerjaan penting dipemerintahan, partai dan lain-lain. Sedangkan pengkaderan adalah proses mempersiapkan seseorang untuk menjadi penerus dimasa depan, yang akan memikul tanggung jawab penting dalam lingkungan organisasi. Menurut Alfian, kader yang diharapkan dapat mengemban tongkat kepemimpinan pada masa yang akan datang hendaknya memiliki kualifikasi sebagai berikut :

- a. Mempunyai kualitas kepemimpinan yang handal.
- b. Pengabdian menjadi dasar dari bekerja, serta organisasi sebagai tempat mengabdikan demi tujuan yang lebih besar.
- c. Bukan semata-mata berorientasi kepada kekuasaan, tetapi lebih pada pengabdian untuk sesama dan kekuasaan hanya sebagai alat pengabdian.
- d. Seseorang yang mempunyai motif berprestasi tinggi.
- e. Peka terhadap perubahan lingkungan terutama yang mempunyai pengaruh langsung terhadap dirinya maupun organisasi dimana ia bergabung.³³

Dengan kata lain, kaderisasi merupakan proses penyiapan sumber daya manusia yang kompeten untuk melanjutkan estafet perjuangan yang mampu membangun peran dan fungsi suatu organisasi.

³³ Kaderisasi Kepemimpinan Pembakal (Kepala Desa) Di Desa Hamalau Kabupaten Hulu Sungai Selatan, dikutip dari Farid Nofiard, <https://media.neliti.com/media/publications/100739-ID-kaderisasi-kepemimpinan-pembakal-kepala.pdf>, (diakses 23 Juni 2020)

2. Tujuan Kaderisasi

Tujuan kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon pemimpin demi kesinambungan organisasi, sehingga jika terjadi pergantian pemimpin dapat berjalan mulus karena sudah dipersiapkan. Dengan demikian pengangkatan seorang pemimpin sebaiknya melalui proses kaderisasi. Dengan adanya kaderisasi, diharapkan organisasi akan bertahan dalam waktu cukup lama, tidak bersifat *ad-hoc* dalam mengemban visi dan melaksanakan misinya. Pepatah Belanda mengatakan *on mis baar*, yang kalau diterjemahkan secara bebas berarti tidak ada di dunia ini atau organisasi apapun yang tidak tergantikan.³⁴

Pada saatnya seorang pemimpin secara alamiah atau sebab lain pasti akan turun dan digantikan oleh yang lain. Apalagi bagi pemimpin organisasi modern, yang anggotanya terdiri dari manusia-manusia yang mempunyai pemikiran rasional, mempunyai wawasan ke depan, serta semakin tidak populernya teori “timbulnya pemimpin karena dilahirkan”. Pemimpin tumbuh dan berkembang karena melalui proses pembinaan dan dimatangkan oleh lingkungan. Sistem pengkaderan di dalam suatu organisasi akan sangat tergantung dari besar kecilnya organisasi, lingkup atau bidang kegiatan yang menjadi misi pokok, sistem nilai yang dianut, serta eksistensi organisasi, apakah sementara atau jangka panjang. Suatu organisasi bisnis, di dalam menyiapkan

³⁴Kaderisasi Organisasi Dalam Perubahan, dikutip dari Redatin Parwadi, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/16008/was-jun2006-%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (diakses pada 30 Juni 2020)

pemimpinnya akan berlainan dengan organisasi pemerintahan, politik, atau organisasi sosial. Demikian juga dalam menetapkan kualitas sumber daya manusianya. Namun terdapat suatu kesamaan prinsip yaitu bagaimana mendapatkan manusia terbaik dan berkualitas sehingga mampu memimpin organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁵

Didalam pembahasan kaderisasi organisasi ini akan dibatasi pada bagaimana suatu organisasi dapat memilih pemimpinnya sekarang dan mempersiapkan pemimpinnya di masa depan. Dengan sistem apa agar kepemimpinan organisasi dapat berkesinambungan. Artinya jika pada kurun waktu tertentu terjadi penggantian pemimpin, tetap tersedia calon-calon pemimpin sehingga tidak perlu terjadi krisis kepemimpinan. Dalam menyiapkan kader organisasi, akan tergantung dari budaya dan sistem nilai yang dianut oleh suatu masyarakat bangsa. Budaya yang dianut bangsa Barat, berlainan dengan budaya orang Timur seperti bangsa Jepang, Cina, dan Indonesia. Namun, secara historis budaya Barat telah lama masuk ke negara-negara bekas jajahannya melalui para misionaris, manajer perusahaan trans-nasional mereka sejak Revolusi Industri berlangsung di Inggris.

Pada perkembangan selanjutnya budaya Barat tersebut mempengaruhi dan beradaptasi dengan budaya lokal. Selain budaya, faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap proses kaderisasi

³⁵Kaderisasi Organisasi Dalam Perubahan, dikutip dari Redatin Parwadi, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/16008/was-jun2006-%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (diakses pada 30 Juni 2020)

organisasi adalah manajemen yang dianut atau berlaku akan menentukan corak kepemimpinan di suatu negara. Atau dalam lingkup yang lebih kecil, seperti unit bisnis, pengkaderan pemimpin dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut. Masih lekat dalam benak kita, ketika Indonesia dipimpin oleh Presiden Soekarno dan Soeharto, yang keduanya sempat diangkat menjadi presiden seumur hidup (walaupun keduanya dalam pengangkatannya ada perbedaan). Pada saat itu, nilai yang dianut adalah sistem paternalistik, di mana keikutsertaan, penghargaan, dan penghormatan kepada yang lebih tua dan berjasa pada negara diberikan tempat yang istimewa.³⁶

3. Fungsi Kaderisasi

Fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (embrio) yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi. Kader suatu organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang di atas rata-rata orang umum. Bung Hatta pernah menyatakan kaderisasi dalam kerangka kebangsaan, “Bahwa kaderisasi sama artinya dengan menanam bibit. Untuk menghasilkan pemimpin bangsa di masa depan, pemimpin pada masanya harus menanam.” Dari sini, pandangan umum mengenai kaderisasi suatu organisasi dapat dipetakan menjadi dua ikon secara umum. Pertama, pelaku kaderisasi (subjek). Dan kedua, sasaran

³⁶Kaderisasi Organisasi Dalam Perubahan, dikutip dari Redatin Parwadi, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/16008/was-jun2006-%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (diakses pada 30 Juni 2020)

kaderisasi (obyek). Untuk yang pertama, subyek atau pelaku kaderisasi sebuah organisasi adalah individu atau sekelompok orang yang dipersonifikasikan dalam sebuah organisasi dan kebijakan-kebijakannyayang melakukan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugasorganisasi.³⁷

Sedangkan yang kedua adalah obyek dari kaderisasi, dengan pengertian lain adalah individu-individu yang dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi organisasi. Sifat sebagai subyek dan obyek dari proses kaderisasi ini sejatinya harus memenuhi beberapa fondasi dasar dalam pembentukan dan pembinaan kader-kader organisasi yang handal, cerdas dan matang secara intelektual dan psikologis.

Sebagai subyek atau pelaku, dalam pengertian yang lebih jelas adalah seorang pemimpin. Bagi Bung Hatta, kaderisasi sama artinya dengan edukasi, Pendidikan tidak harus selalu diartikan pendidikan formal, atau dalam istilah Hatta “sekolah-sekolahan”, melainkan dalam pengertian luas. Tugas pertama-tama seorang pemimpin adalah mendidik. Jadi, seorang pemimpin hendaklah seorang yang memiliki jiwa dan etos seorang pendidik. Memimpin berarti menyelami perasaan dan pikiran orang yang dipimpinnya serta memberi inspirasi

³⁷Pelatihan Kaderisasi Anggota Baru Kepemimpinan Generasi Muda Nias (GEMA NIAS), dikutip dari Nurhawati Simamora dan Niscaya Hia, <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JLMI/article/download/1075/926>(diakses pada 30 Juni 2020)

dan membangun keberanian hati orang yang dipimpinnya agar mampu berkarya secara maksimal

dalam lingkungan tugasnya. Sedangkan sebagai obyek dari proses kaderisasi, sejatinya seorang kader memiliki komitmen dan tanggung jawab untuk melanjutkan visi dan misi organisasi ke depan.³⁸

4. Macam-Macam Kaderisasi

Dalam pelaksanaannya proses kaderisasi terdiri dari dua macam yaitu kaderisasi informal dan kaderisasi formal.

a. Kaderisasi Informal

Seluruh kehidupan seseorang sejak masa kanak-kanak dan remaja merupakan masa kaderisasi untuk menjadi pemimpin dalam upaya membentuk pribadi, agar memiliki keunggulan dalam aspek-aspek yang dibutuhkan untuk mampu bersaing. Kaderisasi disebut juga proses pendidikan termasuk proses belajar di sekolah, peluang yang diberikan orang tua (pendidikan keluarga), peluang dalam kurikulum dan program ekstra kurikulum serta lingkungan.

Dalam kaderisasi informal terdapat indikator atau kriteria kelebihan calon pemimpin yang berkepribadian positif dalam merebut kepemimpinan yang dilakukannya secara gigih berdasarkan prestasi,

³⁸Pelatihan Kaderisasi Anggota Baru Kepemimpinan Generasi Muda Nias (GEMA NIAS), dikutip dari Nurhawati Simamora dan Niscaya Hia, <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JLMI/article/download/1075/926>(diakses pada 30 Juni 2020)

loyalitas dan dedikasi pada kelompok/organisasi, memiliki sifat dan sikap pasrah kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagai penentu yang mutlak.

b. Kaderisasi formal

Perkataan formal menunjukkan bahwa usaha mempersiapkan seseorang sebagai calon pemimpin dilakukan secara berencana, teratur dan tertib, sistematis, terarah dan disengaja. Usaha itu bahkan dapat diselenggarakan secara melembaga, sehingga semakin jelas sifat formalnya. Untuk itu proses kaderisasi mengikuti suatu kurikulum yang harus dilaksanakan selama jangka waktu tertentu dan berisi bahan-bahan teoretis dan praktik tentang kepemimpinan serta bahan-bahan lain sebagai pendukungnya.³⁹

D. Kepemimpinandalam Islam

Imam dan khalifah adalah dua istilah yang digunakan Al-Qur'an untuk menunjuk pemimpin. Kata imam terambildari kata *amma yaummu*, yang berarti menuju, menumpu dan meneladani. Kata khalifah berakar kata *khalafa*, yang pada mulanya berarti “dibelakang” sering kali juga diartikan “pengganti”, karena yang menggantikan selalu berada di belakang atau datang sesudah yang digantikannya.⁴⁰

Kepemimpinan Islam meliputi banyak hal, karena seorang pemimpin dalam perspektif Islam memiliki fungsi ganda yaitu sebagai seorang

³⁹Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, cet: ke-10, 2013), hal, 96-98

⁴⁰Sakdiah, *Manajemen Organisasi Islam*, (Banda Aceh : Dakwah Ar-Raniry Press, 2015) hal, 117

khalifatullah (wakil Allah) di muka bumi yang harus merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Dan sekaligus sebagai *Abdullah* (hamba Allah) yang patuh serta senantiasa terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah.

