



KEPEMIMPINAN KRISIS NABI MUHAMMAD DALAM PERISTIWA HIJRAH KE MADINAH

Eric Dwi Rufianto

STID Al-Hadid Surabaya

ericrufianto@gmail.com

Abstrak: Organisasi dakwah dalam mencapai cita-citanya berpotensi akan menghadapi situasi krisis, baik masalah itu muncul dari internal maupun eksternal. Kondisi tersebut membutuhkan kepemimpinan krisis agar organisasi tetap mampu bertahan dan menjaga eksistensinya. Peristiwa hijrah Nabi Muhammad saw. dari Makkah ke Madinah merupakan salah satu contoh praktik penerapan kepemimpinan krisis yang penting untuk dipelajari ketika menghadapi situasi krisis yang mengancam keberlanjutan organisasi dakwah. Studi ini bertujuan mengeksplorasi penerapan kepemimpinan krisis Nabi Muhammad saw. dalam peristiwa hijrah. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka. Hasil studi menunjukkan bahwa Nabi Muhammad menerapkan perilaku kepemimpinan krisis dalam peristiwa hijrah melalui menanamkan visi yang jelas hijrah sebagai langkah strategis untuk menjaga keimanan dan membangun peradaban Islam, kemampuan mengambil keputusan strategis, membangun kepercayaan pada SDM melalui keteladanan, pembagian tugas yang jelas sesuai kapasitas, dan membentuk kerja sama tim yang solid, mengelola informasi secara tepat, kepedulian yang tinggi terhadap keselamatan dan kondisi psikologis SDM, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Integrasi keenam perilaku kepemimpinan krisis tersebut menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan hijrah ke Madinah. Melalui studi ini diharapkan bisa menjadi inspirasi/ referensi model penerapan kepemimpinan bagi organisasi dakwah masa kini ketika menghadapi situasi krisis demi menjaga keberlangsungan cita-cita organisasi secara jangka panjang.

Kata Kunci: Kepemimpinan krisis, Nabi Muhammad, Peristiwa Hijrah ke Madinah

Abstract: Prophet Muhammad's Crisis Leadership During the Hijrah to Medina. *In pursuing their goals, dakwah (Islamic outreach) organizations may face crisis situations arising from either internal or external sources. Such conditions necessitate crisis leadership to ensure the organization survives and maintains its existence. The hijrah (migration) of the Prophet Muhammad (PBUH) from Mecca to Medina serves as a significant example of crisis leadership in practice—one worthy of study when facing crises that threaten the continuity of dakwah organizations. This study aims to explore the Prophet Muhammad's application of crisis leadership during the Hijrah event, employing a qualitative approach based on a literature review. The findings indicate that the Prophet demonstrated crisis leadership behaviors during the hijrah by instilling a clear vision of the migration as a strategic step to preserve faith and build Islamic civilization; making strategic decisions; fostering trust among his followers through personal example, clear task delegation based on capacity, and solid teamwork; managing information effectively; showing deep concern for the safety and psychological well-being of his people; and adapting to environmental changes. The integration of these six crisis leadership behaviors was a crucial factor in the success of the migration to Medina. This study offers an inspiring model of leadership for contemporary*

dakwah organizations facing crises, helping them safeguard the long-term continuity of their organizational goals.

Keywords: *Crisis leadership, Prophet Muhammad, and the Migration to Medina.*

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor strategis yang berpengaruh penting terhadap kemajuan dan eksistensi organisasi dakwah secara jangka panjang. Hal ini dikarenakan peran pemimpin tidak hanya mengelola sumber daya organisasi agar tujuan dapat tercapai, akan tetapi juga berperan sebagai figur yang mengarahkan dan menguatkan visi organisasi, mampu menjaga stabilitas komitmen, motivasi, dan loyalitas SDM, serta menjadi teladan bagi seluruh anggota organisasi.¹ Selain itu, pemimpin juga harus mampu mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi perilaku anggota organisasi agar SDM tetap mampu bekerja secara optimal mengarah pada tujuan bersama dalam berbagai situasi yang dihadapi organisasi.²

Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu keniscayaan, dikarenakan keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpinnya. Berbagai studi dan fakta sejarah perkembangan organisasi telah menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai cita-citanya, mempertahankan keberlangsungan, serta mampu mengatasi berbagai tantangan dan hambatan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang dijalankan. Dengan kepemimpinan yang tepat, seluruh potensi organisasi dapat dioptimalkan secara efektif dan efisien sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.³

Namun demikian, dalam perjalanannya menuju tujuan yang dicita-citakan, organisasi tidak selalu berada dalam kondisi yang stabil dan ideal. Setiap organisasi menjadi hukum sunatullah akan menghadapi berbagai tantangan dan hambatan baik itu berasal dari lingkungan internal maupun eksternal. Bahkan dalam kondisi tertentu/ tantangan tekanan yang sangat tinggi, berbagai persoalan tersebut dapat berkembang menjadi situasi krisis yang mengancam stabilitas dan keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan merespon perubahan secara tepat agar mampu bertahan sekaligus terus berkembang di tengah situasi lingkungan dinamis.⁴

Kepemimpinan menjadi semakin penting, terutama ketika organisasi menghadapi situasi krisis. Krisis merupakan kondisi yang ditandai oleh tingginya tingkat ketidakpastian, tekanan, dan risiko yang berpotensi menghambat bahkan bisa mengancam pencapaian tujuan organisasi. Krisis dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti konflik internal, perubahan sosial dan politik, tekanan lingkungan eksternal, penurunan kinerja SDM, bencana alam, maupun faktor-faktor lainnya

¹ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian* (Rajagrafindo Persada, 2013), 7.

² Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Rajagrafindo Persada, 2012), 3.

³ Doni Wino Fajar Utomo dan Margaretha Hanita, "Strategi Kepemimpinan Krisis Dalam Menanggulangi Pandemi Covid-19 Untuk Memastikan Ketahanan Nasional," *Jurnal Lemhannas RI* 8, no. 2 (2020): 285, <https://doi.org/10.55960/jlri.v8i2.322>.

⁴ Peter G. Northouse, *Kepemimpinan* (PT. Indeks, 2017), 408.

yang mengganggu keberlangsungan organisasi.⁵ Dalam situasi yang seperti ini, pemimpin harus hadir dan mampu membuat organisasi tetap stabil berjalan sesuai jalan cita-citanya.

Pemimpin dalam situasi ini dituntut tidak hanya mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat, akan tetapi juga harus mampu pula menjaga stabilitas psikologis anggota organisasi, membangun kepercayaan/optimis pada SDM bahwa krisis ini akan bisa diatasi bersama, serta memastikan seluruh sumber daya organisasi tetap bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin juga harus mampu menganalisis situasi secara cermat, merumuskan strategi yang adaptif, dan mampu mengoordinasikan berbagai tindakan organisasi agar krisis dapat diatasi secara efektif.⁶

Oleh karenanya, salah satu kunci keberhasilan organisasi melewati situasi krisis yang dihadapi adalah penerapan kepemimpinan krisis. Kepemimpinan krisis merupakan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan anggota organisasi agar tetap mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal di tengah situasi yang penuh tekanan dan dinamis. Kepemimpinan krisis tidak hanya berorientasi pada penyelesaian masalah jangka pendek semata, akan tetapi juga mampu menjaga stabilitas organisasi, mempertahankan komitmen anggota, serta memastikan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.⁷

Situasi krisis merupakan keadaan yang bisa dialami oleh organisasi manapun tanpa melihat sejauh apa dan bagaimana perkembangan organisasinya. Organisasi yang memiliki pengalaman panjang dan sumber daya besar sekalipun, akan tetap memiliki kemungkinan menghadapi situasi krisis. Krisis dapat muncul secara tiba-tiba dan dapat menimbulkan dampak gangguan terhadap keberlangsungan program, pencapaian tujuan, hingga keberlanjutan organisasi apabila tidak diantisipasi dan ditangani secara tepat melalui kepemimpinan krisis. Salah satu contoh nyata krisis berskala nasional dan internasional yang pernah terjadi dan memberikan dampak luas adalah pandemi COVID-19 yang mulai merebak pada tahun 2020. Pandemi tidak hanya menjadi persoalan kesehatan, tetapi juga memunculkan perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan sosial, ekonomi, pendidikan, keagamaan, dan kelembagaan. Dampak tersebut turut dirasakan pula oleh organisasi sosial-keagamaan di Indonesia, termasuk Nahdlatul Ulama (NU) dan Muhammadiyah sebagai dua organisasi Islam besar yang memiliki jaringan kelembagaan dan aktivitas dakwah yang luas di tengah masyarakat.

Pandemi COVID-19 menghadirkan tantangan serius bagi keberlangsungan aktivitas dakwah kedua organisasi tersebut. Pemberlakuan pembatasan sosial dan larangan terhadap kegiatan yang melibatkan banyak orang menyebabkan berbagai aktivitas dakwah mengalami penghentian atau pembatasan secara langsung. Pengajian/ tabligh akbar, kajian keislaman, pendidikan keagamaan, kegiatan masjid, pelayanan sosial, serta berbagai aktivitas dakwah lainnya yang sebelumnya dilakukan melalui interaksi tatap muka tidak dapat dilaksanakan dengan pola yang sama seperti sebelum pandemi terjadi. Dampaknya, terjadi penurunan hasil dalam keikutsertaan objek dakwah

⁵ Anisah Nur Aini dan Mukhammad Dimas Wahyudi, "Emotional Quotient Leadership Umar bin Khattab dalam Situasi Krisis," *Tanzhim: Jurnal Dakwah Terprogram* 3, no. 2 (2025): 268, <https://doi.org/10.55372/tanzhim.v3i2.54>.

⁶ Rr Febrina Prima Sari, "Crisis Management Design For A Mosque As Da'wah Institution During Covid-19 Pandemic Era," *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 2, no. 2 (2021): 394, 2, <https://doi.org/10.55372/inteleksiapj.v2i2.111>.

⁷ Powell John P, B Victor, J Cooper, and M Klingele, *Crisis a Leadership Opportunity* (Harvard Un. Cambridge, 2005), 1–4.

mengikuti program dakwah organisasi dan termasuk pula pemasukan donasi sosial keuangan organisasi mengalami penurunan yang sangat signifikan.⁸

Namun demikian, krisis tidak hanya mengandung ancaman, akan tetapi juga dapat menjadi momentum bagi organisasi untuk melakukan pembelajaran dan inovasi. Pandemi mendorong organisasi dakwah untuk mengevaluasi sistem kerja yang selama ini digunakan, bertransformasi melalui pemanfaatan teknologi dalam pelaksanaan sistem program dakwah, dan mengembangkan bentuk pelayanan kajian yang lebih fleksibel dan adaptif. Sehingga, krisis dapat menjadi titik balik bagi organisasi untuk membangun kemampuan adaptasi dan meningkatkan ketahanan dalam menjaga eksistensi program dakwahnya.

Bagi organisasi dakwah apabila situasi krisis tidak ditangani salah satu pemecahan adalah melalui kepemimpinan krisis yang menjadi pemandu dalam pengelolaan sistem organisasi, maka berpotensi besar dapat berkembang menjadi ancaman yang lebih serius terhadap keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, keberadaan kepemimpinan krisis menjadi sangat penting dalam mengarahkan/ memandu jalannya organisasi agar tetap bisa bertahan dan berada pada cita-citanya, mengelola sumber daya secara efektif dan efisien, mengambil keputusan secara tepat dan tepat dalam situasi penuh tekanan, menjaga kepercayaan dan kesolidan anggota/ SDM, serta memastikan bahwa tujuan dakwah tetap berjalan di tengah perubahan lingkungan yang dinamis.

Berdasarkan contoh realitas ini memberikan gambaran bahwa organisasi dakwah sebesar NU dan Muhammadiyah pun dapat mengalami/ menghadapi situasi krisis yang kompleks dalam organisasinya. Dengan demikian, berkaca dari dinamika sulitnya organisasi dakwah ketika mengalami situasi krisis, maka perlunya untuk belajar dari sejarah Rasul dalam menyelesaikan situasi krisis dengan menggunakan kepemimpinan krisis. Tujuannya adalah studi ini dapat dijadikan sebagai sumber pembelajaran praktik kepemimpinan krisis yang memiliki relevansi bagi organisasi dakwah dalam menghadapi berbagai bentuk krisis kontemporer yang akan menjadi tantangan pada masa kini.

Salah satu penerapan kepemimpinan krisis yang memiliki nilai signifikansi untuk dipelajari bagi para pemimpin organisasi dakwah saat ini adalah penerapan kepemimpinan krisis Nabi Muhammad pada peristiwa hijrah dari Makkah ke Madinah pada tahun 622 M. Beliau merupakan satu tokoh teladan dalam sejarah pembangunan peradaban umat Islam.⁹ Selain itu, peristiwa ini merupakan salah satu fase paling menentukan bagi eksistensi perkembangan dakwah Islam selanjutnya, dikarenakan krisis ini terjadi ketika dakwah Islam masih berada pada tahap awal pertumbuhan dengan jumlah pengikut yang relatif terbatas dan posisi umat Islam yang masih lemah dibandingkan kekuatan kaum Quraisy di Makkah.

Pada masa dakwah di Makkah, Nabi Muhammad dan para pengikutnya menghadapi tekanan yang sangat berat dari kaum Quraisy. Perkembangan dakwah Islam yang terus menunjukkan kemajuan secara bertahap menimbulkan kekhawatiran besar di kalangan pemimpin Quraisy, karena dianggap bisa mengancam tatanan sosial, politik, dan tradisi keagamaan yang selama ini sudah mengakar kuat pada masyarakat Arab. Akibatnya, berbagai bentuk penindasan pun

⁸ Wahyu Tri Wibowo, "Strategi Digitalisasi Dakwah NU Online di Era Pandemi Covid 19" (UIN Sunan Kalijaga, 2023), 115, https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/62772/1/20202011001_BAB-I-IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf.

⁹ Rusydi Sulaiman, "Muhammad Saw. Dan Peradaban Umat (Analisis Ketokohan Dan Kepemimpinan Rasulullah)," *Al Iman: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan* 1, no. 01 (2017): 2.

dilakukan oleh mereka terhadap umat Islam, mulai dari intimidasi, pemboikotan, penyiksaan, bahkan puncaknya adalah perencanaan pembunuhan terhadap Nabi Muhammad. Situasi ini menyebabkan lingkungan Makkah tidak lagi kondusif bagi keberlangsungan dakwah Islam dan keselamatan kaum Muslimin.¹⁰

Dalam kondisi krisis dakwah di Makkah yang sudah tidak bisa diteruskan kembali mengingat tekanan dari eksternal pihak Quraisy sudah dalam tahap yang ingin menghilangkan eksistensi dakwah Islam melalui rencana pembunuhan kepada Nabi, maka hijrah ke Madinah menjadi keputusan strategis yang bertujuan untuk menyelamatkan eksistensi dakwah Islam sekaligus menjamin keberlangsungan kehidupan umat Islam secara jangka panjang. Keputusan hijrah bukan sekadar perpindahan geografis semata, melainkan juga sebuah langkah besar yang mengandung resiko yang sangat tinggi karena harus dilakukan di tengah pengawasan dan ancaman langsung dari kaum Quraisy. Oleh karena itu, peran kepemimpinan Nabi Muhammad menjadi sangat krusial dalam mengelola situasi krisis yang dihadapi ini.¹¹ Dalam situasi yang genting ini, Nabi Muhammad mengambil sikap yang terencana dan akurat agar bisa memandu umat muslim yang ada di Makkah untuk bisa keluar dari situasi krisis ini, sehingga dakwah ajaran Islam bisa terus berlanjut/ eksis secara jangka panjang.

Keberhasilan dalam menghadapi krisis hijrah dipengaruhi oleh kemampuan Nabi Muhammad dalam menjalankan perilaku kepemimpinan krisis. Beberapa perilaku kepemimpinan krisis tercemin dari beliau menunjukkan perilaku memimpin dengan visi dan nilai kepada SDM melalui memberikan makna terhadap hijrah sebagai jalan mempertahankan keimanan dan menjaga eksistensi Islam/ penyelamatan misi dakwah untuk mewujudkan visi masyarakat Tauhid, keberanian mengubah strategi dakwah yang adaptif serta menyusun langkah perjalanan secara matang dengan mempertimbangkan kondisi aktual dan ancaman yang berkembang, memberikan kepercayaan dan memberdayakan SDM melalui delegasi pembagian tanggung jawab pelibatan/ kerjasama tim yang solid dalam pelaksanaan hijrah, pengelolaan informasi, koordinasi, dan penyampaian pesan yang mampu menjaga keamanan sekaligus ketenangan pengikut, dan memberikan perhatian terhadap keselamatan dan menjaga kondisi psikologis SDM serta keteladanan ketenangan Nabi ketika menghadapi situasi krisis. Dengan adanya indikasi-indikasi perilaku tersebut menunjukkan bahwa Nabi menerapkan kepemimpinan krisis yang mendukung terlaksananya hijrah secara terencana dan aman, sehingga umat Islam mampu melewati fase krisis dakwah di Makkah dan memasuki fase pemulihan serta pembangunan masyarakat Tauhid di Madinah.

Sehingga berdasarkan ulasan di atas, studi ini hendak mengkaji penerapan kepemimpinan krisis Nabi Muhammad dalam peristiwa hijrah ke Madinah tahun 622 M. Tujuan dari studi ini adalah untuk mendeskripsikan bentuk-bentuk perilaku kepemimpinan krisis Nabi Muhammad dalam peristiwa hijrah dari pendekatan landasan teori utama yakni model kepemimpinan krisis dari Gene Klann. Selain itu, studi ini juga mengambil inspirasi teoritik dari pandangan James dan Wotten (2012) mengenai *Learning dan Adapting* yang menjelaskan bahwa dalam situasi krisis pemimpin harus mampu membaca kemampuan membaca perubahan lingkungan, mengevaluasi strategi yang

¹⁰ Quraish Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad SAW dalam sorotan Al-Qur'an dan Hadist-Hadist Shahih* (Lentera Hati, 2011), 490.

¹¹ Muhammad Husein Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad* (Litera AntarNusa, 2008), 199.

ada, serta menyesuaikan cara bertindak agar organisasi tetap mampu bertahan dan berkembang di tengah situasi yang berubah. Sedangkan, perspektif Kim (2021) menjelaskan bahwa visi keberlanjutan organisasi dalam situasi krisis sangat ditunjang pula oleh penerjemahan langkah operasional melalui tindakan strategis/ pengambilan keputusan yang cepat dan tepat (*decision making*), membangun hubungan kolaborasi, memobilisasi SDM, dan kepercayaan dalam pelibatan SDM dalam penanganan krisis (*building trust*). Sehingga, dengan perpaduan landasan teoritik tersebut bentuk penerapan kepemimpinan krisis akan tereskplorasi secara komprehensif.

Pemilihan teori kepemimpinan krisis ini sebagai perspektif analisis dalam studi ini didasarkan pula pada kesesuaian karakteristik objek kajian dengan substansi teori tersebut. Peristiwa hijrah Nabi Muhammad berlangsung dalam kondisi krisis dakwah yang ditandai oleh tekanan, ancaman terhadap keselamatan dakwah Islam, SDM pengikut, dan kebutuhan melakukan perubahan strategi untuk mempertahankan keberlanjutan misi dakwah. Dalam situasi tersebut, kepemimpinan tidak hanya dituntut untuk menjaga arah keberlangsungan visi dakwah, melainkan juga harus menentukan tindakan strategis, mengelola komunikasi secara efektif, menjaga hubungan dan kondisi SDM yang terdampak krisis, serta membangun kolaborasi dan pelibatan SDM dalam menghadapi krisis. Sehingga berpijak dari landasan tersebut, teori ini sangat relevan untuk mendeskripsikan perilaku kepemimpinan krisis yang dihadapi oleh Nabi dalam puncak dinamika krisis dakwah di Makkah hingga melahirkan peristiwa hijrah ke Madinah.

Adapun hasil studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian praktik kepemimpinan krisis pada organisasi dakwah. Selain itu secara praktis, temuan studi ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang konkret mengenai penerapan model kepemimpinan krisis yang dijalankan oleh Nabi Muhammad ditinjau dari teori model kepemimpinan krisis dan dapat menjadi referensi/sumber inspirasi bagi para pemimpin organisasi dakwah dalam mengelola berbagai dinamika organisasi, baik menghadapi tantangan, ancaman dari internal maupun eksternal, dan perubahan lingkungan yang dinamis dan berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi, sehingga organisasi dakwah bisa terus berkembang/maju secara jangka panjang.

Beberapa studi sebelumnya yang terkait dan mendekati studi ini adalah *Pertama*, artikel jurnal berjudul "*Entrepreneurial Leadership* Nabi Muhammad Saw dalam Peristiwa Hijrah". Artikel tersebut mengkaji kepemimpinan wirausaha nabi Muhammad mulai dari dakwah rintisan di Makkah sampai peristiwa hijrah ke Yatsrib. Hasil dari studi ini menunjukkan Nabi Muhammad memiliki kemampuan *entrepreneurial leadership* dalam peristiwa dakwah rintisan di Makkah sampai hijrah ke Madinah yaitu (1) visioner dalam memberikan energi kepada SDM, (2) pengambil resiko dalam mengambil peluang guna mencapai tujuan dakwah, (3) kreativitas dalam menemukan peluang-peluang yang ada, (4) proaktif dalam menginisiasi ide-ide pemecahan masalah dan menjemput peluang, (5) inovatif dalam memanfaatkan sumber daya guna mengimplimentasikan ide-ide dalam usaha dakwah.¹² *Kedua*, artikel yang berjudul "Konteks Hijrah Nabi Muhammad saw. dari Mekkah ke Madinah melalui dakwah individual ke penguatan masyarakat." Hasil studi ini menghasilkan temuan tahapan kepemimpinan dakwah Nabi Muhammad saw. dalam meletakkan dasar-dasar bermasyarakat setelah hijrah ke Madinah, meliputi: mendirikan masjid Nabawi, mempersatukan

¹² Andi Susanto, "*Entrepreneurial Leadership* Nabi Muhammad Saw dalam Peristiwa Hijrah," *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 3, no. 2 (2022): 335, 2, <https://doi.org/10.55372/inteleksiapjpid.v3i2.191>.