Adapun pengertian Kepemimpinan Islam dapat dilihat dari pendapat Hadari Nawawi dalam bukunya *Kepemimpinan menurut Islam* berikut yang membagi pengertian atau definisi kepemimpinan menjadi dua bagian, yaitu :

a. Pengertian Spiritual

Dalam Islam kepemimpinan berasal dari perkataan *khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah saw. Wafat, menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan “*amir*” (yang jamaknya *Umara*) atau penguasa. Oleh Karena itu, kedua istilah ini didalam bahasa Indonesia disebut pemimpin yang cenderung berkonotasi pemimpin formal.⁴¹

Dalam pengertian spiritual ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan Islam secara mutlak adalah bersumber dari Allah swt. yang telah menjadikan manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini. Sehingga dimensi kontrol tidak terbatas pada interaksi antara yang memimpin (*Umara*) dengan yang dipimpin, tetapi baik antara pemimpin maupun rakyat yang dipimpin harus sama-sama

⁴¹Aunur Rohim Fakih, *Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2001), hal 4-6

mempertanggungjawabkan amanah yang diembannya sebagai seorang khalifah Allah dimuka bumi ini, *secara komprehensif*.

b. Pengertian Empiris

Untuk memahami kepemimpinan empiris ini, maka perlu dipahami terlebih dahulu tinjauan dari segi *terminology-nya*. Secara *etimologis* (ilmu asal kata) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata pimpin dengan mendapat awalan kata *me* yang berarti menuntun, menunjukkan jalan, membimbing. Perkataan lain yang disamakan artinya adalah mengetuai, mengepalai, memandu dan melatih. Dalam bentuk kegiatan, maka si pelaku disebut pemimpin. Dengan kata lain pemimpin adalah orang yang memimpin, mengetuai atau mengepalai.

Dalam Al-Qur'an banyak dijumpai istilah-istilah yang berhubungan dengan pemimpin. Seperti istilah *khalifah* yang terdapat dalam surah *Al-Baqarah* ayat 30, istilah *ulil amri* yang terdapat dalam surah *An-Nisa* ayat 59, istilah *wali* yang disebutkan dalam surah *Al-Maidah* ayat 55. Dalam hadist nabi, istilah pemimpin dijumpai dalam kalimat *ra'in* atau *amir* seperti hadist riwayat bukhari.⁴²

Pengertian dari segi terminologi ini belum mampu memberikan kejelasan secara tuntas mengenai makna kepemimpinan ini. Selanjutnya, secara terminologi ini dapat diidentifikasi beberapa gejala, yaitu :

⁴²Aunur Rohim Fakih, *Kepemimpinan Islam*,... hal, 6-7

1. Dalam kepemimpinan selalu berhadapan dua belah pihak. Pihak yang pertama disebut pemimpin dan pihak lainnya adalah orang yang dipimpin. Jumlah pemimpin selalu lebih sedikit dari jumlah yang dipimpin.
2. Kepemimpinan merupakan gejala social, yang berlangsung sebagai interaksi antara manusia didalam kelompoknya. Baik berupa kelompok besar yang melibatkan jumlah orang yang banyak, maupun kelompok yang kecil dengan jumlah orang yang terlibat didalamnya sedikit.
3. Kepemimpinan sebagai perihal memimpin berisi kegiatan menuntun, membimbing, memandu, menunjukkan jalan, mengepalai dan melatih, agar orang-orang yang dipimpin dapat mengerjakannya sendiri.

Dari tinjauan itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah swt.⁴³ Menurut penulis konsep metode kepemimpinan adalah suatu cara atau langkah seorang pemimpin dalam memberi pengaruh terhadap anggota serta menjadi pembimbing dalam sebuah organisasi agar tercapainya tujuan dari sebuah organisasi.

⁴³Aunur Rohim Fakih, *Kepemimpinan Islam*, hal 7

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang berupa kata-kata tertulis, maupun lisan dan perilaku dari orang-orang yang diteliti. Adapun metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah Analisis *life history* (review singkat) adalah penelitian yang bersifat pembahasan mendalam terhadap isi suatu informasi tertulis atau tercetak dalam media massa.⁴⁴

Dalam istilah ilmiah, pengalaman pribadi dikenal *Individual's Life History* atau lebih banyak dikenal dengan *Life History* (saja), juga dikenal dengan istilah *personal document* dalam psikologi, dan juga umumnya dipanggil dengan *human document* dalam sosiologi, sedangkan dalam antropologi-budaya lebih dikenal dengan *Individual's Life History*, adalah sebuah pendekatan dalam penelitian kualitatif yang digunakan untuk memperoleh bahan keterangan mengenai apa yang dialami oleh individu tertentu di dalam masyarakatnya yang menjadi objek penelitian. Dalam pemahaman melalui *life history* ini, seorang peneliti akan memperdalam pengertiannya secara kualitatif, mengenai detail persoalan yang sedang dipelajarinya dari orang,

⁴⁴Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006), hal 31

kelompok atau masyarakat tertentu, yang tidak dapat diperoleh dari sekedar interview, observasi atau dengan menggunakan questioner.⁴⁵

B. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang lebih akurat peneliti menggunakan jenis penelitian perpustakaan (*Library Reseach*), yaitu dengan menggunakan beberapa literature atau bahan perpustakaan. Penelitian kepustakaan (*Library Reseach*) merupakan penelitian yang dilakukan dengan mencari data atau informasi melalui membaca buku-buku referensi dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan yang ada kaitannya dengan skripsi ini.⁴⁶

Untuk membahas suatu persoalan dalam penelitian diperlukan suatu metode agar tercapai tujuan penelitian. Dalam penyusunan skripsi ini, digunakan historis. Metode ini merupakan salah satu cara untuk memecahkan masalah pada masa lampau.⁴⁷

C. Sumber dan Jenis Data

Sumber data dari penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan (*Library Reseach*). Sumber data ini dapat dibagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari masing-masing utama, seperti hasil

⁴⁵Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2003), hal 109-110

⁴⁶Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006), hal 31

⁴⁷Dudung Abdurrahman, *Metode Penelitian Sejarah*, (Jakarta : Logos Wacana Ilmu, 1999), hal, 53

karyanya langsung dari Hasan Al-Banna dan pandangan-pandangan dalam berupa buku dan karya-karya tulisannya.

Sedangkan sumber data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari tangan kedua atau tidak langsung dari narasumbernya. Jadi penulis menggunakan sumber data primer dalam penelitian ini yaitu penulis menggunakan referensi buku karya Hasan Al-Banna, seperti : Risalah Pergerakan Ikhwanul Muslimin, Kumpulan Risalah Dakwah Hasan Al-Banna, Memoar Hasan Al-Banna, Majmu'atu Rasa'il Hasan Al-Banna (Jilid 1) dan Majmu'atu Rasa'il Hasan Al-Bannadan (Jilid 2). Adapun sumber data sekunder adalah pandangan-pandangan atau pemikiran Hasan Al-banna yang diperoleh dari sumber yang kedua atau tidak langsung diperoleh darinya, seperti : Revolusi Hasan Al-Banna dan Masyru' Al-Ishlah Al-'aalami, Tokoh-Tokoh Besar Islam Sepanjang Sejarah.

Menurut Lofland, menyatakan sumber utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain, dilihat dari sumber data, penulis menggunakan sumber tertulis sebagai sumber utama menelusuri buku-buku Hasan Al-Banna. Hasan Al-Banna sebagai sumber utama untuk mendukung penelitian ini.⁴⁸

D. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah variable yang sangat penting dalam penelitian. Data harus dikumpulkan sebanyak mungkin oleh peneliti menggunakan metode-metode yang benar. Adapun data-data yang diperlukan oleh peneliti, secara teknik

⁴⁸Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Kineka Cipta, 2008) hal, 169

dapat diperoleh melalui beberapa teknik pengumpulan data yang akan digunakan, seperti studi literature dan dokumnetasi terkait konsep dan pemikiran Hasan Al-Banna. Data yang dikumpul itu adalah berbentuk kualitatif (uraian atau penjelasan).

Pemilihan metode menentukan tahap keabsahan peneliti yang dilakukan. Peneliti ini dilakukan dengan mempelajari buku-buku, majalah, surat kabar dan tabloid serta bahan-bahan bacaan lainnya yang sesuai dengan pokok pembahasan dan dapat dijadikan landasan teori.⁴⁹

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan tahap pertengahan dari serangkaian tahap dalam sebuah penelitian yang mempunyai fungsi yang sangat penting. Hasil penelitian yang dihasilkan harus melalui proses analisis data terdahulu agar dipertanggung jawabkan keabsahannya.⁵⁰

Sebutan dengan skripsi ini teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah contenta analisis. Contenta analisis adalah analisis ini (Conenta) dari pandangan atau pemikiran atau pun pendapat Hasan Al-Banna. Analisis ini berhubungan dengan komunikasi atau komuniaksi. Logika dasar dalam komunikasi, bahwa setiap komunikasi selalu berisi pesan dalam sinyal komunikasinya itu, baik berupa verbal atau nonverbal. Sejauh itu makna komunikasi menjadi amat dominan dalam setiap peristiwa komunikasi.⁵¹

⁴⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 1996) hal, 8

⁵⁰Haris Herdiansyah, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Teras, 2009) hal, 69

⁵¹Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta : Kencana, 2007) hal, 163

Analisis dimulai dari menelaah semua data yang diperoleh. Tafsiran atau interpretasi artinya memberikan makna kepada analisis untuk menjelaskan antar hubungan dan berbagai konsep.⁵²



⁵²Kaelan, *Metode Penelitian Agama Kualitatif Interdisipliner* (Jakarta : Rineka Cipta, 2008) hal, 117

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Biografi Hasan Al-Banna

Nama lengkap Hasan Al-Banna ialah Hasan Ahmad Abdurrahman Al-Banna. Dan julukannya adalah Pembaharu Islam abad ke-20.⁵³ Ia dilahirkan tahun 1906 M. Bertepatan bulan Sya'ban 1324 H. di Mahbadiyah wilayah al-Bahirah sebuah kawasan dekat kota Iskandariyah Mesir. Wafat dalam peristiwa berdarah dimata para pengagumnya, merupakan kematian sebagai seorang syuhada tepatnya tahun 1949 M. Hasan Al-Banna dilahirkan dan dibesarkan dalam lingkungan keluarga yang taat beragama, berpendidikan dan terhormat. Ayahnya bernama Syekh Ahmad Abd. Al-Rahman menurut catatan sejarawan adalah seorang ulama yang taat beribadah, pernah belajar di Universitas Al-Azhar pada masa syekh Muhammad Abduh.