dan mempersaudarakan antara kaum Muhajirin dan kaum Anshor, membangun konsensus dan kesepakatan bersama antara umat Islam dengan kelompok agama lain yang ada di Yastrib dan meletakkan dasar-dasar sosial, politik, ekonomi, budaya, dan keagamaan sebagai landasan membangun peradaban Islam.¹³ *Ketiga*, artikel yang berjudul "*Emotional Quotient Leadership* Umar bin Khattab dalam Situasi Krisis." Hasil studi ini menghasilkan temuan Umar konsisten dalam menampilkan kepemimpinan EQ meliputi menjaga kesederhanaan hidup, mengelola emosi di tengah kepanikan, menumbuhkan motivasi spiritual, hadir penuh empati bersama rakyat, dan membangun jejaring sosial untuk memperluas solusi, sehingga dengan kepemimpinan EQ ini, badai krisis kelaparan yang dialami oleh Umat Islam bisa terselesaikan dan keadaan umat Islam kembali pulih/stabil.¹⁴

Sejauh penelusuran dari studi-studi yang sudah ada, tidak dijumpai studi yang secara spesifik membahas kepemimpinan krisis Nabi Muhammad dalam peristiwa hijrah ke Madinah. Studi-studi sebelumnya, meneliti perilaku kepemimpinan dari perspektif kepemimpinan wirausaha dalam peristiwa Hijrah ke Madinah, meneliti perilaku kepemimpinan dakwah Nabi dalam membangun masyarakat di Madinah, dan meneliti perilaku *Emotional Quotient Leadership* Umar bin Khattab dalam menghadapi situasi krisis tahun Ramadhan. Sehingga, perbedaan dengan studi ini terletak pada fokus kajian dan objek kajian. Studi ini berfokus pada analisis secara mendalam menggunakan teori model kepemimpinan krisis untuk mendeskripsikan bentuk perilaku kepemimpinan krisis Nabi Muhammad menghadapi peristiwa hijrah ke Madinah. Oleh karenanya, studi ini memiliki nilai signifikan untuk memperkaya khazanah keilmuan model penerapan kepemimpinan krisis pada organisasi dakwah.

Metode

Secara metodologis studi ini dapat dikategorikan sebagai studi sejarah, karena mengkaji fakta-fakta yang terjadi di masa lampau atau data-data sejarah. Dilihat dari jenis, sumber data, dan teknik analisis yang digunakan, maka studi ini merupakan kualitatif kepustakaan, dikarenakan menyajikan data-data secara naratif dan analisis yang bersifat kualitatif deskriptif.¹⁵ Sumber data yang digunakan melalui dokumen kepustakaan.

Beberapa sumber data kepustakaan utama yang digunakan dan relevan untuk mendeskripsikan penerapan kepemimpinan krisis Nabi Muhammad dalam peristiwa hijrah ke Madinah berasal dari dokumen sejarah biografi Nabi Muhammad yang ditulis oleh Muhammad Husain Haekal, Biografi sejarah hidup Rasulullah karya Ali Muhammad Ash-Shallabi, Muhammad sebagai Manusia dan Nabi karya M.A. Salahi, Membaca Sirah Nabi Muhammad dalam sorotan Al-Qur'an dan Hadis-Hadis Shahih karya Quraish Shihab, dan Sirah Nabawiyah karya Ibnu Hisyam. Sedangkan, sumber kepustakaan sekunder atau penunjang yang digunakan berasal dari buku-buku dan artikel jurnal terkait yang membahas kepemimpinan dan peristiwa hijrah Nabi Muhammad ke Madinah.

¹³ Alfi Ahyuni, "Konteks Hijrah Nabi Muhammad Saw. Dari Makkah Ke Madinah Melalui Dakwah Individual Ke Penguatan Masyarakat," *Mamba'ul 'Ulum*, 21 Oktober 2019, 163, <https://doi.org/10.54090/mu.18>.

¹⁴ Aini dan Wahyudi, "Emotional Quotient Leadership Umar bin Khattab dalam Situasi Krisis," 267.

¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Rineka Cipta, 1998), 11.

Adapun teknik analisis data menggunakan Miles Huberman mulai dari mengumpulkan data terkait kronologis peristiwa hijrah dan berbagai tindakan kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi dalam menghadapi krisis dakwah di Makkah hingga pelaksanaan hijrah ke Madinah, kemudian melakukan reduksi data untuk menemukan bentuk-bentuk perilaku kepemimpinan krisis yang diterapkan oleh Nabi dengan pembacaan melalui landasan teori model kepemimpinan krisis, lalu melakukan penyajian data dan analisis secara naratif berkaitan dengan indikator/prinsip perilaku kepemimpinan krisis yang diterapkan oleh Nabi dalam peristiwa hijrah, dan terakhir melakukan penarikan kesimpulan.¹⁶ Sedangkan teknik triangulasinya menggunakan triangulasi sumber untuk mendapatkan keabsahan data yang disajikan dan dianalisis dengan pendekatan teori kepemimpinan krisis, sehingga menghasilkan kesimpulan gambaran bentuk perilaku penerapan kepemimpinan krisis Nabi Muhammad dalam peristiwa hijrah ke Madinah tahun 622 M.

Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan Krisis (*Crisis Leadership*)

Secara prinsip dasarnya, kepemimpinan dapat dimaknai sebagai perilaku pemimpin dalam proses menggerakkan, memengaruhi SDM agar mau melaksanakan tugas yang diamanahkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.¹⁷ Namun dalam situasi organisasi mengalami krisis, maka fokus kepemimpinan lebih memberikan perhatian pada upaya mempertahankan keberlangsungan organisasi, mengurangi dampak ancaman yang ada, menjaga ketahanan SDM, serta memastikan organisasi tetap memiliki arah yang jelas. Dengan demikian, kepemimpinan krisis merupakan bentuk kepemimpinan yang menuntut kapasitas lebih kompleks, dibandingkan kepemimpinan pada kondisi organisasi normal/stabil.

Kemimpinan berbasis situasi krisis (*Crisis Leadership*) pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan mengoordinasikan anggota organisasi untuk menghadapi situasi yang ditandai oleh ketidakpastian, ancaman, tekanan tinggi yang dapat mengganggu keberlangsungan organisasi.¹⁸ Dengan kata lain, kepemimpinan krisis adalah model penerapan kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan SDM agar tetap berjalan sesuai arah tujuan organisasi dan mau berkerjasama menyukseskan rencana organisasi meskipun berada dalam situasi yang penuh resiko ancaman, tekanan/tantangan tinggi yang harus dihadapi oleh organisasi. Karakter/prinsip utama dari kepemimpinan krisis tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah saja, akan tetapi juga pada kemampuan menjaga stabilitas organisasi, membangun kepercayaan anggotanya, dan mengubah ancaman menjadi peluang untuk bisa bertahan dan terus berkembang.

Selain itu dalam situasi krisis, pemimpin krisis harus mampu memberikan kejelasan arah visi organisasi, mampu menumbuhkan keyakinan/kepercayaan pada SDM, mampu menjaga motivasi/ psikologis SDM yang berpotensi mengalami kecemasan, ketakutan, bahkan bisa kehilangan arah, serta mampu mengoordinasikan berbagai sumber daya organisasi melalui strategi

¹⁶ Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Remaja Rosdakarya, 2006), 6.

¹⁷ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam organisasi* (PT. Indeks, 2001), 1.

¹⁸ Gene Klann, *Crisis Leadership: Using Military Lessons, Organizational Experiences, and the Power of Influence to Lessen the Impact of Chaos on the People You Lead* (Center for Creative Leadership, 2003), 29.

penanganan yang tepat dan adaptif, kerjasama SDM yang solid, sehingga organisasi dapat mengatasi krisis, bertahan, dan kembali mencapai kondisi yang stabil/keluar dari krisis.¹⁹

Adapun tiga elemen perilaku kepemimpinan krisis menurut Gene Klann sebagai kerangka teori utama dan dielaborasi dengan landasan teoritik tiga elemen perilaku kepemimpinan krisis menurut James Wotten dan Kim, sebagai berikut:

Pertama, Memimpin dengan visi dan nilai (*Clarity of Vision and Values*). Visi adalah cita-cita yang ingin dicapai organisasi. Visi berfungsi sebagai kompas yang menjaga organisasi tetap berada pada jalurnya. Visi menciptakan rasa kebersamaan sehingga seluruh anggota bergerak ke arah yang sama. Menurut Klann, pada saat krisis anggota seringkali kehilangan arah karena terlalu fokus pada ancaman yang ada dan nyata di depan mata, sehingga membuat kebingungan tujuan, penurunan motivasi, hilangnya harapan, bahkan melakukan keputusan yang bisa menyimpang dari prinsip nilai organisasi. Selain itu, anggota organisasi pada kondisi ini juga sangat membutuhkan kepastian mengenai tujuan dan jalan yang akan ditempuh organisasi untuk melewati krisis yang ada. Sehingga, pemimpin harus mampu menjaga agar anggota tetap percaya akan tujuan dan jalan perjuangan yang akan dilalui bersama dan mereka menyadari ada tujuan besar yang bernilai dan memiliki masa depan yang memberikan ketenangan, pemenuhan kebutuhan, dan memberikan kebahagiaan bagi mereka.²⁰

Prinsip dimensi dari perilaku ini adalah kemampuan pemimpin dalam memberikan arah yang jelas bagi seluruh SDM organisasi. Pada saat krisis, pemimpin harus mampu menunjukkan dan meyakinkan akan tujuan yang ingin dicapai dan alasan mengapa organisasi harus tetap bertahan. Perilaku yang ditunjukkan pemimpin meliputi menjelaskan visi masa depan, menanamkan harapan, menjaga komitmen terhadap nilai organisasi. Kekhasan dimensi ini terletak pada fokusnya dalam memberikan makna visi dan arah bagi anggota organisasi.

Sehingga, secara prinsip kemampuan memimpin dengan visi dan nilai adalah menekankan kemampuan perilaku pemimpin untuk menjaga arah organisasi dan menanamkan keyakinan terhadap tujuan yang lebih besar ketika anggota sedang menghadapi ketidakpastian, ketakutan, dan tekanan, sehingga mampu menyatukan gerak anggota pada tujuan bersama. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menghadirkan visi yang jelas tentang masa depan dan menegaskan nilai-nilai yang menjadi dasar perjuangan organisasi. Dengan hal ini, SDM akan tergerak mau mengikuti arahan organisasi, bersedia berkorban, muncul harapan dan optimisme karena memahami makna dan tujuan perjuangan nilai organisasi.

Kedua, membangun komunikasi efektif (*Communication*). Kemampuan pemimpin menyampaikan informasi, arahan, dan keyakinan secara jelas, tepat sasaran, serta sesuai dengan kebutuhan situasi sangat diperlukan dalam menghadapi krisis, sehingga SDM memahami kondisi yang dihadapi dan mampu bertindak secara terarah sesuai arah organisasi. Seorang pemimpin krisis tidak hanya bertugas menyampaikan informasi, tetapi juga memastikan bahwa pesan dipahami, diterima, dan mampu menggerakkan anggota menuju tindakan yang diperlukan. Oleh karena itu, komunikasi dalam krisis harus memperhatikan aspek kejelasan isi pesan/tugas, ketepatan waktu, keamanan informasi, dan kemampuan menenangkan psikologis SDM.

¹⁹ Ronald E. Riggio dan Toby Newstead, "Crisis Leadership," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2023, 211.