Hasan Al-Banna yang sejak kecilnya telah mendapatkan didikan dari ayahnya dalam berbagai disiplin ilmu. Jenjang pendidikan ia lalui diawali dari pendidikan dasar di Madrasah Diniyah "al-Rasyad" di tempat kelahirannya dengan gurunya Syekh Muhammad Zahran pemilik madrasah itu sendiri. Di madrasah inilah ia menerima berbagai cabang ilmu seperti hadist dengan target hafalan dan pemahaman, mempelajari *qawa'id*, *insyak* dan lain-lain.⁵⁴ Akan tetapi tiba-tiba sang ayah menyampaikan suatu rencana yang

⁵³Muhammad Sa'id Mursi, *Tokoh-Tokoh Besar Islam Sepanjang Sejarah*, (Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar, 2007), hal, 244

⁵⁴Saidan, *Perbandingan Pemikiran Pendidikan Islam Antara Hasan Al-Banna Dan Mohammad Natsir*, (Jakarta : Kementerian Agama RI, 2011), hal, 117-119

mengejutkan ia harus pindah dari sekolah ini ke *Madrasah I'dadiyah*, karena tidak kuat. Ketika itu, jenis pendidikan ini setingkat dengan *Madrasah ibtidaiyah*, hanya tanpa pelajaran bahasa asing, namun ada tambahan beberapa pelajaran tentang undang-undang pertanahan dan perpajakan, serta sedikit tentang agrikultura, disamping mendalami secara luas tentang ilmu bahasa nasional (bahasa Arab) dan ilmu agama. Sang ayah yang bersemangat itu tetap menginginkan agar putranya senantiasa menghafal Al-Qur'an. Akhirnya diambillah jalan keluar, hafalan Al-Qur'annya diselesaikan di rumah saja. Belum sepekan berselang, si anak pun sudah menjadi siswa di *Madrasah I'dadiyah*.⁵⁵

Kemudian ia melanjutkan pendidikannya ke *Madrasah al-Muallimin al-Awwaliyah* di Damanhur, yaitu sejenis sekolah keguruan tingkat pertama. Disamping Hasan Al-Banna giat mempelajari berbagai ilmu pengetahuan, ia juga aktif dalam berbagai organisasi dan asosiasi pelajar. Bahkan sewaktu masih jadi siswa, ia telah memprakasai berdirinya sebuah organisasi “*jam'iyat al-Akhlaq al-Adabiyah*” (Himpunan Peilaku Bermoral) dan organisasi *Jam'iyat Man'i al-Muharramat* (Himpunan Pencegah Kemungkaran).

Setelah Hasan al-Banna menyelesaikan pendidikannya di *Madrasah al-Muallimin al-Awwaliyah*, ia sudah mengantongi ijazah sebagai persyaratan untuk menjadi guru bahkan ia diminta agar bersedia jadi guru, akan tetapi ia malah memilih melanjutkan studinya, maka pada tahun 1923 dalam usia 16

⁵⁵Hasan Al-Banna, *Memoar Hasan Al-Banna Mudzakkiratud Da'wah wad Da'iyah*, (Solo: Era Adicitra Intermedia, 2013) , hal, 6

tahun, ia berangkat ke Kairo untuk melanjutkan pendidikannya di Dar ‘Ulum Mesir yaitu sebuah perguruan tinggi yang berada di bawah naungan al-Azhar saat itu.

Perguruan tinggi Dar ‘Ulum ini didirikan tahun 1873 sebagai lembaga pertama Mesir yang menyediakan pendidikan tinggi modern (sains) disamping ilmu-ilmu agama tradisional yang menjadi spesialisasi lembaga pendidikan tradisional dan klasik al-Azhar saat itu. Dalam pandangan Hasan al-Banna, tidak mengenal istilah ilmu modern produk barat, akan tetapi adalah merupakan interpretasi dari ayat-ayat al-Qur’an yang dijabarkan sesuai dengan kemampuan akal manusia. Ia betul-betul yakin bahwa al-Qur’an adalah sumber dari segala sumber pengetahuan. Disamping itu ia juga memperhatikan masalah-masalah politik, industri, perdagangan serta olahraga. Sekalipun Hasan Al-Banna bergelut dengan berbagai disiplin ilmu dan sibuk dalam asosiasi pemuda dalam usia yang masih muda dan masih duduk di bangku studi, akan tetapi tidak sampai melalaikannya dari ibadah *mahdhah* kepada Allah.⁵⁶

Di antara karya-karya tulis yang ditinggalkan oleh Iman Hasan Al-Banna adalah:

1. *Ahaditsul Jum’ah* (Pesan Setiap Jumat)
2. *Mudzakkiratud-Dakwah wad Da’lah* (Pesan-Pesan Buat Dakwah dan Da’i)
3. *Al-Ma’tsurat* (Wasiat-Wasiat)

⁵⁶Saidan, *Perbandingan Pemikiran Pendidikan Islam Antara Hasan Al-Banna Dan Mohammad Natsir*, (Jakarta : Kementerian Agama RI, 2011), hal 119-120

Karya-karyanya dalam bentuk kumpulan pesan (Majmu'atur-Rasail) adalah:

1. *Da'watuna* (Misi Kita)
2. *Nahwan Nur* (menuju Kecerahan)
3. *Ila Asy-Syabab* (Kepada Para Pemuda)
4. *Bainal Amsi Wal Yaum* (Antara Kemarin dan Hari ini)
5. *Risalatul Jihad* (Pesan jihad)
6. *Risalatut Ta'lim* (Pesan-Pesan Pendidikan)
7. *Al-Mu'tamar Al-Khamis* (Konfrensi kelima)
8. *Nizhamul Usar* (Sistem Kelompok Kecil Pergerakan)
9. *Al-'Aqaid* (Prinsip-Prinsip)
10. *Nizhamul Hukm* (Sistem Pemerintahan)
11. *Al-Ikhwan Tahta Rayatil-Quran* (Ikhwan di Bawah Bendera Al-Quran)
12. *Da'watuna fi Thaurin Jadid* (Misi Kita dalam Masa Baru)
13. *IlaAyyi Syai'in Nad'un Nas* (Ke Arah Mana Kita Menyeru Manusia?)
14. *An-Nizham Al-Iqtishadi* (Sistem Pemerintahan)⁵⁷

⁵⁷Fathi Yakan, *Revolusi Hasan Al-Banna*, (Jakarta: Harakah, 2002), hal, 13

B. Metode Kaderisasi Kepemimpinan Menurut Hasan Al-Banna

Arkanul Bai'ah hadir untuk membingkai keimanan para aktivis, yaitu keimanan terhadap Islam sebagai manhaj, jama'ah sebagai sarana untuk menegakkan Islam dalam realitas kehidupan, dan keimanan pada kerja yang dapat mengundang dukungan serta pertolongan Allah swt.. Imam Al-Banna telah menegaskan dimensi-dimensi tersebut dalam mukadimah Risalah At-Ta'lim. Beliau mensifati kader Mujahidin dengan ungkapan: Mereka mengimani kesucian fikrahnya dan keluhuran dakwahnya, serta bertekad dengan tulus untuk hidup bersamanya atau mati karena memperjuangkannya. Rukun baiat kita ada sepuluh yaitu:

1. Fahm (Pemahaman)

Yang dimaksud Hasan Al-Banna Fahm (pemahaman) adalah engkau yakin bahwa fikrah kita adalah fikrah Islamiah yang bersih. Hendaknya engkau memahami Islam, sebagaimana kami memahaminya dalam batas-batas *ushul al-'isyirin* (dua puluh prinsip) yang sangat ringkas berikut ini.⁵⁸

- a. Islam adalah system yang menyeluruh, mencakup seluruh aspek kehidupan. Ia adalah negara dan tanah air atau pemerintah dan umat. Ia adalah moral dan kekuatan atau kasih sayang dan keadilan. Ia adalah wawasan dan undang-undang atau ilmu pengetahuan dan hukum. Ia adalah materi dan kekayaan alam atau penghasilan dan kecukupan. Ia adalah jihad dan dakwah atau

⁵⁸Faishal ash-shafi, *Masyru' Al-Ishlah Al-'Aalam Proyek Perbaikan Global Dalam Pandangan Hasan Al-Banna*, (Jakarta : Al-I'tishom, 2018), hal, 296-299

pasukan dan pemikiran, sebagaimana juga ia adalah akidah yang lurus dan ibadah yang benar, tidak kurang dan tidak lebih.

- b. Al-Quran Al-Karim dan Sunah yang suci adalah rujukan setiap muslim dalam mengenali hukum-hukum Islam. Al-Quran dipahami sesuai dengan kaidah-kaidah bahasa Arab, tanpa *takalluf* (memaknakan suatu ayat hingga melampau arti yang sewajarnya) dan *ta'assuf*(serampangan). Sedangkan, As-Sunah yang suci dipahami melalui para ahli hadits yang terpercaya.
- c. Keimanan yang murni, ibadah yang benar, dan *mujahadah* (bersunggu-sungguh dalam beribadah) adalah cahaya dan kelezatan yang Allah curahkan pada hati hamba-hamba yang kehendaki-Nya. Sementara Ilham, lintasan pikiran, penemuan gaib (penampakan), dan mimpi, bukan termasuk sumber hukum syariat Islam. Semua itu tidak dianggap, kecuali bila tidak bertentangan dengan hukum-hukum agama dan teks-teksnya.⁵⁹
- d. Jimat, jampi(mantera), jimat dari seorang peramal,orang pintar, perdukunan, mengaku tahu akan hal-hal gaib, dan semisalnya, adalah kemungkaran yang wajib diberantas. Kecuali jimat yang berasal dari ayat-ayat Al-Quran atau mimpi yang diriwayatkan dari Rasulullah Saw.
- e. Pendapat pimpinan dan wakilnya tentang hal-hal yang tidak ada teks hukumnya, hal-hal yang mengandung beragam pilihan, dan

⁵⁹Faishal ash-shafi, *Masyru' Al-Ishlah Al-'Aalam Proyek Perbaikan Global Dalam Pandangan Hasan Al-Banna*,... hal, 299

hal-hal yang membawa kemaslahatan umum, harus diamalkan sepanjang tidak bertentangan dengan kaidah-kaidah syariat. Pendapat tersebut mungkin berubah sejalan dengan situasi, tradisi, atau adat. Pada dasarnya ibadah adalah kepatuhan total, tanpa mempertimbangkan makna-maknanya. Sedangkan adat-istiadat, harus memepertimbangkan rahasia, hikmah, dan tujuannya.

- f. Setiap orang dapat diambil dan ditolak ucapannya, kecuali Rasulullah Saw. Segala hal yang datang dari para pendahulu yang sesuai dengan Al-Quran dan As-Sunah kita terima. Bila tidak, maka Al-Quran dan As-Sunah lebih utama untuk diikuti. Namun demikian, kita tidak boleh melukai atau mencaci maki pribadi mereka dalam masalah-masalah yang masih diperselisihkan, serahkan saja kepada niat mereka masing-masing. Sebab mereka telah mendapatkan apa yang telah mereka kerjakan.⁶⁰
- g. Setiap Muslim yang belum mencapai kemampuan telaah terhadap dalil-dalil hukum yang bersifat cabang (bukan prinsip), hendaklah mengikuti salah satu imam. Namun lebih baik lagi kalau sikap mengikuti tersebut diiringi dengan upaya semampunya dalam memahami dalil-dalilnya. Hendaklah ia menerima setiap masukanyang disertai dalil, bila ia percaya pada keshalihan dan kapasitas orang yang memberi masukan tersebut. Bila ia termasuk ahli ilmu, maka hendaklah berusaha menyempurnakan

⁶⁰Faishal ash-shafi, *Masyru' Al-Ishlah Al-'Aalam Proyek Perbaikan Global Dalam Pandangan Hasan Al-Banna*, ... hal, 300

kekurangannya dalam keilmuan, sehingga dapat mencapai derajat penelaah.

- h. Perbedaan paham dalam masalah-masalah cabang, tidak menjadi faktor perpecahan dalam agama, tidak menyebabkan permusuhan, dan tidak juga kebencian. Setiap mujtahid akan mendapatkan pahala masing-masing. Tidak ada larangan melakukan studi ilmiah yang obyektif dalam persoalan-persoalan yang masih diperselisihkan, dalam suasana saling mencintai karna Allah dan tolong menolong untuk mencapai kebenaran, tanpa menyeret pada debat yang tercela dan fanatic.⁶¹
- i. Memperdalam pembahasan tentang masalah-masalah yang tidak menghasilkan amal nyata adalah sikap memaksakan diri yang dilarang Islam. Misalnya memperluas pembahasan tentang berbagai hukum yang belum terjadi, memperbincangkan makna ayat-ayat Al-Quran Al-Karim yang belum dijangkau oleh ilmu pengetahuan, perbincangan tentang perbandingan keutamaan para sahabat ra. Atau perselisihan yang terjadi diantara mereka. Sebab masing-masing memiliki keutamaan sebagai sahabat nabi Saw dan pahala dari niatnya.
- j. Mengenal Allah Swt. meng-Esakan-Nya, dan me-Mahasucikan-Nya, adalah setinggi-tinggi tingkatan akidah Islam. Sedangkan ayat-ayat dan hadits-hadits shahih tentang sifat-sifat Allah adalah

⁶¹Faishal ash-shafi, *Masyru' Al-Ishlah Al-'Aalam Proyek Perbaikan Global Dalam Pandangan Hasan Al-Banna...* hal, 300

mutasyabihat. Kita wajib mengimani sebagaimana adanya, tanpa menta'wilkan dan tanpa pengingkaran, serta tidak perlu memperuncing perbedaan pendapat diantara para ulama tentang hal tersebut.

- k. Segala bentuk bid'ah dalam agama yang tidak mempunyai dasar, tetapi dianggap bagus oleh hawa nafsu manusia, baik berupa penambahan maupun pengurangan, adalah kesesatan yang wajib diperangi dan diberantas dengan menggunakan cara yang sebaik-baiknya, yang tidak menimbulkan kejelekan yang lebih parah.
- l. Bid'ah *idhafiya*, bid'ah *tarkiyah*, dan *iltizam* (menentukan waktu, tempat, dan jumlah bilangan) terhadap ibadah-ibadah yang *muthlaqah* (ibadah yang tidak ditentukan waktu, tempat, dan bilangannya) adalah masalah khilafiyah dalam bab fiqih. Masing-masing orang mempunyai pendapat dalam masalah tersebut.⁶²
- m. Mencintai, menghormati, dan memuji orang-orang shalih, karena amal-amal baik mereka yang dikenal adalah bagian taqarrub pada Allah Swt. sedangkan para wali adalah orang-orang yang disebut dalam firman Allah Swt :

⁶²Faishal ash-shafi, *Masyru' Al-Ishlah Al-'Aalam Proyek Perbaikan Global Dalam Pandangan Hasan Al-Banna*,... hal, 301

يَتَّقُونَ وَكَانُوا إِيمَانًا لِلَّذِينَ

Artinya : “yaitu orang-orang yang beriman dan mereka itu bertakwa”. (Yunus:63).⁶³

- n. Ziarah kubur adalah Sunah yang disyariatkan dengan cara-cara yang diajarkan Rasulullah Saw. Akan tetapi, meminta pertolongan kepada penghuni kubur, siapa pun mereka, berdoa kepadanya, memohon pemenuhan hajat (baik dari jarak dekat maupun kejauhan), bernazar untuknya, membangun kuburnya, menghiasnya, memberinya penerangan, dan mengusapnya (untuk mendapatkan berkah), juga bersumpah dengan selain Allah Swt. dan segala bid'ah yang serupa dengannya adalah dosa besar yang wajib diperangi. Kita tidak akan mencari-cari pembenaran terhadap amalan-amalan tersebut, demi menutup pintu fitnah yang lebih parah lagi.
- o. Berdoa kepada Allah disertai tawassul (perantara) dengan salah satu makhluk-Nya adalah perbedaan dalam masalah cabang tentang cara berdoa, bukan termasuk masalah akidah.⁶⁴
- p. Tradisi yang salah tidak dapat mengubah hakikat arti lafadz-lafadz dalam syariat. Tetapi wajib memastikan barisan makna yang dimaksud oleh lafadz dan tunduk padanya. Sebagaimana juga

⁶³Al-Qur'an Penerjemahan Jumanatul Ali-art(j-art), Al-Jumanatul 'Ali Al-Qur'an (Bandung, 2004), hal, 172

⁶⁴Faishal ash-shafi, *Masyru' Al-Ishlah Al-'Aalam Proyek Perbaikan Global Dalam Pandangan Hasan Al-Banna*,... hal, 302

wajib berhati-hati terhadap tipuan lafadz dalam masalah dunia dan agama.

- q. Akidah adalah landasan amal, dan amal hati itu lebih penting daripada amal anggota badan. Namun, upaya mencapai kesempurnaan pada kedua hal tersebut merupakan tuntutan syariat, meskipun kadar tuntutan masing-masing berbeda.
- r. Islam member kebebasan pada akal, menganjurkan untuk melakukan penelitian pada alam, mengangkat derajat ilmu dan para ulama, dan menyambut kehadiran segala sesuatu yang baik dan bermanfaat.
- s. Pandangan *syar'i* dan pandangan logika memiliki wilayah sendiri-sendiri yang tidak dapat saling memasuki secara sempurna. Namun demikian, keduanya tidak akan pernah berbeda dalam hal-hal yang pasti. Hakikat ilmiah yang benar tidak mungkin bertentangan dengan kaidah syariat yang shahih. Sesuatu yang masih bersifat interpretable (*zhanni*) harus ditafsiri agar sejalan dengan pasti. Bila kedua-duanya bersifat *Zhanni*, maka pandangan syariat lebih utama untuk diikuti, sampai logika mendapatkan legalitas kebenarannya, atau gugur sama sekali.⁶⁵
- t. Kita tidak mengkafirkan seorang Muslim yang telah mengikrarkan dua kalimat syahadat, mengamalkan tuntutan-tuntutannya dan melaksanakan kewajiban-kewajibannya, baik karena pendapat

⁶⁵Faishal ash-shafi, *Masyru' Al-Ishlah Al-'Aalam Proyek Perbaikan Global Dalam Pandangan Hasan Al-Banna*,... hal, 302-303

maupun kemaksiatannya, kecuali jika ia mengatakan kata-kata kufur, atau mengingkari sesuatu yang telah diakui sebagai asas dari agama, atau mendustakan ayat-ayat Al-Quran yang sudah jelas maknanya, atau menafsirkan dengan cara yang tidak sesuai dengan kaidah bahasa Arab, atau melakukan suatu perbuatan yang tidak mungkin diinterpretasikan, kecuali kufuran.

2. Al-Ikhlas

Yang di maksud Hasan Al-Banna Ikhlas adalah bahwa seorang kader mengorientasikan perkataan, perbuatan, dan jihadnya hanya kepada Allah swt. serta mengharap keridhaan dan pahala-Nya, tanpa memperhatikan keuntungan materi, penampilan, pangkat, gelar, kemajuan atau kemunduran. Dengan itulah, ia menjadi tentara fikrah dan akidah, bukan tentara kepentingan dan yang hanya mencari kemanfaatan dunia. Seperti Firman Allah swt:⁶⁶

الْعَالَمِينَ رَبِّ اللَّهِ وَمَمَاتِي وَمَحْيَايَ وَنُصْرَتِي صَلَاتِي إِنَّ قُلَّ

Artinya: “Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. (Al-An’am:162)⁶⁷

Dengan begitu seorang kader telah memahami makna slogan abadinya, “Allah tujuan kami”.

⁶⁶Faishal ash-shafi, *Masyru’ Al-Ishlah Al-‘Aalam Proyek Perbaikan Global Dalam Pandangan Hasan Al-Banna*,... hal, 303

⁶⁷Al-Qur’an Penerjemahan Jumanatul Ali-art(j-art), Al-Jumanatul ‘Ali Al-Qur’an (Bandung, 2004), hal 119

3. Al-Amal

Yang di maksud Hasan Al-Banna Amal (aktivitas) adalah buah ilmu dan keikhlasan. Adapun urutan amal yang dituntut dari seorang kader yang tulus adalah:

- a. Memperbaiki diri sendiri, sehingga ia menjadi orang yang kuat fisiknya, kokoh akhlaknya, luas wawasannya, mampu mencari penghidupan, selamat akidahnya, benar ibadahnya, melakukan mujahadah terhadap dirinya sendiri, penuh perhatian akan waktunya, rapi urusannya, dan bermanfaat bagiorang lain. Itu semua adalah kewajiban seorang kader.
- b. Membentuk keluarga Muslim, yaitu dengan mengondisikan keluarga agar menghargai fikrahnya, memelihara etika Islam dalam setiap aktivitas kehidupan rumah tangganya, baik dalam memilih pasangan dan memposisikan pasangan sesuai hak dan kewajibannya, baik dalam mendidik anak-anak dan pembantu, serta membimbing mereka pada dasar-dasar Islam. Itu semua juga merupakan kewajiban masing-masing kader.⁶⁸
- c. Bimbingan masyarakat, yaitu dengan menyebarkan seruan kebaikan di tengah-tengahnya, memerangi berbagai perilaku rendah dan munkar, mendukung berbagai perilaku mulia, melakukan amar makruf, berinisiatif melakukan kebijakan, menggait opini umum untuk mendukung fikrah Islam dan

⁶⁸Faishal ash-shafi, *Masyru' Al-Ishlah Al-'Aalam Proyek Perbaikan Global Dalam Pandangan Hasan Al-Banna*,... hal, 304

mewarnai segala aspek kehidupan umum serta terus menerus dengannya. Itu semua menjadi tanggung jawab masing-masing kader dan juga menjadi tanggung jawab jamaah institusi yang dinamis.

- d. Memerdekakan tanah air, yaitu dengan membebaskannya dari setiap penguasa asing non muslim, baik secara politik, ekonomi, maupun mental.
- e. Membenahi pemerintah sehingga menjadi pemerintahan yang benar-benar Islami. Dengan begitu ia dapat melaksanakan tugasnya sebagai pelayan umat, karyawan umat, dan bekerja untuk kemaslahatan mereka. Pemerintahan Islam adalah pemerintah yang anggota-anggotanya terdiri dari kaum muslimin, yang menunaikan hal-hal yang diwajibkan oleh Islam, tidak melakukan kemaksiatan dengan terang-terangan, dan menerapkan hukum-hukum Islam serta ajaran-ajarannya.⁶⁹
- f. Mengembalikan eksistensi kenegaraan bagi umat Islam, yaitu dengan memerdekakan negeri-negerinya, menghidupkan kembali kejayaannya, memadukan peradabannya, dan menyatukan kata-katanya, sehingga itu semua dapat mengembalikan khalifah yang telah hilang dan persatuan yang diidam-idamkan.
- g. Kepeloporan internasional, yaitu dengan menyebarkan dakwah Islam ke seluruh penjuru dunia.

⁶⁹ Faishal ash-shafi, *Masyru' Al-Ishlah Al-'Aalam Proyek Perbaikan Global Dalam Pandangan Hasan Al-Banna*,... hal, 304-306

4. Al-Jihad

Yang di maksud Hasan Al-Banna Jihad adalah sebuah kewajiban yang terus berlaku sampai hari kiamat. Urutan jihad yang pertama adalah pengingkaran hati dan puncaknya adalah berperang di jalan Allah swt. di antaranya keduanya ada jihad dengan lisan, pena, tangan, dan kata-kata yang benar di hadapan penguasa yang zhalim. Dakwah tidak akan pernah hidup, kecuali dengan jihad. Ketinggian dan luasnya cakrawala dakwah menjadi tolak ukur bagi keagungan jihad di jalannya, besarnya harga yang harus dibayar untuk mendukungnya, dan banyaknya pahala yang disediakan untuk para aktivisnya.