²⁰ Klann, *Crisis Leadership*, 49.

Komunikasi efektif juga bertujuan menjaga koordinasi dalam pelaksanaan strategi organisasi. Tanpa komunikasi yang efektif, SDM dapat kehilangan arah, bertindak sendiri-sendiri, bahkan berseberangan dengan kebijakan organisasi. Kekhasan dimensi ini terletak pada fungsi penyampaian dan pengelolaan informasi strategis saat situasi krisis yang dihadapi oleh organisasi.²¹

Ketiga, kepedulian pada orang lain (*Caring Relationships*). Krisis tidak hanya mengancam keberlangsungan organisasi, akan tetapi juga bisa memengaruhi kondisi mental dan emosional SDM. Ketidakpastian, rasa takut, kecemasan, penurunan motivasi, dan tekanan psikologis seringkali bisa menjadi dampak yang lebih sulit diatasi ketika muncul saat krisis. Oleh karena itu, pemimpin krisis harus hadir sebagai figur yang memberikan dukungan emosional sekaligus menjaga stabilitas komitmen dan motivasi SDM organisasi. Kemampuan pemimpin ini tercermin melalui sikap kepedulian, empati terhadap kesulitan mereka dan perhatian terhadap keselamatan, kesejahteraan maupun psikologis SDM yang terdampak krisis, serta perilaku pemimpin dalam menjaga ketenangan SDM, menjaga pengendalian diri, dan kestabilan emosi/tidak panik ketika menghadapi tekanan yang tinggi, sehingga mampu menjadi sumber ketenangan bagi SDM organisasi. Bentuk perilakunya meliputi memprioritaskan keselamatan anggota, memberikan dukungan moral ketika SDM merasa ketakutan, tetap tenang/tidak menunjukkan kepanikan meski berada dalam tekanan, semangatnya mampu menyalurkan rasa aman, keyakinan dan optimis pada SDM. Sehingga, dimensi perilaku ini menekankan kemampuan pemimpin menjaga kondisi psikologis anggota sekaligus mempertahankan ketenangan dirinya sendiri. Kekhasan dimensi ini menitikberatkan menjaga aspek psikologis SDM (baik mental, semangat, motivasi, ketahanan, dan emosional) selama krisis berlangsung.²²

Keempat, kemampuan mengambil keputusan dengan cepat dan tepat (*Decision Making*). Krisis sering kali tidak memberikan waktu yang cukup/keterbatasan informasi untuk melakukan analisis yang panjang, sehingga pemimpin pada konteks krisis dituntut mampu membaca situasi secara akurat, mempertimbangkan risiko, memilih alternatif terbaik, dan bertindak secara cepat, tepat, dan terukur demi menjaga keberlangsungan organisasi. Keputusan yang efektif dalam situasi krisis bukan sekadar cepat, akan tetapi juga mempertimbangkan dampak jangka pendek dan jangka panjang. Oleh karena itu, pemimpin krisis harus memiliki kemampuan memanfaatkan peluang yang muncul di tengah ancaman, menghitung risiko yang timbul/dampak krisis yang lebih parah/ besar, menentukan prioritas, dan memilih momentum waktu yang tepat untuk bertindak menjalankan implementasi strateginya. Kekhasan dimensi ini terletak pada tindakan/keputusan penyelesaian masalah yang harus diambil untuk menghadapi krisis.²³

Adapun bentuk perilaku ditunjukkan melalui pemecahan yang adaptif dari hasil pembacaan kondisi aktual yang terjadi, pemimpin berani mengambil keputusan sulit dan memilih langkah yang berisiko demi keselamatan organisasi, pemimpin mengetahui momentum kapan harus bertindak dan kapan harus menunggu instruksi, setiap keputusan yang diambil harus didasarkan pada pertimbangan risiko dan peluang yang ada, dan keputusan tidak berhenti pada perencanaan, tetapi

²¹ Klann, *Crisis Leadership*, 45.

²² Klann, *Crisis Leadership*, 52.

²³ Sun-Ju Kim, "Crisis Leadership: An Evolutionary Concept Analysis," *Applied Nursing Research* 60 (2021), <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151454>.

harus diimplementasikan strategi langkah operasional tersebut dengan jelas dan terorganisasi dengan baik agar pemecahan yang dijalankan bisa menyelesaikan krisis yang dihadapi.

Kelima, kemampuan membangun kepercayaan dan memberdayakan orang lain (*Trust Building*). Dalam krisis, pemimpin tidak mungkin menyelesaikan seluruh masalah seorang diri, sehingga keberhasilan keluar dari masalah krisis sangat bergantung pula pada keterlibatan dan kemampuan SDM organisasi. Prinsip perilaku ini menekankan pentingnya pemimpin membangun hubungan yang didasarkan kepercayaan, sehingga tercipta keterlibatan dari pengikut dalam situasi krisis, sehingga mereka bersedia mengikuti arahan, menerima keputusan, dan tetap berkomitmen meskipun menghadapi risiko yang besar. Sementara itu, memberdayakan orang lain adalah kemampuan pemimpin dalam menggerakkan/ melibatkan anggota dengan memberikan tanggung jawab, kewenangan, dan kesempatan berkontribusi sesuai kompetensi yang dimiliki, sehingga mereka memiliki tanggung jawab, merasa dihargai dan memiliki andil peran penting dalam keberhasilan organisasi melewati masalah krisis. Kekhasan perilaku kepemimpinan dimensi ini adalah fokusnya pada mobilisasi/optimalisasi dan penguatan kerjasama dengan SDM untuk bersama-sama menangani krisis.²⁴

Adapun bentuk perilakunya pemimpin menunjukkan integritas perilaku konsisten antara ucapan dan tindakannya, memberikan teladan melalui pemimpin ikut terlibat langsung dalam menghadapi krisis, bukan hanya memberi perintah, mendelegasikan tugas dengan memberikan tanggung jawab sesuai kemampuan SDM, memberikan kepercayaan bahwa SDM mampu menjalankan tugas yang diberikan, serta melibatkan anggota dalam solusi, sehingga SDM tidak hanya menjadi pelaksana, tetapi bagian dari penyelesaian krisis, serta membangun kerja sama tim yang solid.

Keenam, kemampuan beradaptasi dan belajar (*Learning dan Adapting*). Kemampuan pemimpin krisis ini tercermin dari kemampuan membaca perubahan lingkungan, mengevaluasi strategi yang ada, serta menyesuaikan cara bertindak agar organisasi tetap mampu bertahan dan berkembang di tengah situasi yang berubah. Krisis sering kali membuat cara-cara lama tidak lagi efektif, sehingga pemimpin harus memiliki fleksibilitas pemecahan dan keberanian melakukan perubahan. Prinsip ini menekankan bahwa pemimpin krisis tidak boleh terjebak pada pola lama yang sudah tidak relevan, tetapi harus mampu mengubah tantangan menjadi peluang melalui inovasi dan adaptasi strategi yang lebih sesuai dengan kondisi aktual. Kekhasan dimensi ini terletak pada cara agar organisasi mampu beradaptasi agar tetap bertahan di tengah krisis yang sedang dihadapi.²⁵

Dari ulasan tersebut menunjukkan bahwa dimensi perilaku kepemimpinan krisis tersebut memiliki fokus yang berbeda, namun saling melengkapi secara terintegrasi dalam memecahkan situasi krisis yang dihadapi organisasi. *Clarity of Vision and Values* berperan memberikan arah dan makna perjuangan akan visi organisasi yang sangat penting dipegang ketika krisis, *Communication* memastikan informasi tersampaikan/terkelola secara tepat, *Caring Relationships* menjaga kondisi psikologis anggota, *Decision Making* berfungsi menentukan tindakan strategis, *Trust Building*

²⁴ Kim, "Crisis Leadership: An Evolutionary Concept Analysis."

²⁵ Erika Hayes James dan Lynn Perry Wooten, "Orientations of Positive Leadership in Times of Crisis," in *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, ed. Kim S. Cameron and Gretchen M. Spreitzer (Oxford: University Press, 2012), 7.

berfokus pada penguatan kerja sama dan keterlibatan anggota dalam penanganan krisis, dan *Learning and Adapting* memungkinkan organisasi melakukan perubahan dan inovasi yang diperlukan. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan krisis tidak ditentukan oleh satu dimensi saja yang dijalankan oleh pemimpin, melainkan juga kemampuan pemimpin untuk mengintegrasikan seluruh perilaku tersebut dalam menghadapi situasi yang penuh ketidakpastian dan tekanan agar organisasi bisa bertahan dan melewati krisis yang dialaminya.

Sejarah Peristiwa Hijrah Nabi Muhammad ke Madinah dan Tindakan Kepemimpinannya

Peristiwa hijrah Nabi Muhammad ke Madinah tidak terjadi secara spontan, melainkan merupakan puncak dari rangkaian krisis dakwah yang sudah tidak kondusif dilanjutkan di Makkah. Adapun faktor penyebab utama keputusan hijrah harus diambil oleh Nabi dilatarbelakangi tekanan dan ancaman yang semakin berat terhadap Nabi dan umat Islam. Nabi dan Kaum Muslimin selama mendakwahkan ajaran Islam di Makkah mendapatkan perlakuan yang tidak manusiawi/keji dari kaum Quraisy.²⁶

Dakwah ajaran Islam yang disampaikan oleh Nabi ditolak/ mendapatkan peringatan untuk tidak melawan tradisi, kedudukan sosial, dan kepentingan ekonomi yang sudah dibangun oleh para pemuka Quraisy. Nabi dituduh penyair, tukang sihir, orang gila, bahkan muncul ejekan, fitnahan, pelemparan kotoran untuk menekan Nabi agar mau menghentikan dakwah Tauhid pada masyarakat Makkah, bahkan penyiksaan dilakukan pada pengikut, dan puncaknya adalah rencana pembunuhan terhadap Nabi.²⁷

Melihat keadaan yang sudah mengancam keselamatan nyawa umat Islam akibat tekanan tiada henti dari Quraisy, Nabi mengizinkan beberapa kaum muslimin untuk melakukan hijrah ke Habasyah dan Thaif. Namun, usaha itu gagal dan tekanan yang dilakukan Quraisy semakin tinggi. Mereka melakukan tindakan pemboikotan total sektor ekonomi dan sosial kepada Bani Hasyim dan Bani Muthalib, sehingga menyebabkan banyak kaum muslimin yang mengalami kelaparan dan penderitaan.²⁸

Tekanan Krisis itu tidak membuat Nabi patah semangat/mengakhiri perjuangan dakwahnya. Beliau mencari solusi/jalan keluar dari krisis ini dengan mendakwahkan terus ajaran Islam pada saat momen haji. Pertemuan Nabi dengan penduduk Yatsrib hingga lahirnya ikrar/ perjanjian Bait Aqabah merupakan titik awal/dasar pijakan pertimbangan Nabi untuk melakukan hijrah di tengah krisis dakwah Makkah yang sudah buntu/ tidak mungkin dilanjutkan di Makkah demi penyelamatan dakwah Islam secara jangka panjang. Di tengah situasi yang genting, dilanda rasa ketakutan, kecemasan, keputusan akibat perlakuan kaum Quraisy yang keji, harapan keyakinan dalam menjaga keimanan semakin kuat dalam diri kaum muslimin ketika Nabi menyampaikan kabar kepada para sahabat bahwa Allah telah memberikan negeri yang aman untuk mempertahankan agama mereka, yaitu di Yatsrib (Madinah).²⁹

Kemudian, kaum muslimin setelah mendapatkan arahan dari Nabi mulai berangkat secara bertahap melalui kelompok-kelompok kecil dengan diam-diam pada larut malam agar mereka tidak

²⁶ Eric Dwi Rufianto, "Komitmen Abu Bakar dalam Peristiwa Hijrah Nabi Muhammad SAW. dari Makkah ke Madinah Tahun 622M," *At-Tahdzib: Jurnal Studi Islam dan Mu'amalah* 9, no. 2 (2021): 49, <https://ejournal.staiat-tahdzib.ac.id/index.php/tahdzib/article/view/260>.

²⁷ Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad SAW dalam sorotan Al-Qur'an dan Hadist-Hadist Shahih*, 490.

²⁸ Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad*, 199.

²⁹ M. A. Salahi, *Muhammad sebagai Manusia dan Nabi* (Mitra Pustaka, 2010), 234.

dicurigai dan dihentikan oleh kaum Quraisy. Pada saat beberapa sebagian besar kaum muslimin termasuk sahabat besar Umar bin Khattab, dan lain sebagainya sudah hijrah ke Madinah, Nabi sebagai pemimpin tetap berada paling akhir di Makkah. Beliau tidak tergerak sedikit pun untuk membiarkan kaumnya tersiksa dan memilih untuk hijrah menyelamatkan diri terlebih dahulu. Beliau menunjukkan kepeduliannya pada SDM untuk tetap mengutamakan/ melindungi mereka agar aman/ selamat melewati krisis tersebut.

Puncak dari krisis ini adalah ketika rencana pembunuhan yang akan dilakukan kaum Quraisy terhadap Nabi akan dilakukan. Kemudian, Nabi segera menemui Abu Bakar dan menyampaikan maksud rencana hijrah akan dilakukan pada malam hari. Nabi juga memberikan delegasi tugas-tugas penting kepada beberapa SDM. Ali bertugas menggantikan posisi tidur Nabi untuk mengelabui orang Quraisy yang akan menyergapnya. Abdullah bertugas memberikan informasi penting keadaan yang terjadi di Makkah, Abdullah bin Uraiqth sebagai penunjuk jalan. Asma membawakan bekal logistik, Amir bin Fuhairah menggembalakan domba untuk membawakan persediaan susu dan daging selama perjalanan bagi Nabi dan Abu Bakar.³⁰

Nabi melakukan perjalanan hijrah ke Madinah melalui jalur yang tidak umum/memutar agar tidak terdeteksi oleh kaum Quraisy. Beliau melewati jalur selatan, melewati Gua Tsur perbukitan yang mengelilingi Makkah. Beliau mempertimbangkan dan menjalankan rencana ini dengan matang, mengingat beliau yakin kaum Quraisy akan mengejarnya dari berbagai penjuru, sehingga untuk mengecohnya beliau mengambil jalur yang berbeda. Dan rencana ini hampir tercapai, ketika ada yang mencoba mencari Nabi dan Abu Bakar di Gua Tsur. Keadaan ini membuat Abu Bakar yang mendampingi Nabi dilanda rasa kecemasan dan ketakutan. Namun, Nabi dengan tenang dan tetap fokus dengan tujuan menunjukkan sikapnya kepada Abu Bakar dengan menyampaikan "*Jangan khawatir Allah bersama kita.*" Ucapan Nabi ini seakan langsung/ seketika memantapkan keyakinan dan menguatkan ketenangan Abu Bakar bahwa perjalanan hijrah ini akan selamat sampai tujuan ke Madinah.³¹

Hingga pada akhirnya segala daya upaya yang dilakukan Quraisy ini gagal, Nabi beserta Abu Bakar pun tiba di Madinah dengan selamat dan disambut dengan suka cita oleh seluruh kaum muslimin yang sudah menantikan kehadirannya. Kehadiran Nabi di Madinah ini menjadi titik awal organisasi bisa keluar melewati puncak krisis dakwah di Makkah yang sangat penuh tekanan, ancaman, namun pada akhirnya organisasi Islam yang dipimpin oleh Nabi bisa tetap bertahan, kokoh, serta mampu mencapai tujuan pembangunan peradaban Islam yang berlandaskan nilai keseimbangan di Madinah.³²

Adapun berbagai langkah strategis yang dilakukan oleh Nabi untuk memulihkan krisis dan memperkuat kondisi umat Islam ketika sudah berada di Madinah meliputi langkah pertama yang dilakukan oleh beliau adalah membangun persaudaraan antara kaum Muhajirin dan Anshar guna menghilangkan kesenjangan sosial di antara mereka serta memperkuat solidaritas kekuatan internal organisasi. Selanjutnya tahap kedua, Nabi menyusun Piagam Madinah sebagai kesepakatan bersama yang mengatur hubungan antar kelompok masyarakat yang majemuk, termasuk kaum Muslim, Yahudi, dan berbagai kabilah Arab, sehingga tercipta stabilitas sosial dan politik. Selain itu, Nabi juga membangun Masjid Nabawi yang berfungsi sebagai pusat ibadah,

³⁰ Ali Muhammad Ash-Shalabi, *Sejarah Lengkap Rasulullah* (Pustaka Al-Kautsar, 2012), 440.

³¹ Syafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Sirah Nabawiyah* (Pustaka Al-Kautsar, 2013), 225.

³² Zaenal Abidin, "Kontektualisasi Hijrah Sebagai titik tolak Pembaharuan Pendidikan," *SUHUF* 29, no. 1 (2017): 54, <https://doi.org/10.23917/suhuf.v29i1.5087>.

pendidikan, musyawarah, dan pemecahan masalah umat Islam. Berbagai langkah tersebut menunjukkan bahwa Nabi tidak hanya berhasil membawa umat Islam keluar dari krisis, tetapi juga mampu melakukan proses pemulihan dan transformasi organisasi secara berkelanjutan. Melalui kepemimpinan krisis yang diterapkan oleh Nabi, krisis yang semula mengancam keberlangsungan dakwah justru menjadi momentum lahirnya masyarakat Islam yang kokoh dan menjadi pondasi bagi berkembangnya peradaban Islam di Madinah.³³

Penerapan Kepemimpinan Krisis Nabi dalam Peristiwa Hijrah ke Madinah

1. Memimpin dengan visi dan nilai (*Clarity of Vision and Values*)

Dalam kondisi krisis, anggota organisasi membutuhkan kepastian mengenai untuk apa mereka bertahan dan ke mana organisasi akan diarahkan. Klann menempatkan *clarity of vision and values* sebagai salah satu elemen utama yang menjadi pondasi dasar dalam penerapan kepemimpinan krisis. Peristiwa hijrah Nabi ke Madinah jika dianalisis dari data sejarah menunjukkan keadaan yang penuh tekanan, ketakutan, dan ketidakpastian akan nasib kehidupan mereka selanjutnya. Dalam kondisi krisis ini, Nabi tentu akan dihadapkan pada keadaan SDM yang kehilangan harapan akibat tekanan yang berkepanjangan akibat penderitaan fisik, kehilangan jaminan keamanan/ keselamatan hidupnya, dan ketidakpastian masa depan. Maka, kejelasan visi harus hadir dan menginternalisasi dalam diri SDM agar tidak goyah dengan krisis yang dihadapi. Oleh karenanya, Nabi memiliki visi yang tergambar secara jelas bahwa hijrah bukanlah upaya menyelamatkan diri dari tekanan dakwah semata, akan tetapi mengandung makna visi besar penyelamatan eksistensi ajaran Islam yang harus diperjuangkan oleh kaum Muslimin. Dan pada saat itu, Nabi mampu menyalurkan dan menanamkan visi makna hijrah tersebut, sehingga SDM Nabi pun bersedia dan rela berkorban/ menunjukkan komitmen loyalitasnya meninggalkan harta, tempat tinggal, dan keluarga demi mempertahankan keimanan mereka.

Dalam situasi yang juga mencekam tersebut, Nabi tidak hanya mengarahkan umat Islam untuk berpindah tempat tinggal, akan tetapi juga menanamkan visi besar itu di balik hijrah. Beliau meyakinkan para sahabat dan anggota pengikutnya, bahwa hijrah bukanlah bentuk kekalahan atau pelarian, melainkan bagian dari rencana Allah untuk menjaga agama dan membangun masa depan Islam yang lebih baik di tempat baru. Hal ini jelas terindikasikan melalui perilaku dan ucapan Nabi pada umatnya ketika izin hijrah turun dari Allah " Allah telah menjadikan bagi kalian saudara-saudara dan tempat tinggal yang aman untuk berhijrah." ³⁴

Ucapan ini jika dianalisis, maka terkandung makna penting Nabi hendak menyampaikan dan meyakinkan para SDMnya bahwa Allah telah menyediakan tempat baru bagi kaum Muslim untuk menjalankan agama dengan aman dan melanjutkan perjuangan dakwah Islam. Sehingga, arah visi dan nilai yang hendak dibangun oleh Nabi pada SDMnya ialah beliau tidak mengajak umat sekadar menyelamatkan diri dari Quraisy, akan tetapi mengarahkan mereka pada tujuan yang lebih besar, yaitu menjaga keimanan, menjalankan dakwah tauhid, dan membangun masyarakat Islam yang madani di Madinah. Dan ucapan nabi ini tidak sekedar janji untuk menenangkan SDM yang sifatnya sesaat saja, namun itu terbukti secara nyata dengan penerimaan masyarakat Yastrib yang siap melindungi dan bersama-sama memajukan dakwah Islam di penduduknya.

³³ Al-Mubarakfuri, *Sirah Nabawiyah*, 270.

³⁴ Salahi, *Muhammad sebagai Manusia dan Nabi*, 234.

Sehingga, ucapan nabi melalui visi dan nilai memberikan keyakinan pada SDM bahwa Allah telah menyediakan jalan keluar dan masa depan yang lebih baik pada kaum Muhajirin, sehingga mereka pun mau bergerak secara terkoordinasi mengikuti arahan dan jalan organisasi. Beliau tidak hanya memecahkan masalah keamanan dan masa depan umat Islam, akan tetapi juga mampu mengelola kondisi psikologis SDMnya, terbukti Nabi berhasil mengubah keadaan dari rasa takut menjadi harapan yang realistis untuk direalisasikan, mengubah ketidakpastian menjadi keyakinan akan tujuan/visi pembangunan masyarakat tauhid akan segera mereka rasakan, serta mengubah hijrah dari sekadar perpindahan fisik, dan menjadikan visi besar menuju lahirnya peradaban Islam di Madinah. Oleh karenanya, visi Nabi yang hendak disalurkan pada SDMnya tidak berhenti pada keselamatan jangka pendek, akan tetapi mengarah pada visi besar pembentukan masyarakat Islam yang berlandaskan tauhid/nilai-nilai keseimbangan di Madinah.