5. At-Tadhiyah

Yang di maksud Hasan Al-Banna At-tadhiyah adalah mengorbankan jiwa, harta, waktu, kehidupan, dan segala-galanya demi mencapai tujuan. Tidak ada jihad di dunia ini yang tidak disertai pengorbanan. Dan pengorbanan dalam rangka memperjuangkan fikrah kita tidaklah sia-sia, akan tetapi akan diganti dengan pahala yang tak terhingga dan balasan yang bagus.⁷⁰

6. Ath-Tha'ah

Yang di maksud Hasan Al-Banna Ath-tha'ah adalah melaksanakan perintah dan merealisasikannya dengan serta merta, baik dalam keadaan

⁷⁰ Faishal ash-shafi, *Masyru' Al-Ishlah Al-'Aalam Proyek Perbaikan Global Dalam Pandangan Hasan Al-Banna*,... hal, 307

sulit maupun mudah, saat bersemangat maupun terpaksa. Yang demikian itu karena tahapan dakwah ini ada tiga yaitu:⁷¹

Jalan ikhwan Al-muslimin telah tergambar sangat jelas dan dapat diketahui tahapan dan langkah-langkahnya, tidak dibiarkan lepas sesuai dengan kondisi situasional yang terjadi. Adapun jalan itu ada tiga : Ta'arif (pengenalan), Ta'win (pembentukan) dan Tanfidz (pelaksanaan). Setiap marhalah (tahapan itu) diuraikan secara rinci untuk diketahui oleh mereka yang belum mengenalnya dan mengingatkan mereka yang sudah mengetahui. Yaitu :

a. Marhalah Pertama yaitu Ta'rif (pengenalan)

Maksudnya adalah menyebarkan fikrah ditengah masyarakat dan memahamkannya kepada mereka secara global, disamping itu juga memperkenalkan pengurusnya kepada masyarakat. Dakwah ikhwan itu tumbuh dalam situasi khusus yang diliputi oleh sebab-sebab khusus yang menjadikannya memulai dengan memperkenalkan diri kepada bangsa seluruhnya. Dalam sarana ini kita tidak menggunakan sarana selain pelajaran, ceramah, buku, brosur, safari, dan rihlah.

b. Marhalah kedua yaitu Ta'win (pembentukan)

Maksudnya adalah menyaring satu kelompok dari mereka yang sudah mengenal dan menyambut dakwah ini, memahami fikrah secara benar, mengimplementasikannya didalam jiwa mereka dan orang-orang mereka secara baik, bersiap siaga untuk mengemban tanggung-jawabnya,

⁷¹Faishal ash-shafi, *Masyru' Al-Ishlah Al-'Aalam Proyek Perbaikan Global Dalam Pandangan Hasan Al-Banna*,... hal, 307

serta berkorban dijalanannya. Mereka ini di support dan dibantu oleh tokoh-tokoh agama dan nasional. Marhalah ini pada kenyataannya merupakan marhalah yang paling penting dalam dakwah kita. Keberhasilannya sangat ditentukan oleh kuat dan lemahnya amal kita didalamnya. Kita telah sampai pada batas yang jauh dalam melangkah. Akan tetapi masih ada langkah-langkah asasi yang harus kita realisasikan, ada juga sarana pokok yang harus kita sempurnakan hingga marhalah ini benar-benar matang dan sempurna.⁷² Hasan Al-Banna meniti fase kedua ini dalam bentuk tiga kegiatan :

1) Al-Kataib (pembentukan kelompok-kelompok)

Yakni memperkuat saf (barisan) dengan cara *ta'aruf*, mempertaruhkan jiwa dan ruh, mengantisipasi adat dan tradisi, terus menerus menjaga hubungan baik dengan Allah dan senantiasa memohon pertolongan dari-Nya. Inilah "*ma'had Tarbiyah Ruhiyah*" bagi Ikhwanul Muslimin.

2) Membentuk regu kepanduan, camping dan club-club olahraga

Hal ini dimaksudkan untuk memperkuat saf dengan peningkatan taraf kesehatan anggota ikhwan, melatih ketaatan mereka, menjaga moralitas dan sportifitas dalam olahraga, serta menyiapkan mereka agar menjadi jundi yang shalih sebagaimana yang diwajibkan

⁷²Hasan Al-Banna, *Majmu'atu Rasa'il*, (Surakarta : Era Adicitra Intermedia, jilid 1 2019), hal, 389-392

oleh Islam atas setiap muslim. Ini merupakan “*ma’had tarbiyah jismiyah*” (pendidikan jasmani bagi Ikhwanul Muslimin).⁷³

3) Pemberian materi *ta’limdi kartibah* dan club-club Ikhwanul Muslimin

Hal ini dimaksudkan untuk memperkuat saf dengan meningkatkan intelektualitas Ikhwan melalui studi yang komprehensif terhadap segala sesuatu yang semestinya diketahui oleh seorang muslim, baik urusan agama maupun dunianya. Ini merupakan “*ma’had Tarbiyah ilmiah*” dan *Fikriyah* bagi Ikhwanul Muslimin.

Ini semua aktivitas-aktivitas lain yang melatih ikhwan untuk melaksanakan segala kewajiban yang menanti mereka sebagai sebuah jamaah untuk mempersiapkan dirinya mejadi *qiyadah*(pemimpin) bagi umat atau bahkan menjadi “guru” bagi seluruh alam (ustadziatul ‘alam).

c. Marhalah yang ketiga Tanfidz

Merupakan tahap pelaksanaan amal menuju produktivitas kerja dakwah yang optimal. Peran Ikhwanul Muslimin adalah membentuk umat Islam, mengemban tugas menyampaikan dan mengaktualisasi kembali dakwah Rasul terbesar. Reformasi yang kita usung mencakup seluruh aspek kehidupan umat Islam pada umumnya dan di Mesir pada khususnya, sebagaimana berikut ini :

⁷³Hasan Al-Banna, *Risalah Pergerakan Ihwanul Muslimin*, (Surakarta : Era Intermedia, 1998), hal, 233

1) Aspek Politik

Kita mengkehendaki pemerintahan Islami yang shalih dan umat yang besar lagi merdeka didalam maupun diluar negeri.

2) Aspek Managerial Administrative

Kami mengkehendaki manajemen afektif professional produktif yang dapat menyelesaikan tugas-tugas, membangkitkan proyek-proyek, menjaga kehormatan, memenangkan moral dan keutamaan serta memfokuskan pekerjaan.

3) Aspek Sosial

Kita mengkehendaki masyarakat muslim utama dimana individu tampil sebagai muslim, keluarga muslimah, umat yang berpegang erat kepada ajaran Islam.

4) Aspek Kebudayaan

Kita mengkehendaki ilmu yang bermanfaat dan produktif, akal yang matang lagi sehat, pemikiran rasional yang akurat, dan itu semua didukung dengan akhlak utama dan jiwa yang suci.

5) Aspek Ekonomi

Kami menginginkan rasa cukup dengan produk sendiri, memenuhi kenyamanan dan sarana hidup bagi seluruh lapisan masyarakat, merealisasikan proyek-proyek utama bagi umat yang sedang bangkit, membiasakan rakyat untuk hemat dalam segala hal.⁷⁴

⁷⁴Hasan Al-Banna, *Majmu'atu Rasa'il*, (Surakarta : Era Adicitra Intermedia, Jilid 1, 2019), hal, 406-415

7. Ats-Tsabat

Yang di maksud Hasan Al-Banna Ats-tsabat (Keteguhan) adalah bahwa seorang kader senantiasa bekerja sebagai mujahid di jalan yang mengantarkan pada tujuan, betapa pun jauh jangkauannya dan lama waktunya, sehingga bertemu dengan Allah dalam keadaan demikian, sedangkan ia telah berhasil mendapatkan salah satu dari dua kebaikan, yaitu kemenangan atau syahid di jalan-Nya. Waktu bagi kita adalah bagian dari solusi. Sedangkan jalan yang akan kami tempuh ini lama masanya, panjang tahapannya, dan banyak tantangannya. Namun, dialah satu-satunya jalan yang dapat mengantarkan kepada tujuan dengan janji imbalan yang besar dan pahala yang indah. Semua itu karna setiap sarana dakwah kita membutuhkan kesiapan yang baik, penetapan waktu yang tepat, dan pelaksanaan yang cermat. Semua itu sangat dipengaruhi oleh waktu.⁷⁵

8. At-Tajarrud

Yang di maksud Hasan Al-Banna At-Tajarrud (Kemurnian) adalah bahwa engkau harus membersihkan pola pikirmu dari berbagai prinsip nilai lain dan pengaruh individu, karena ia adalah setinggi-tinggi dan selengkap-lengkap fikrah. Manusia, dalam pandangan kader yang tulus adalah salah satu dari enam, golongan: muslim yang berjuang, muslim yang duduk-duduk(tiada mau berjihad), muslim yang berdosa, *dzimmi*atau *mu'ahid* (orang kafir yang terikat oleh perjanjian

⁷⁵Hasan Al-Banna, *Majmu'atu Rasa'il* jilid 1,... hal, 445-447

damai), *muhayid* (orang kafir yang dilindungi), atau *muharib* (orang kafir yang memerangi). Masing-masing dari mereka memiliki hukumnya sendiri dalam timbangan Islam.⁷⁶

9. Al-Ukhuwah

Yang di maksud Hasan Al-Banna Al-Ukhuwah adalah terikatnya hati dan ruhani dengan ikatan akidah. Akidah adalah sekukuh-kukuh ikatan dan semulia-mulianya. Ukhuwah merupakan saudara keimanan, sedangkan perpecahan adalah saudara kembar kekufuran. Kekuatan yang pertama adalah kekuatan persatuan. Tidak ada persatuan tanpa cinta kasih, minimal cinta kasih adalah kelapangan dada dan maksimalnya adalah '*itsar*' (mementingkan orang lain dari diri sendiri). Kader yang tulus melihat saudara-saudaranya yang lain lebih berhak atas dirinya daripada dirinya sendiri. Karena jika tidak bersama mereka, maka ia tidak dapat bersama yang lain. Sementara mereka, jika tidak dengan dirinya, dapat bersama orang lain.

10. Ats-Tsiqah

Yang di maksud Hasan Al-Banna Tsiqah (Kepercayaan) adalah rasa puasny seorang tentara atas komandannya dalam hal kapasitas kepemimpinannya maupun keikhlasannya, serta dengan kepuasan mendalam yang menghasilkan perasaan cinta, penghargaan, penghormatan, dan ketaatan. Pemimpin adalah unsure penting dakwah, tidak ada dakwah tanpa kepemimpinan. Kader kepercayaan yang

⁷⁶Hasan Al-Banna, *Majmu'atu Rasa'il* Jilid 1,... hal, 448-449

timbang balik antara pemimpin dan pasukan menjadi neraca yang menentukan sejauh mana kekuatan sistem jamaah, ketahanan langkah-langkahnya, keberhasilan dalam mewujudkan tujuan, dan ketegarannya menghadapi berbagai tantangan.⁷⁷ Berdasarkan uraian tentang kaderisasi diatas dapat dipahami bahwa fungsi dan tujuan kaderisasi kepemimpinan Hasan Al-Banna adalah untuk memberantas kezaliman yang dilakukan pemerintah Mesir pada saat itu. Sementara itu bila dilihat dari macam kaderisasi yang di jalankan Hasan Al-Banna melaksanakan kaderisasi secara formal, hal dapat dibuktikan dari metode kaderisasi yang dilakukan Hasan Al-Banna dengan langkah-langkah yang telah disebutkan oleh penulis pada penjelasan diatas.