Kejelasan visi yang disalurkan oleh Nabi ini menggambarkan bahwa visi berfungsi sebagai alat pemandu komitmen SDM organisasi, memberikan makna hijrah adalah bagian dari perjuangan mempertahankan agama dan keberlanjutan dakwah, sehingga visi ini mampu membangun keyakinan kuat/ kesediaan SDM untuk menerima dan menjalankan keputusan jalan yang diambil organisasi. Visi yang disampaikan oleh Nabi ini jika dianalisis mengandung karakter transformatif, dikarenakan Nabi menghubungkan harapan keberlanjutan dakwah Islam dengan tindakan nyata yang akan diperoleh oleh kaum Muslimin pasca hijrah ke Madinah. Visi tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam tindakan nyata yakni umat Islam melakukan perpindahan, membangun kehidupan baru, serta membangun kehidupan yang berlandaskan nilai Tauhid di Madinah. Dengan demikian, hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan Nabi tidak hanya berhasil mengendalikan tekanan krisis pada tahap darurat, tetapi juga mengarahkan SDM dari fase bertahan menuju fase pembangunan masyarakat Islam di Madinah.

Visi yang dibangun Nabi pada SDMnya ini jika dianalisis berakar pada nilai tauhid, keimanan, dan keberlanjutan dakwah secara jangka panjang. Dalam situasi krisis pemimpin dapat saja mengambil keputusan yang secara pragmatis mampu menyelesaikan masalah jangka pendek, akan tetapi berpotensi menjauhkan organisasi dari nilai dasarnya. Namun dalam peristiwa hijrah ini, keselamatan umat Islam menjadi sarana untuk mempertahankan nilai ajaran Tauhid dan melanjutkan tujuan dakwah secara jangka panjang. Karena itu, kekhasan dimensi *clarity of vision and values* dalam kepemimpinan Nabi ini terletak pada kemampuannya menghubungkan keselamatan umat/SDM, ajaran Islam dengan keberlanjutan misi jangka panjang, sehingga krisis tidak menghilangkan identitas dan arah perjuangan organisasi, tetapi justru menjadi titik transisi menuju fase perkembangan keadaan baru yang lebih baik. Dengan demikian, secara analisis indikator *Clarity of Vision and Values* pada peristiwa hijrah ini dapat dipahami bukan sekadar kemampuan Nabi menyampaikan tujuan, tetapi kemampuan mengonstruksi makna krisis, menjaga identitas dan nilai perjuangan, membangun harapan kolektif, serta mengubah harapan tersebut menjadi komitmen dan tindakan bersama. Sehingga, visi dan nilai yang disalurkan oleh Nabi pada SDM ini yang kemudian memberikan arah, alasan, dan makna secara jelas mengapa seluruh SDM harus tetap bergerak dan *survive* menghadapi krisis ini secara bersama-sama dan tetap mengikuti jalan organisasi.

2. Pengambilan keputusan secara cepat dan tepat (*Decision Making*)

Setelah arah visi ditentukan, krisis membutuhkan kemampuan menerjemahkan visi menjadi keputusan konkret. Di sini letak *decision making* menjadi perilaku yang sangat penting berupa langkah strategi operasional yang mengantarkan tercapainya *clarity of vision and values*. Sehingga, *decision making* adalah tindakan mengoperasionalkan pencapaian visi organisasi melalui keputusan strategis. Keputusan Nabi untuk berhijrah menunjukkan bahwa terjadi perubahan strategi ketika kondisi Makkah semakin tidak memungkinkan bagi keberlanjutan dakwah secara aman. Jika dianalisis langkah yang dipersiapkan oleh Nabi ini, beliau memutuskan hijrah yang proses pengambilan keputusan tersebut dan langkah/implementasi pelaksanaan dikalkulasikan dengan perencanaan dan pengelolaan risiko dengan cermat dan matang.

Pada dimensi perilaku ini, Nabi menyadari bahwa tekanan yang dilakukan Quraisy telah mencapai titik yang membahayakan keberlangsungan dakwah Islam. Penyiksaan terhadap kaum Muslim, pemboikotan ekonomi, wafatnya Abu Thalib dan Khadijah, kegagalan dakwah di Thaif, serta rencana pembunuhan terhadap Nabi menunjukkan bahwa strategi tetap bertahan/mempertahankan pusat dakwah di Makkah tidak lagi efektif/aman dilanjutkan. Di sisi lain, Nabi melihat peluang baru melalui berkembangnya Islam di Yatsrib dan adanya dukungan perlindungan masyarakat Madinah melalui Baiat Aqabah.

Sehingga, keputusan hijrah diambil setelah Nabi mempertimbangkan secara mendalam kelayakan melalui penerimaan masyarakat Islam/basis kekuatan sudah terbangun secara kokoh. Hal ini menunjukkan kemampuan Nabi membaca secara akurat perubahan lingkungan akan ancaman krisis dakwah yang dialami sekaligus adanya peluang yang tersedia untuk menjaga keberlangsungan eksistensi dakwah Islam selanjutnya. Perilaku ini mencerminkan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis dan keberanian mengambil alternatif jalan terbaik demi resiko yang lebih kecil dibandingkan tetap bertahan di Makkah, serta demi keberhasilan tujuan dakwah Islam secara jangka panjang.

Selain itu, keputusan yang cepat dan tepat dalam menentukan *timing* dan cara hijrah yang aman bagi umat Islam diterapkan pula oleh Nabi. Nabi mengarahkan umatnya berhijrah dengan cara tidak bergerombol dan di waktu yang tidak banyak orang tahu/rawan diketahui oleh kaum Quraisy. Sehingga, Nabi menginstruksikan umat Islam berhijrah terlebih dahulu dengan cara bertahap/berpencar-pencar, agar keselamatan umat Islam terjamin dan tidak tertangkap oleh orang Quraisy. Kemudian, setelah seluruh kaum muslimin telah hijrah ke Madinah, Nabi juga menyusun rencana strategi operasional yang matang memilih momentum yang tepat di malam hari untuk pelaksanaan hijrahnya bersama Abu Bakar dan staffing SDM sesuai kompetensinya serta melibatkan kerjasama, koordinasi dengan SDM yang solid dan rapi. Kekhasan perilaku ini dibandingkan dimensi lainnya adalah fokusnya pada pemilihan tindakan strategis. Jika visi memberikan arah, maka pengambilan keputusan menentukan langkah konkret untuk mencapai arah tersebut. Keputusan Nabi tidak hanya berupa keputusan berhijrah, tetapi juga mencakup berbagai strategi operasional yang dijalankan. Semua langkah tersebut menunjukkan kemampuan memperhitungkan risiko dan peluang secara matang.³⁵

³⁵ Ash-Shalabi, *Sejarah Lengkap Rasulullah*, 440.

Beberapa perilaku Nabi seperti memilih waktu keberangkatan, memerintahkan Ali bin Abi Thalib tidur di tempat beliau, bersembunyi di Gua Tsur selama tiga hari, dan menggunakan jalur yang tidak lazim menuju Madinah ini menunjukkan bahwa keputusan Nabi didukung oleh perencanaan yang matang dan pengelolaan risiko yang baik, serta mempertimbangkan pula visi secara jangka pendek dan panjang keberlangsungan dakwah Islam selanjutnya. Oleh karenanya, dari bentuk perilaku kepemimpinan krisis ini tergambar secara jelas bahwa Nabi telah menerapkan kemampuan mengambil keputusan strategis yang tepat pada waktu yang tepat, sehingga mampu mengubah situasi ancaman menjadi peluang besar bagi kemajuan organisasi dan pencapaian visi jangka panjang.

Pengambilan keputusan Nabi dalam peristiwa hijrah ini juga menunjukkan karakter *risk-based decision making*, yaitu keputusan yang tidak menghilangkan risiko secara mutlak, tetapi memilih alternatif yang memungkinkan risiko dapat dikendalikan sekaligus memberikan peluang terbesar bagi keberlanjutan dakwah. Kondisi krisis pada dasarnya tidak menyediakan pilihan yang sepenuhnya aman. Bertahan di Makkah mengandung risiko terhadap keselamatan Nabi dan kaum Muslimin, sedangkan hijrah juga mengandung risiko perjalanan dan pengejaran dari kaum Quraisy. Dalam keadaan demikian, kualitas keputusan Nabi terlihat dari kemampuannya mengidentifikasi alternatif yang terbaik, mempertimbangkan konsekuensi, kemudian memilih tindakan yang paling memungkinkan tujuan dakwah tetap tercapai. Dengan demikian, keputusan hijrah tidak dapat dipahami sebagai tindakan spontan untuk menghindari ancaman, akan tetapi sebagai keputusan strategis yang memberikan prospek maslahat dan minim risiko dari kondisi dakwah yang semakin sulit di Makkah menuju lingkungan yang aman dan kondusif di Madinah yang memiliki prospek strategis bagi keberlangsungan dakwah Islam secara jangka panjang.

Selain itu, keputusan strategis yang diambil oleh Nabi menunjukkan kemampuan Nabi dalam membaca momentum krisis. Nabi tidak hanya menentukan apa yang harus dilakukan, tetapi juga mempertimbangkan kapan dan bagaimana keputusan tersebut dilaksanakan. Pemilihan waktu keberangkatan, penggunaan tempat persembunyian, pengaturan orang-orang yang terlibat, dan strategi perjalanan menunjukkan bahwa keputusan strategis dalam krisis harus diterjemahkan ke dalam keputusan-keputusan operasional yang saling mendukung. Artinya, *decision making* dalam kasus hijrah berlangsung pada beberapa tingkatan: keputusan makro berupa perubahan arah dakwah melalui hijrah, keputusan taktis berupa pemilihan waktu, tempat, dan rute, serta keputusan operasional berupa pembagian tugas kepada pihak-pihak yang terlibat. Pola tersebut menunjukkan bahwa keputusan Nabi tidak hanya terletak pada keberanian menentukan pilihan strategi saja, akan tetapi tergambar secara jelas dalam kemampuan mengintegrasikan keputusan strategi, perencanaan, pengendalian risiko, dan implementasi strategi secara terukur untuk mencapai visi penyelamatan dakwah Islam. Dengan demikian, kekhasan *decision making* sebagai perilaku kepemimpinan krisis terletak pada kemampuan menjadikan jembatan antara visi dan cara pencapaian tujuan. Nabi menunjukkan kemampuan secara terencana dalam menentukan langkah strategi operasional, *timing*, cara implementasi strategi, dan pengelolaan risiko, sehingga keputusan tersebut benar-benar menghasilkan jalan keluar dari krisis dan visi pencapaian tujuan penyelamatan dakwah Islam bisa direalisasikan.

3. Membangun kepercayaan dan Memberdayakan orang lain (*Trust Building*)

Kekhasan perilaku pada dimensi ini dibandingkan dimensi lain terletak pada fokusnya terhadap mobilisasi dan optimalisasi SDM yang dimiliki organisasi. Jika pengambilan keputusan

berpusat pada pemimpin, maka membangun kepercayaan dan memberdayakan SDM menekankan kemampuan pemimpin dalam membangun kerja sama dalam penanganan krisis, sehingga krisis dapat dihadapi secara bersama-sama. Nabi menunjukkan bahwa keberhasilan menghadapi krisis tidak ditentukan oleh kemampuan individu semata, tetapi oleh kemampuan membangun tim yang didasarkan pada kepercayaan dan tanggung jawab bersama.

Dalam pelaksanaan hijrah, Nabi membentuk sistem kerja yang menunjukkan pembagian peran yang jelas. Adapun delegasinya antara lain: 1) Ali bin Abi Thalib, Nabi mempercayakan tugas yang sangat berisiko kepada Ali, yaitu tidur di tempat tidur beliau pada malam pengepungan Quraisy. Tugas ini menunjukkan bahwa Nabi memiliki kepercayaan penuh pada Ali untuk menyelesaikan rencana hijrah dan Ali pun juga siap menerima tanggung jawab besar demi keselamatan misi hijrah yang dilakukan oleh Nabi. 2) Abu Bakar Ash-Shiddiq, Abu Bakar dipilih sebagai pendamping utama perjalanan hijrah. Peran Abu Bakar dalam mendampingi Nabi ini sangat penting dalam menghadapi krisis. 3) Asma' binti Abu Bakar yang bertanggung jawab menyediakan dan mengantarkan logistik ke Gua Tsur. 4) Abdullah bin Abu Bakar yang bertugas mengumpulkan informasi mengenai pergerakan Quraisy di Makkah dan menyampaikannya kepada Nabi. Peran ini diberikan oleh Nabi menunjukkan pentingnya sistem intelijen dan komunikasi dalam manajemen krisis. 5) Amir bin Fuhairah yang bertugas menggembalakan kambing pada jalur yang dilalui oleh Abdullah untuk menghilangkan jejak perjalanan. Tugas ini menunjukkan bahwa setiap anggota memiliki fungsi strategis dalam keberhasilan misi. Selain itu, keterlibatan langsung dan ucapan dan tindakan Nabi bisa terlihat secara konsisten dalam menghadapi risiko krisis. Beliau tidak hanya memberi instruksi saja, melainkan juga ikut menjalani perjalanan berbahaya menghadapi ancaman pembunuhan dari orang Quraisy.³⁶

Kepemimpinan krisis pada dimensi ini Nabi menunjukkan adanya pembagian peran kepada SDM berdasarkan kompetensi/kemampuan masing-masing individu. Nabi tidak menangani seluruh kebutuhan misi hijrah secara terpusat pada dirinya sendiri, tetapi membangun pola/sistem kerja yang melibatkan/menyertakan SDM berkontribusi terhadap arah tujuan yang sama. Pembagian tugas tersebut menunjukkan Nabi memberikan tanggung jawab yang memiliki arti strategis terhadap keberhasilan misi. Setiap orang menjadi bagian dari sistem yang saling melengkapi yakni ada yang berfungsi sebagai pendamping perjalanan, penyedia logistik, pengumpul informasi, pengamanan strategi, maupun penghilangan jejak. Kekuatan tim hijrah ini bukan hanya terletak pada banyaknya orang yang terlibat, tetapi pada tingkat kepercayaan, kejelasan tanggung jawab, dan keterhubungan antarperan. Dengan demikian, keberhasilan misi merupakan hasil integrasi berbagai kontribusi individu dalam satu koordinasi kepemimpinan krisis oleh Nabi.

Selain itu, keteladanan Nabi memiliki fungsi memperkuat legitimasi kepemimpinan di tengah situasi berisiko. Nabi tidak menempatkan dirinya sebagai pemimpin yang hanya memberikan perintah kepada orang lain untuk menghadapi bahaya, akan tetapi turut menjalankan misi hijrah bersama Abu Bakar. Keterlibatan langsung tersebut memperlihatkan konsistensi antara tuntutan yang diberikan kepada pengikut dan perilaku pemimpin sendiri. Tindakan ini dapat memperkuat loyalitas dan kesediaan anggota untuk menjalankan tugas karena pemimpin menunjukkan bahwa risiko perjuangan juga menjadi risiko yang bersedia ia tanggung. Dengan demikian, dalam peristiwa hijrah ini Nabi menunjukkan perilaku membangun hubungan antara pemimpin dan SDM yang

³⁶ Al-Mubarakfuri, *Sirah Nabawiyah*, 225.

didasarkan pada kepercayaan, tanggung jawab, keteladanan, dan kesediaan menghadapi risiko secara bersama-sama.

Berdasarkan perilaku tersebut tercermin kuat bahwa Nabi berhasil menciptakan *teamwork* berbasis kepercayaan, loyalitas, dan tanggung jawab secara jelas yang setiap SDM memahami perannya dan bersedia menjalankan tugas-tugas yang berisiko tinggi, sehingga seluruh SDM yang ada bekerja secara efektif untuk mendukung keberhasilan hijrah. Nabi juga mampu membangun keteladanan melalui keterlibatan langsung dalam perjalanan yang penuh marabahaya, dan berhasil menciptakan kerja sama tim yang solid, sehingga proses hijrah dapat terlaksana secara aman dan selamat di tengah ancaman/ kejaran dari kaum Quraisy.

4. Membangun Komunikasi Efektif (*Communication*)

Dalam situasi krisis, kesalahan komunikasi dapat menyebabkan kebocoran informasi, kepanikan, atau kegagalan strategi. Oleh karena itu, komunikasi Nabi selama hijrah menunjukkan kewaspadaan yang tinggi. Tanpa komunikasi yang baik, keputusan yang tepat sekalipun sulit diimplementasikan secara efektif. Informasi diberikan secara selektif kepada pihak-pihak yang memang memiliki peran dalam pelaksanaan hijrah. Langkah ini menunjukkan kemampuan Nabi mengelola informasi strategis untuk menjaga keamanan misi. Dalam hijrah, komunikasi tidak hanya berfungsi menyampaikan instruksi, tetapi juga mengelola kerahasiaan strategi dan memastikan koordinasi seluruh pihak yang terlibat. Hal ini terindikasikan secara jelas bahwa rencana Nabi hijrah tidak mampu terbaca oleh kaum Quraisy.

Tindakan Nabi dalam mengelola informasi dan komunikasi menunjukkan bahwa komunikasi krisis harus mempertimbangkan siapa yang membutuhkan informasi, informasi apa yang perlu diketahui, kapan informasi disampaikan, dan apa konsekuensi apabila informasi tersebut diketahui oleh pihak yang mengancam. Dalam situasi penuh ancaman saat proses pelaksanaan hijrah ini, anggota membutuhkan kepastian bahwa pemimpin mengetahui kondisi yang sedang dihadapi dan memiliki arah tindakan yang jelas. Pertukaran informasi antara Abdullah bin Abu Bakar dan Nabi menunjukkan adanya aliran informasi dari lapangan kepada pemimpin, sehingga Nabi tidak mengambil keputusan berdasarkan asumsi semata. Sebaliknya, informasi tersebut menjadi bagian dari proses membaca situasi perkembangan dinamika krisis di lapangan yang terus berubah. Dengan demikian, komunikasi ini membentuk siklus informasi, pembacaan, dan pengambilan keputusan secara tepat.

Adapun secara penerapannya, Nabi tidak mengumumkan rencana hijrah secara terbuka kepada seluruh masyarakat Makkah bahwa beliau akan mengikuti kaum muslimin lainnya untuk hijrah ke Madinah. Informasi hanya disampaikan kepada pihak-pihak yang memang terlibat langsung dalam pelaksanaan hijrah, seperti Abu Bakar, Ali bin Abi Thalib, dan beberapa SDM yang terlibat di dalamnya. Dari perspektif indikator ini, tindakan ini menunjukkan kemampuan pemimpin dalam mengelola informasi secara strategis. Nabi memahami bahwa kebocoran informasi dapat menggagalkan seluruh misi hijrah dan membahayakan keselamatan umat Islam.

Selain itu, selama berada di Gua Tsur, Nabi juga membangun jaringan komunikasi yang efektif. Abdullah bin Abu Bakar setiap malam datang membawa informasi terbaru mengenai pergerakan Quraisy, hasil pencarian mereka terhadap Nabi, dan situasi keamanan di Makkah. Informasi tersebut menjadi dasar pijakan bagi Nabi untuk menentukan langkah berikutnya. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dalam kepemimpinan krisis tidak hanya berupa penyampaian

pesan dari pemimpin kepada SDM, akan tetapi juga pengumpulan informasi dari lapangan/masalah aktual untuk mendukung pengambilan keputusan strategis.³⁷

Sehingga, dari analisis tersebut tergambar jelas bahwa dalam krisis, penerapan komunikasi dan pengelolaan informasi memiliki karakter berbeda dengan komunikasi organisasi dalam kondisi normal. Informasi yang salah, terlambat, atau bocor dapat meningkatkan risiko. Perilaku Nabi dalam hijrah memperlihatkan bahwa informasi tidak disampaikan secara terbuka kepada seluruh orang, tetapi dikelola berdasarkan kebutuhan dan keamanan misi. Informasi strategis diberikan kepada pihak yang berkepentingan, sehingga koordinasi dapat berjalan tanpa memperbesar kemungkinan strategi diketahui oleh Quraisy. Dengan demikian, komunikasi Nabi dapat dianalisis melalui dua fungsi: fungsi koordinatif dan fungsi protektif. Fungsi koordinatif memastikan orang yang terlibat mengetahui tugasnya, sedangkan fungsi protektif menjaga agar informasi strategis tidak memperbesar ancaman/bahaya tinggi saat proses pelaksanaan hijrah dijalankan oleh Nabi beserta kaum muslimin.

5. Membangun kepedulian pada orang lain (*caring relationships*)

Krisis tidak hanya menghasilkan ancaman eksternal, tetapi juga ketakutan dan tekanan psikologis pada SDM yang menghadapinya. Karena itu, kepemimpinan krisis harus memperhatikan kondisi SDM yang berada di dalam krisis. Kekhasan perilaku ini fokusnya pada pengelolaan kondisi emosional dan psikologis anggota. Jika komunikasi berorientasi pada informasi dan koordinasi, maka *caring relationships* berorientasi pada menjaga semangat, ketenangan, dan ketahanan mental pengikut agar tidak runtuh akibat tekanan krisis yang ada. Dimensi perilaku ini dalam peristiwa hijrah telah menunjukkan secara konkrit sisi kemanusiaan kepemimpinan yang dimiliki oleh Nabi. Bentuk kepedulian Nabi tercermin melalui sikap beliau yang tidak terburu-buru berhijrah sendiri. Nabi memerintahkan para sahabat untuk berhijrah terlebih dahulu secara bertahap menuju Madinah, sementara beliau tetap berada di Makkah hingga sebagian besar umat Islam berhasil keluar dari ancaman Quraisy. Dari tinjauan indikator ini, tindakan ini menunjukkan bahwa Nabi mendahulukan keselamatan pengikut, dibandingkan mementingkan ego/ keselamatan pribadinya.

Beliau tidak mau meninggalkan umat dalam kondisi berbahaya/terancam, akan tetapi beliau justru memastikan dulu umat Islam telah mendapatkan tempat yang lebih aman. Tindakan ini menunjukkan bahwa keselamatan umat menjadi prioritas utama dan menjadi perwujudan kepedulian nabi terhadap SDMnya. Selain itu, hijrah bukan sekadar perjalanan fisik, tetapi juga pengorbanan emosional yang sangat besar. Para sahabat harus meninggalkan kampung halaman, keluarga, dan harta benda yang telah mereka miliki selama hidup bertahun-tahun. Dalam kondisi tersebut, Nabi menanamkan harapan bahwa Allah telah menyediakan tempat yang lebih baik bagi mereka yang tetap berpegang teguh di jalan Allah. Sikap ini menunjukkan empati dan perhatian Nabi terhadap kondisi psikologis umat Islam yang sedang menghadapi ketidakpastian akan kehidupannya mendatang pasca hijrah ke Madinah. Jaminan pemenuhan kebutuhan akan material, terlebih spiritual/immaterial inilah yang membuat ketenangan dalam diri kaum Muhajirin, sehingga mereka pun mantap/tanpa ragu mengikuti jalan organisasi.