⁷⁷Hasan Al-Banna, *Majmu'atu Rasa'il* Jilid 1,... hal, 448-449

C. Kendala Kaderisasi Kepemimpinan Menurut Hasan Al-Banna

1. Kendala Internal

Permasalahan ini bermula ketika para ikhwan mengkhawatirkan perpindahan Hasan Al-Banna dari Ismailia sebelum ia sempat mengangkat seseorang di antara mereka yang akan memikul beban-beban dakwah. Para ikhwan menyarankan kepada Hasan Al-Banna memikirkan sungguh-sungguh masalah ini. Hasan Al-Banna kemudian berpikir bahwa saran ini benar adanya dan ia sempat berpikir kersas beberapa saat sebelum akhirnya mencalonkan salah seorang dari mereka untuk menduduki tugas ini, yaitu Al-Akh Syaikh Ali Jadawa. Dia adalah seorang ikhwan yang paling mulia akhlak dan agamanya, mempunyai kadar ilmu dan pengetahuan yang memadai, fasih dalam membaca Al-Qur'an, pandai berdiskusi, tekun belajar dan membaca, disamping ia adalah salah seorang yang paling awal dalam menyambut seruan dakwah ini, yang paling dekat di hati para ikhwan, dan paling dicintai oleh mereka.⁷⁸

Hasan Al-Banna mengundang para ikhwan untuk mengadakan pertemuan umum. Ia jelaskan kepada mereka ide beberapa ikhwan tentang pencalonan Naib Ikhwan yang akan memikul beban sebagai *musyriif* (Pembina) sebelum ia dipindahtugaskan secara tiba-tiba atau yang lainnya. Mereka menerima ide tersebut dengan baik, dan ia mengemukakan calon yang ia pilih dan mereka secara aklamasi

⁷⁸Hasan Al-Banna, *Memoar Hasan Al-Banna Mudzakkiratud Da'wah wad Da'iyah*, (Solo: Era Adicitra Intermedia, 2013), hal, 178

menetujuinya dengan diliputi kegembiraan atas pilihan ini. Ada sebagian dari mereka yang begitu bersemangat sehingga mengusulkan agar Syaikh Jadawa meninggalkan pekerjaannya. beliau bekerja sebagai tukang kayu di toko miliknya pribadi, lantas diangkat sebagai Imam Masjid Ikhwan dan digaji dengan dana yang diambil dari kas dakwah, yang kiranya dapat mencukupi kebutuhannya. Dengan begitu beliau dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin, dan usulan ini diterima oleh semua hadirin. Hasan Al-Banna juga menganggap baik usulan ini, karena perlunya konsentrasi aktivitas dalam satu bidang tertentu. Akhirnya ditetapkanlah gaji yang relative kecil untuk Syaikh. Beliau rela menerimanya, karena beliau dari dulu ikut serta bersama pengorbanan, bukan dalam mencari keuntungan.⁷⁹

Syaikh (seseorang yang tidak disebut namanya oleh penulis) melihat dengan mata kepala sendiri bahwa harapannya untuk memimpin Ikhwanul Muslimin telah dipupus oleh keadaan ini. Sekarang *naib* (wakil) mursyid telah dipilih dan ditetapkannya. Ia memandang bahwa dirinya lebih *capable*, lebih berilmu, lebih mampu, dan jauh lebih layak untuk menduduki jabatan ini dari pada “Si tukang Kayu” ini. Ia menganggap kadar kemampuan yang dimiliki oleh Syaikh Ali Jadawa (yang terpilih) tidak sebanding dengan keilmuan, kelebihan, dan keutamannya. Bayangkan, ia memiliki ijazah perguruan tinggi, pandai mengubah syair, jago berpidato dan berbicara, serta

⁷⁹Hasan Al-Banna, *Memoar Hasan Al-Banna Mudzakkiratud Da'wah wad Da'iyah*,... hal, 178

mengerti bagaimana cara menyebarkan dakwah dan berhubungan dengan masyarakat, semua itu tidak dimiliki jadawa. Ia kemudian melakukan sesuatu tindakan yang sistematis dan terencana, karena ia adalah seorang yang jago berdiplomasi. Rencana itu benar-benar dilakukan. Ia memanfaatkan kawan-kawannya yang telah lama memiliki hubungan erat dengannya. Ia mendekati salah seorang dari mereka untuk menjalin persahabatan yang lebih erat. Ia mulai merencanakan rencananya, yaitu memulai dengan membisikkan kata-katanya siang dan malam. Ia mengatakan kepadanya bahwa dirinya lebih kapabel dibandingkan dengan saudaranya. Ia lebih layak menduduki jabatan ini.⁸⁰

Ia mengatakan bahwa ustadz telah merampas haknya secara zhalim dan mengecilkan pengorbanan-pengorbanannya padahal ia telah begitu banyak berkorban, berinfak, dan berjuang. Ia telah mencintai Ustadz dengan penuh ketulusan, telah menjadikan seluruh harta, hidup, masa depan, dan keluarganya sebagai tebusan untuk Ustadz dan dakwah. Sedangkan Ali Jadawa, pernahkan ia melakukan ini semua? Sama sekali tidak. Ia tidak pernah berinfak, tidak pernah berjuang, dan tidak pernah memiliki ketulusan semacam ini. Bagaimana Ustadz bisa mengabaikna seseorang yang paling tulus kepadanya dan kepada dakwah, kemudian mecalonkan orang lain yang lebih jecil ketulusannya dan lebih rendah keahliannya? Sungguh ini kezhaliman

⁸⁰Hasan Al-Banna, *Memoar Hasan Al-Banna Mudzakkiratud Da'wah wad Da'iyah*,... hal, 179

yang nyata. Apalagi pertemuan umum yang menetapkan terpilihnya Syaikh Ali Jadawa sebagai naib mursyid belum menjadi keputusan tetap, karena undangan yang datang tidak begitu banyak, yang sekiranya lebih banyak lagi yang hadir, boleh jadi keputusannya akan berbeda. Tindakan ini jelas mengabaikan hak mereka dalam memberikan suara dan mengemukakan pendapat. Disamping itu, bagaimana mungkin Ali Jadawa akan menerima gaji sebagai imam masjid sebesar tiga junah, padahal jamaah memiliki banyak hutang dan masih harus mengeluarkan dana untuk masjid, madrasah, yayasan-yayasannya dengan jumlah lebih dari 350 junaih. Yang terhormat Syaikh (Al-Banna) saya siap untuk menempati kedudukannya sebagai imam secara sukarela sebagai bagian dari aktivitasnya di ma'had, atau dengan gaji kecil, tidak lebih dari lima puluh qirsy dalam sebulan.⁸¹

Demikianlah, dengan perkataan-perkataan manis semacam ini yang secara lahir menampilkan kasih sayang padahal dibalik itu tersembunyi kebusukan hanya untuk membuka celah bagi keputusan terdahulu sehingga dapat menjadi jalan untuk membatalkannya. Padahal Syaikh ini sebenarnya tidak menginginkan kecuali bahwa jabatan tersebut justru diserahkan kepadanya. Adapun akh yang diajak bicara yang baik hati itu hanya menjadi kuda tunggangan untuk meraih ambisi-ambisi dan tujuan-tujuannya. Akh ini menyampaikan kata-kata Syaikh tersebut kepada para ikhwan dan sahabta-sahabatnya. Diantara

⁸¹Hasan Al-Banna, *Memoar Hasan Al-Banna Mudzakkiratud Da'wah wad Da'iyah*,... hal, 180

mereka ada yang menasihatinya, namun ada pula yang bersimpati kepadanya dan terpengaruh oleh ucapannya. Tersebarlah berita ini di kalangan para ikhwan. Hasan AL-Banna pun merasakannya. Setan telah menghiasi persepsinya, bahwa apa yang dikatakan Syaikh itu dalam rangka kemaslahatan dakwah, dan bahwa ia bersikap keras seperti itu bukanlah untuk kepentingan dirinya tetapi untuk kepentingan bersama. ia didukung oleh tiga orang yang memiliki hubungan persahabatan dengannya ditambah lagi dengan bisikan Syaikh kepada mereka, dan keingkaran serta iri hati mereka kepada Syaikh Al-Banna karena berbagai anugerah Allah yang diberikan kepadanya. Semua itu dibungkus dengan slogan “demi kemaslahatan dakwah.” Hasan Al-banna ingin memberantas fitnah ini dari akarnya dan tidak terus menerus memaklumi mereka, meskipun ia sangat ingin berbaik sangka kepada mereka sebagai penghormatan atas senioritas mereka, lamanya mereka bergabung dalam dakwah, dedikasi yang telah mereka tunjukkan, dan pengorabanan mereka di dalamnya.⁸²

Kemudia Hasan Al-Banna mengumpulkan mereka dan bertanya tentang apa yang sesungguhnya mereka inginkan. Mereka menjawab, “kami menginginkan agar anda menyerahkan jabatan naib kepada akh ini.” Hasan Al-Banna menjawab, “Baiklah, kalian menginginkan ini. Tetapi saudara-saudara kalian menginginkan, memilih dan menyerahkan tugas tersebut kepada selain dia. Jika saya mengikuti

⁸²Hasan Al-Banna, *Memoar Hasan Al-Banna Mudzakkiratud Da'wah wad Da'iyah*,... hal, 182

keinginan kalian, berarti saya mengingkari keinginan mereka. “Mereka menjawab, “ Tidak. Pada saat itu tidak semua ikhwan hadir. Seandainya semua hadir, boleh jadi akan ada pendapat lain. Lagipula undangan disampaikan secara mendadak dan maksud undangan itu kurang dimengerti. “ kemudian Hasan Al-Banna bertanya, “ Apakah jika kita menyebarkan undangan sekali lagi kepada seluruh akh, kita sampaikan tujuannya, dan kita bebaskan masing-masing orang untuk mengemukakan pendapatnya, kalian mau mengikuti pendapat jamaah?” “ya, “ jawab mereka. “Bagus, tidak ada ruginya bagi mereka. Jika demikian, marilah kita berjanji dihadapan Allah swt. untuk melaksanakan ini. “Jawab Hasan Al-Banna. Para ikhwan berkumpul dan hasil pemilihan diketahui.⁸³

Ternyata yang terjadi adalah kesepakatan yang mencengangkan, yaitu suara mereka secara keseluruhan, kecuali empat orang ikhwan tadi, diberikan kepada saudara mereka Syaikh Ali Jadawa. Dan empat orang ini ingin memaksakan pendapat mereka kepada lima ratus orang. Jika pendapat mereka tidak disetujui, maka yang lima ratus orang tersebut berada dipihak yang bersalah, karena keempat orang tersebut tidak ingin memandang diri mereka kecuali sebagai pihak yang benar. Sikap para ikhwan sungguh mencengangkan. Mereka banyak yang datang menjumpai Hasan Al-banna setelah pertemuan tersebut untuk memberikan harta mereka supaya dapat dijadikan modal oleh saudara

⁸³Hasan Al-Banna, *Memoar Hasan Al-Banna Mudzakkiratud Da'wah wad Da'iyah*,... hal, 183

mereka yang telah meninggalkan pekerjaan dan hanya ingin bekerja secara sukarela. Beliau menenangkan mereka mengenai keadaannya. “Kita akan menyerahkan salah satu toko milik masjid kepadanya agar dibuka dan dipergunakan untuk berdagang atau membuat suatu kerajinan, sedangkan pada saat yang sama ia tetap berada di dekat masjid dan rumah” kata Hasan Al-Banna.

Setelah peristiwa itu empat ikhwan tersebut menemui Syaikh mereka. Mereka memulai mempelajari apa yang baru saja terjadi, dan tentu saja Syaikh sendiri tidak berada di tengah mereka ditengah itu ia menyarankan kepada mereka untuk berupaya menyebarkan keburukan tentang dakwah dan jamaah ini dalam kemasan nasihat dan keprihatinan. Mereka mulai menyebarluaskan opini bahwa penyerahan tugas Ustadz kepada salah seorang akh, siapa pun dia, dimasa seperti ini merupakan bahaya bagi dakwah. Jamaah saat ini mempunyai utang pada para pedagang sebesar 350 junaih, kekurangan biaya pembangunan masjid dan rumah. Jika para pedagang dan pihak-pihak lain mengetahui hal ini mereka akan menagih piutang mereka dan sebagian besar dari mereka akan menghentikan bantuannya. Setelah itu masyarakat akan memperbincangkan lita secara negative, khususnya perihal bahwa jamaah saat ini tidak memiliki apa-apa.⁸⁴ Akankan naib yang baru mampu memikul beban-beban ini, khususnya jika Ustadz telah pindah dan meninggalkan jamaah dalam keadaan menanggung

⁸⁴Hasan Al-Banna, *Memoar Hasan Al-Banna Mudzakkiratud Da'wah wad Da'iyah*,... hal, 184

beban berat seperti ini? Bukankah sebaiknya yang dipilih untuk menduduki jabatan naib adalah seseorang yang kuat dan kaya yang mampu melindungi jamaah dari kondisi buruk ini?. Hasan Al-Banna mendengarkan berita yang telah tersebar luas ditengah-tengah para ikhwan dan masyarakat. Mereka memperbincangkan hal ini di majelis-majelis mereka. Ia ingin mengatasi masalah ini dengan caranya sendiri ia memanggil para pemilik piutang, mereka berjumlah tiga atau empat orang, ia menawarkan agar piutang mereka ini disatukan atas nama salah seorang dari mereka, mereka menerimanya.

Kemudian ia menawarkan kepada orang ini untuk menerima angsuran piutang darinya dalam waktu yang lama, yakni setiap bulan ia membayarnya delapan junaih, mereka menerimanya. Ia menulis bon-bon cicilan pribadi atas nama dirinya sendiri beserta jumlah uang pemabayarannya. Ia memintanya untuk membebaskan jamaah dari beban utang, dengan cara menyatakan bahwa jamaah tidak mamiliki tanggungan utang apa pun kepada mereka. Ia mengundang seluruh akh, termasuk keempat orang yang membelot tadi. Ia jelaskan kepada mereka permasalahan ini, mereka pun tidak dapat berbuat apa-apa.⁸⁵ Mereka semula mencoba untuk mencari-cari alasan seolah-olah memberikan perhatian kepada Hasan Al-Banna, namun Hasan Al-Banna menjawab, “ berkaitan dengan diriku, biarkan saja ia berjalan sebagaimana adanya. Adapun ketidakmampuan melunasi, saya sendiri

⁸⁵Hasan Al-Banna, *Memoar Hasan Al-Banna Mudzakkiratud Da'wah wad Da'iyah*,... hal, 185

telah membuat angsuran-angsuran dengan cara yang memungkinkan saya untuk itu, Insya Allah. Pedagang itu sendiri telah menerima hal ini, semoga Allah memberikan alasan yang lebih baik kepadanya. “ setelah itu, kas ikhwan semakin makmur sesuai dengan kehendak Allah dan benar-benar penuh dengan kebaikanberkat karunia-Nya. Begitu mendengar berita tentang peristiwa yang baru saja terjadi, dan tahu bahwa ia telah membuat perjanjian angsuran hutang sebanyak empat puluh lima lembar kertas nama diri saya sendiri, kontan yang terhormat Syaikh Muhammad Husain Jamalut *rahimakumullah* mengundang ikhwan berkumpul dirumahnya, mereka menyumbangkan dana lebih dari empat ratus junaih yang dapat digunakannya untuk melunasi seluruh surat hutang tersebut. Anehnya, para ikhwan yang inginnya hanay membangkang itu, keluar dari majelis pertemuan tempat mereka melihat para ikhwan berlomba untuk berkorban dan membela dakwah dengan harta, bahkan dengan jiwa jika dakwah menuntut itu. Alih-alih tersentuh oleh situasi ini, mereka justru bersikeras melanjutkan permusuhan mereka.⁸⁶

Syaikh Askariah *rahimahullah* mengetahui masalah ini. Beliau datang dari Syibrakhit dan berusaha menjadi penengah untuk mengembalikan mereka yang telah bergabung dalam jamaah tetapi tidak berkehendak kecuali membangkang. Syaikh *rahimahullah* adalah orang yang memiliki pandangan tajam dalam masalah-masalah seperti

⁸⁶Hasan Al-Banna, *Memoar Hasan Al-Banna Mudzakkiratud Da'wah wad Da'iyah*,... hal, 186

ini. Beliau mengatakan, “tidak ada lagi kebaikan pada mereka. Mereka sudah tidak memiliki kesadaran tentang ketinggian nilai dakwah dan tidak memiliki keyakinan terhadap kewajiban untuk menaati pemimpin. Barangsiapa yang kehilangan dua hal vital ini, maka tidak ada lagi kebaikan dalam dirinya jika ia berada dalam barisan kita.” Beliau menyatakan pendapatnya kepada mereka dengan terus terang, kemudia kembali ke Syibrakhit. Hasan Al-Banna berpikir untuk mengundang Dewan Pimpinan agar memutuskan pemecatan mereka dari Jamaah, tetapi mereka telah mendahului dengan menyatakan pengunduran dirinya. Pernyataan ini diterima oleh Dewan dan selesailah masalah ini.⁸⁷

2. Kendala Eksternal

Sebenarnya dakwah yang diemban oleh Hasan Al-Banna tidak banyak diketahui oleh banyak orang. Nanti, disaat mereka telah mengetahui dan memahami tujuan dan sasarannya, niscaya akan terjadi permusuhan dan pertentangan dari yang membenci dakwahnya, akan terbentang berbagai kesulitan dan menemui banyak kendala. Saat itulah para aktivis dakwah memulai meniti jalan yang sesungguhnya.

Kebodohan umat akan hakikat Islam yang merupakan batu sandungan di jalan dakwah. Hasan Al-Banna akan mendapatkan sebagian ahli agama dan ulama ‘resmi’ yang merasa asing dengan pemahamannya terhadap Islam, bahkan kemudian mereka ingkar terhadap wajibnya jihad diatas

⁸⁷Hasan Al-Banna, *Memoar Hasan Al-Banna Mudzakkiratud Da'wah wad Da'iyah*,... hal, 188

jalan ini. Para penguasa, pemimpin, dan pengambil kebijakan akan menaruh kebencian terhadapnya. Setiap rezim (penguasa) akan berusaha memandulkan aktivitas Hasan Al-Banna dengan menebar duri-duri pengahalang di jalannya.⁸⁸

Para pemberangus akan berupaya dengan berbagai cara untuk melawan dan memadamkan lentera dakwah Hasan Al-Banna. Untuk itu, mereka akan meminta bantuan para penguasa yang lemah, dengan moralitas yang rapuh dan meminta bantuan kepada tangan-tangan yang bias mengulurkan bantuan kepada mereka, sementara kepada Hasan Al-Banna mereka selalu berpikir negatif dan memusuhi. Semua orang akan menabur debu-debu *syubhat* (keraguan) dan berbagai tuduhan keji terhadap dakwahnya. Mereka akan berusaha mengaitkannya dengan setiap kekurangan dan menampakkannya kepada manusia dengan sejelek-jelek gambaran. Mereka lakukan itu semua atas nama kekuatan dan kekuasaan, serta bernaung dibawah harta dan jabatan.

Tidak bisa dipungkiri, dengan kondisi seperti itu Hasan Al-Banna akan memasuki medan ujian yang berat. Ia akan dipenjara dan ditahan, diusir, dan diseporasi. Kepentingan-kepentingannya akan dikebiri, bagi para kader Ikhwanul Muslimin akan diberhentikan dari pekerjaan, rumah-rumahnya akan digeledah dan diawasi. Ujian dan cobaan ini sangat panjang rentang waktunya. Akan tetapi Allah berjanji akan memenangkan

⁸⁸Hasan Al-banna, *Risalah Pergerakan Ihwanul Muslimin*, (Surakarta : Era Intermedia, 1998), hal 210-211

para mujahid dan memberikan balasan bagi para aktivis dakwah yang telah berbuat *ihsan*.⁸⁹

Berikut ini adalah beberapa contoh bentuk kedzaliman yang ditimpakan kepada Ikhwanul Muslimin :

a. Penangkapan

Di Khairo dan kawasan lainnya telah ditangkap 1000 (seribu) orang dengan instruksi militer. Mereka telah dibagikan ke rumah-rumah tahanan, penjara-penjara bagian, penjara kabupaten, dan provinsi.⁹⁰ Para tahanan itu bukan orang-orang yang dituduh melakukan suatu apapun, dan tidak ada tuduhan apapun yang dikenakan kepada mereka. Diantara mereka ada yang dosen perguruan tinggi seperti Ustadz Husein Kamaluddin, atau di Al-Azhar seperti Ustadz Bahi Al-Khuli atau di ma'had-ma'had Ali seperti Ustadz Abdul Aziz Kamil dan Ahmad Kamil Salim atau di Darul Ulum seperti Ahmad Abdul Aziz Jalal, atau di ma'had-ma'had ta'lim dengan berbagai peringkatnya. Adapula diantara mereka yang berprofesi sebagai pengacara dan pengusaha besar serta buruh yang setia dan mahasiswa yang cerdas. Sebelumnya tidak seorang pun diantara mereka yang tertuduh ataupun tercemar. Telah diterapkan kepada para tahanan itu aturan-aturan yang merupakan kedzaliman besar yang tidak pernah diketahui atau dikenal oleh umat manusia dalam sistem tahanan politik manapun. Mereka telah diberlakukan dengan perlakuan yang paling buruk.

⁸⁹Hasan Al-Banna, *Risalah Pergerakan Ihwanul Muslimin*, ... hal, 210-211

⁹⁰Hasan Al-Banna, *Majmu'atu Rasa'il*, (Surakarta : Era Adicitra Intermedia, Jilid 2, 2019), hal, 639

Mereka tidur dan disiksa didalamnya, tidak ada makanan ataupun alas tidur apapun yang iasa diberikan keluarga dan kerabat mereka. Selama beberapa minggu mereka sudah terbiasa dengan kehidupan semaacam ini menjalani kondisi itu, pada suhu yang sangat dingin mencekam, sebagian mereka menderita terkena wabah dan berbagai penyakit, namun tidak mendapatkan layanan medis apapun hingga hampir mati, namun mereka tetap sabar dan tabah. Sementara para penguasa lalai dan bangsa ini tidak mengetahui keadaan yang sebenarnya.⁹¹

b. Pemecatan, Pemindahan, dan pengusiran

Pemerintah Mesir telah memperlakukan para pegawai yang berkomunikasi dengan Ikhwan dengan sikap yang seluruhnya adalah perseteruan dan permusuhan. Ia telah memecat lebih dari 150 pegawai kecil yang diketahuinya tidak akan mampu menuntunya di pengadilan Negara. Dari Khairo saja telah diusir 500 pegawai dari berbagai kantor, dari setiap *mudiriyah* kurang lebih sejumlah itu terdiri dari para guru, juru tulis, kepala-kepala bagian, dan seterusnya pada saat dimana kegiatan belajar mengajar telah dimulai dan para santri dan pelajar sudah menetap di pondoknya. Krisis tempat tinggal mulai mendera masyarakat dan semua tuduhan para pegawai yang menerima siksaan ini adalah karena pada suatu hari mereka itu berhubungan dengan Ikhwanul Muslimin. Gerakan-gerakan ini telah menimbulkan gejolak di dalam jiwa dan perilaku, tipu daya, dan dendam.

⁹¹Hasan Al-Banna, *Majmu'atu Rasa'il* Jilid 2,... hal, 640-642

c. Pemecatan Siswa

Lebih dari 1000 (seribu) pelajar SMA dan mahasiswa yang diketahui punya hubungan dengan Ikhwanul Muslimin dijauhkan dari kampus dan sekolah mereka. Pintu sekolah dan pesantren ditutup didepan wajah mereka, banyak diantaranya ditahan, dan lainnya dikeluarkan. Akhirnya mereka menjadi gelandangan jalanan pada usia dimana kekuatan fisik dan intelektual muda sedang bergelora dan berkembang segala gairah dan dinamika yang kalau tidak kenal kebaikan maka tidak diragukan lagi, akan beralih kepada kejahatan, kemudharatan, dan kerusakan.⁹²

d. Perampasan Harta Pribadi dan Perusahaan

Termasuk hal sangat mengherankan adalah bahwa instruksi militer telah dikeluarkan untuk merampas fasilitas dan harta sejumlah besar pegawai. Bukan karena apa-apa selain karena pada suatu hari mereka pernah menjadi anggota Ikhwanul Muslimin. Maka jangan heran kalau seorang pedagang pergi ke ATM untuk menarik uangnya namun begitu sampai didepan, ternyata disana ia mendapati bahwa instruksi militer telah terlebih dahulu melarang pihak bank untuk mengeluarkan apapun hingga diterbitkan pengumuman lain. Padahal uang ini adalah uang pribadinya atau gajinya sendiri, bukan dana lembaga, organisasi, ataupun yayasan, tapi dananya pribadi, meskipun demikian perintah itu memang tidak membedakan antara dana umu dengan dana pribadi.

⁹²Hasan Al-Banna, *Majmu'atu Rasa'I* Jilid 2,... hal, 642-643

e. Pemeriksaan, Pengawasan, dan Teror

Sejak diterbitkannya intruksi tersebut polisi terbiasa menekan siapa saja yang diduga punya sekecil apapun berhubungan dengan Ikhwan. Dengan memeriksa rumahnya ditengah malam gelap sambil meneror kaum wanita dan anak-anak berkali-kali, atau memeriksa tempatnya berdagang, juga dengan cara seperti itu. Kemudian memberlakukan pengawasan terhadap telepon, surat-surat, person, rumah, dan lalu lintas hingga kepada ibu-ibu rumah tangga, mencekik nafas, membunuh kebebasan, bertentangan denga segala prinsip keamanan, kedamaian, dan ketentraman.⁹³Banyak orang di panggil ke markas lalu dicecer dengan berbagai pertanyaan-pertanyaan sastra, tuduhan-tuduhan formalitas atau tidak jelas, semua itu dimaksudkan hanya sekedar untuk membuat ketidaknyamanan saja.

Itulah beberapa contoh kedzaliman yang ditimpakan kepada ikhwanul muslimin saat itu. Kedzaliman yang tidak pernah ada semisalnya sebelum itu. Kalau kemudian diketahui bahwa Ikhwanul Muslimin itu menyebar di setiap daerah, di setiap kota, di setiap bidang dan setiap instansi, bahwa mereka dan kerabat, tetangga, dan semua yang pernah berinteraksi dengan mereka itu hidup dalam iklim yang sangat tidak kondusif, dapat kita bayangkan sejauh mana pemerintah bekerja untuk meniadakan rasa aman, damai, dan tentram dari masyarakat, padahal

⁹³Hasan Al-Banna, *Majmu'atu Rasa'il* Jilid 2,... hal, 643-645

dialah yang beranggung jawab menghilangkan kedzaliman tersebut dan menjamin kedamaian dan ketrentaman hidup bagi mereka.

f. Peradilan dan Talfiqat

Instruksi militer memerintahkan untuk mengadili setiap lima orang anggota Ikhwan yang berkumpul pada suatu tempat untuk melakukan suatu pekerjaan yang dimaksudkan untuk merealisasikan sebagian tujuan jamaah. Syarat ini jarang diperhatikan. Akibatnya Ikhwan yang sudah tinggal bersama dalam kelompok selama dua puluh tahun, lima orang diantara mereka tidak mungkin menemui sebagian yang lain disuatu tempat. Poin ini telah membuka pintu lebar bagi desas-desus. Karen itu cukuplah bila seseorang mendengar ada lima orang di tukang cukur, warung kopi, dirumah teman atau kerabat maka mereka disergap oleh polisi, ditangkap, dan digiring ke penjara kemudian kejaksaan militer bebrapa hari kemudian menjatuhkan atas mereka hukuman minimal enam bulan.⁹⁴

Penulis menyimpulkan ada dua faktor kendala yang dialami oleh Hasan Al-Banna yaitu kendala eksternal dan internal. Secara internal kendala yang dialami sanagt begitu rumit namun masih dapat diselesaikan sendiri dengan cara musyawaraha dengan sekuruh anggota Ikhwanul Muslimin. Namun secara eksternal Hasan Al-Banna harus menghadapi berbagai perlawanan yang dilakukan oleh pemerintah yang sangat tidak sependapat dengannya, banyak anggota Ikhwanul Muslimin yang menjadi

⁹⁴Hasan Al-Banna, *Majmu'atu Rasa'il* Jilid 2,... hal, 646

korban bahkan dirinya sendiripun menjadi korban atas kekejaman pemerintah yang dzalim.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan pemaparan dalam bab-bab sebelumnya maka penulis menyimpulkan :

1. Metode kaderisasi kepemimpinan menurut Hasan Al-banna terdapat sepuluh metode yaitu: Fahm (Pemahaman), Al-Ikhlas, Al-Amal (Aktivitas), Al-Jihad, At-Tadhiyah (Pengorbanan), Taat, Ats-Tsabat (Keteguhan), At-Tajarrud (Kemurnian), Ukhuwah, Tsiqah (Kepercayaan). Semua metode yang dilakukan oleh Hasan Al-Banna bertujuan untuk memudahkan segala aktivitas pergerakan Ikhwanul Muslimin dalam melawan pemerintahan yang dzalim.
2. Adapun Kendala kaderisasi kepemimpinan yang dihadapi oleh Hasan Al-Banna terbagi dalam dua hal, yaitu: (1) Internal, yaitu timbulnya permasalahan yang terjadi didalam organisasi Ikhwanul Muslimin sendiri yang dikarenakan adanya perebutan kekuasaan. (2) Eksternal, yaitu timbulnya permasalahan yang terjadi diluar organisasi Ikhwanul Muslimin dikarenakan pemerintahan Mesir yang tidak sepaham atau sejalan dengan Ikhwanul Muslimin oleh karena itu pemerintah melakukan penangkapan, pemecatan, pemindahan, pengusiran, pemecatan siswa, perampasan harta pribadi, perusahaan, pemeriksaan, pengawasan, teror, peradilan dan

talfiqat. Hal ini dilakukan kepada siapa pun yang berhubungan dengan organisasi Ikhwanul Muslimin.

B. SARAN

Penelitian tentang Metode Kepemimpinan Hasan Al-Banna yang telah dipaparkan oleh penulis, perlu kiranya disini untuk mengemukakan saran-saran terhadap penelitian tersebut :

1. Metode kaderisasi kepemimpinan Hasan Al-Banna sangat menarik dan perlu dikembangkan guna untuk kekokohan umat Islam di Indonesiasebagai benteng serangan imperialisme maupun liberalisme dari barat.
2. Perlu kiranya dilakukan penelitian serta pengembangan tentang kendala-kendala yang dialami oleh Hasan Al-Banna, mengingat kurangnya bahan bacaan tentang kendala beliau ketika melakukan revolusi Islam.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Andrew J. Dubrin, *Leadership*, (Jakarta : Prenada Media Group, cet : ke 3, 2009)
- Aunur Rohim Fakhri, *Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2001)
- Badruddin, *Dasar-dasar Manajemen*, (Bandung : Alfabeta, 2017)
- Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : kineka Cipta, 2008)
- Burhan Bungis, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta : Kencana, 2007)
- Dudung Abdurrahman, *Metode Penelitian Sejarah*, (Jakarta : Logos Wacana Ilmu, 1999)
- Ernita Dewi, *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal*, (Yogyakarta : AK Group, 2006)
- Erni Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (jakarta : Prenada Media, 2005),
- Faishal ash-shafi, *Masyru' Al-Ishlah Al-'Aalam Proyek Perbaikan Global Dalam Pandangan Hasan Al-Banna*, (Jakarta : Al-I'tishom, 2018)
- Fathi Yakan, *Revolusi Hasan Al-Banna*, (Jakarta : Harakah, 2002)
- Hasan Al-Banna, *Memoar Hasan Al-Banna Mudzakkiratud Da'wah wad Da'iyah*, (Solo: Era Adicitra Intermedia, 2013)
- Hasan Al-Banna, *Risalah Pergerakan Ihwanul Muslimin*, (Surakarta : Era Intermedia, 1998)
- Hasan Al-Banna, *Majmu'atu Rasa'il*, Jilid 1 dan 2 (Surakarta : Era Adicitra Intermedia, 2019)
- Hasan Al-Banna, *Kumpulan Risalah Dakwah Hasan Al-Banna*, (Jakarta : Al-I'tishom, 2008)
- Haris Herdiansyah, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Teras, 2009)
- Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1994)
- I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, cet: ke-2, 2014)
- Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung : Alfabeta, 2014)
- Irham Fahmi, *Manajemen Pengambilan Keputusan*, , (Bandung : Alfabeta, 2011)
- Jailani dan Raihan, *Pengantar Manajemen Menurut Al-Qur'an*, (Banda Aceh : Dakwah Ar-Raniry Press, 2013)

- John M. Echols, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003)
- Kaelan, *Metode Penelitian Agama Kualitatif Interdisipliner* (Jakarta : Rineka Cipta, 2008)
- Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta : rajawali pers, 2010)
- Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan Agung Ayu Sriathi, *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008),
- Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2013)
- Muhammad Sa'id Mursi, *Tokoh-Tokoh Besar Islam Sepanjang Sejarah*, (Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar, 2007)
- Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*(jakarta : Rineka Cipta, 1996)
- Saidan, *Perbandingan Pemikiran Pendidikan Islam Antara Hasan Al-Banna Dan Mohammad Natsir*, (Jakarta : Kementerian Agama RI, 2011)
- Sakdiah, *Manajemen Organisasi Islam*, (Banda Aceh : Dakwah Ar-Raniry Press, 2015)
- Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2014)
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, cet: ke-10, 2013)
- Veithzal Rivai dkk *Pemimpin Dan Kepemimpnan Dalam Organisasi*, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2013)
- William Chang, *Metodologi Penulisan Ilmiah*, (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2015)

INTERNET

- Nurhawati Simamora dan Niscaya Hia, <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JLMI/article/download/1075/926>
- Redatin parwadi, <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/16008/was-jun2006-%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Farid Nofiard, <https://media.neliti.com/media/publications/100739-ID-kaderisasi-kepemimpinan-pembakal-kepala.pdf>