Kemudian, perilaku nabi juga terlihat kuat dalam dimensi ini ketika menguatkan psikologis/ memberikan ketenangan SDM pada Abu Bakar di Gua Tsur. Saat itu, Abu Bakar diliputi rasa

³⁷ Hisyam, *Sirah Nabawiyah*, 283.

kecemasan dan ketakutan akan bahaya yang akan didapatkan ketika ada kaum Quraisy yang hendak melihat dan masuk ke dalam gua. Akan tetapi, Nabi menyampaikan pesan yang mampu meyakinkan Abu Bakar bahwa ia dan Nabi akan selamat karena akan selalu dijaga oleh Allah. Ucapan tersebut bukan hanya ekspresi keimanan, akan tetapi juga bentuk kepemimpinan psikologis yang mampu menenangkan pengikut di tengah ancaman. Cara nabi ini yang sangat penting dilakukan oleh pemimpin krisis, ketika di kala ada kondisi SDM yang mengalami rasa keterputusasaan, maka pemimpin harus hadir menguatkan dan memberikan dukungan moral yang kuat bahwa kesulitan krisis yang dihadapi akan bisa dilewati secara bersama-sama.³⁸

Dari ulasan tersebut bisa dianalisis pula bahwa kepemimpinan krisis Nabi pada dimensi ini tidak hanya berbentuk perhatian terhadap keselamatan fisik, tetapi juga pemeliharaan rasa aman, keyakinan, dan makna perjuangan dalam diri SDM. Perilaku ini sangat penting dilakukan oleh pemimpin saat krisis, karena tekanan krisis dapat menyebabkan anggota mengalami kelelahan mental, kehilangan harapan, dan keraguan terhadap keputusan yang diambil organisasi. Dalam konteks hijrah, Nabi tidak mengabaikan dimensi psikologis tersebut. Kepedulian diwujudkan dengan memastikan bahwa pengikut memiliki arah kehidupan yang jelas setelah meninggalkan Makkah, sekaligus memberikan penguatan spiritual ketika menghadapi situasi yang sangat menekan/berat. Dengan demikian, *caring relationships* berfungsi sebagai penguat psikologis yang membantu SDM mempertahankan ketenangan dan ketahanan daya juang ketika menghadapi ancaman eksternal. Bentuk perilaku perhatian Nabi terhadap keselamatan dan kondisi psikologis pada SDM ini yang kemudian memperkuat rasa memiliki terhadap perjuangan bersama. SDM tidak hanya merasa diperintah untuk menjalankan hijrah, tetapi merasa bahwa pemimpinnya juga memahami beban, risiko, dan pengorbanan yang mereka tanggung. Hal tersebut yang memperkuat loyalitas, ketahanan, dan kesediaan untuk tetap berkomitmen terhadap visi dakwah Islam.

Sehingga, dari keseluruhan analisis tersebut dapat disimpulkan tindakan Nabi ini adalah upaya menjaga stabilitas psikologis pengikut ketika ancaman mencapai tingkat tinggi. Nabi menunjukkan kepedulian yang bertujuan menjaga agar SDM yang berada dalam krisis tetap memiliki ketahanan psikologis untuk terus *survive* menjalankan perjuangan visinya. Nabi juga melalui tindakannya ingin memastikan bahwa SDM tetap memiliki kekuatan psikologis untuk melaksanakan misi hijrah ini dengan aman dan selamat. Dengan demikian, kepemimpinan krisis Nabi dalam dimensi ini berorientasi menjaga SDM yang berada di dalam krisis agar tidak jatuh secara psikologis selama proses keluar dari krisis tersebut. Sehingga, dengan terpeliharanya komitmen dan ketahanan kaum Muslimin ini keberhasilan hijrah mempertahankan visi dakwah Tauhid bisa diwujudkan.

6. Kemampuan belajar dan beradaptasi (*learning dan adapting*)

Pemimpin krisis dalam situasi yang dihadapi harus memiliki kesadaran tinggi bahwa bisa jadi strategi lama tidak selalu relevan untuk menghadapi tantangan baru. Selama bertahun-tahun Nabi berdakwah di Makkah dan ketika kondisi tidak lagi sejalan dengan tujuan, beliau menunjukkan fleksibilitas dengan mengubah strategi dakwah melalui hijrah. Kekhasan dimensi ini terletak pada melakukan perubahan dan inovasi. Jika dimensi visi memberikan arah dan pengambilan keputusan menentukan tindakan, maka *learning and adapting* memastikan organisasi mampu menyesuaikan

³⁸ Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad*, 200.

diri dengan lingkungan baru, sehingga krisis tidak hanya dapat diatasi, tetapi juga menjadi peluang untuk berkembang.

Dimensi perilaku *learning and adapting* menggambarkan bahwa kepemimpinan krisis tidak berhenti pada kemampuan keluar dari ancaman, akan tetapi terintegrasi pula dengan kemampuan mengubah situasi krisis menjadi dasar untuk melakukan pemulihan organisasi. Dalam konteks hijrah ini, perubahan lingkungan dari Makkah ke Madinah menuntut Nabi beradaptasi dan tidak mempertahankan pola dakwah yang telah dilakukan sebelumnya. Lingkungan baru di Madinah yang memiliki karakteristik sosial, politik, ekonomi, dan hubungan antarkelompok yang beragam sangat membutuhkan bentuk pengelolaan dakwah yang berbeda. Dengan demikian, dimensi perilaku adaptasi yang dilakukan oleh Nabi dapat dipahami sebagai proses menyesuaikan strategi dan sistem organisasi dengan tuntutan lingkungan baru, tanpa mengubah nilai dasar tauhid dan tujuan dakwah. Di sini terlihat bahwa proses adaptasi dalam perilaku yang diterapkan oleh Nabi bukan berarti meninggalkan prinsip perjuangan/dasar nilai universal ajaran Islam, melainkan mengubah cara untuk tetap mencapai visi yang ditetapkan dengan menyesuaikan dengan keadaan yang ada.

Sebelum hijrah, fokus dakwah hanya berada di Makkah. Namun ketika ancaman terhadap umat Islam semakin meningkat tajam dan peluang pengembangan dakwah semakin sulit, Nabi membaca perlunya untuk melakukan perubahan strategi. Beliau tidak memaknai proses hijrah sebagai bentuk melarikan diri dari perjuangan pengembangan dakwah Islam, tetapi justru sebagai bentuk adaptasi terhadap lingkungan yang tidak lagi mendukung perkembangan Islam. Keputusan pengembangan dakwah ke Madinah menunjukkan bukti kemampuan Nabi membaca perubahan situasi dan menyesuaikan strategi demi menjaga keberlangsungan misi pembangunan masyarakat tauhid.

Selain itu, kemampuan melihat peluang di tengah krisis yang dialami merupakan salah satu bentuk adaptasi yang penting dalam kepemimpinan krisis. Nabi tidak hanya berfokus pada ancaman yang semakin berat di Makkah, akan tetapi juga mencari lingkungan baru yang lebih kondusif untuk perkembangan Islam. Dan ini tercermin dari perilaku yang dilakukan oleh Nabi dalam mendakwahkan ajaran Islam pada penduduk Yastrib, hingga mampu diterima ajaran Islam dan mendapatkan legitimasi dukungan sosial yang kuat untuk pengembangan dakwah Islam di Madinah.

Kemudian Nabi dalam pelaksanaan hijrah, Nabi menerapkan strategi yang menunjukkan fleksibilitas dengan menggunakan jalur yang tidak biasa. Beliau tidak langsung menuju Madinah melalui jalur utara yang biasa digunakan, akan tetapi berjalan ke arah selatan menuju Gua Tsur, bersembunyi selama tiga hari untuk mengurangi intensitas pencarian Quraisy, dan memanfaatkan jaringan informasi dan logistik yang ada secara sistematis. Langkah-langkah yang diambil oleh Nabi tersebut menunjukkan kemampuan beliau dalam menyesuaikan tindakan dengan kondisi ancaman yang sedang dihadapi.³⁹

Kemampuan adaptasi organisasi semakin terlihat setelah tiba di Madinah. Nabi tidak hanya melanjutkan pola dakwah seperti di Makkah, akan tetapi membangun sistem sosial politik yang baru. Beliau mempersaudarakan kaum Muhajirin dan Anshar, menjalin hubungan dengan berbagai kelompok masyarakat, serta menyusun Piagam Madinah sebagai pondasi kehidupan bersama.

³⁹ Al-Mubarakfuri, *Sirah Nabawiyah*, 275.

Nabi tidak berhenti hanya pada keberhasilan keluar dari ancaman Quraisy. Namun, kepemimpinan nabi memasuki tahap pemulihan dan pembangunan pasca krisis. Langkah terstruktur tersebut menjadi bagian dari proses pemulihan dan transformasi setelah krisis. Secara analisis dari kondisi tersebut menunjukkan bahwa adanya proses pembelajaran strategis yang dihadapi oleh Nabi yakni pengalaman tekanan dakwah di Makkah menjadi dasar untuk membangun sistem dakwah yang lebih terorganisasi di Madinah. Dengan demikian, krisis tidak diperlakukan hanya sebagai peristiwa yang harus segera diselesaikan, akan tetapi sebagai dinamika pengalaman yang bisa menghasilkan perubahan dan kapasitas pengembangan baru bagi organisasi. Dalam peristiwa hijrah, kemampuan Nabi mengubah krisis Makkah menjadi momentum pembentukan masyarakat Madinah menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan krisis bukan hanya terletak pada kemampuan *survive* saja, akan tetapi pada kemampuan pulih, beradaptasi, berkembang, dan melakukan transformasi menuju kondisi organisasi yang lebih kuat setelah krisis. Sehingga, bisa ditarik kesimpulan bahwa Nabi telah menerapkan perilaku adaptasi dan pembelajaran dalam kepemimpinan krisis ini karena selain keberhasilan keluar dari krisis, Nabi juga mampu mencapai keberhasilan mengubah krisis menjadi momentum lahirnya peradaban Islam yang berlandaskan nilai-nilai tauhid di Madinah.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis tiap dimensi perilaku kepemimpinan krisis terhadap peristiwa hijrah Nabi Muhammad ke Madinah menggunakan perspektif kepemimpinan krisis, dapat disimpulkan bahwa Nabi Muhammad menerapkan kepemimpinan krisis dalam situasi puncak tekanan krisis dakwah yang dihadapi umat Islam di Makkah. Kepemimpinan krisis yang dijalankan oleh Nabi Muhammad pada peristiwa hijrah dapat dihasilkan temuan bahwa tidak hanya berupaya menyelamatkan umat Islam dari ancaman, akan tetapi juga mampu mengubah krisis menjadi peluang terbentuknya masyarakat Islam Tauhid di Madinah.

Perilaku kepemimpinan krisis ini tercermin melalui seluruh dimensi kepemimpinan krisis. Pada dimensi *Clarity of Vision and Values*, Nabi mampu menanamkan visi hijrah sebagai langkah strategis untuk menjaga keimanan dan membangun peradaban Islam, sehingga SDM memandang hijrah bukan sebagai bentuk pelarian, melainkan sebagai perjuangan menuju masa depan Islam yang lebih baik. Pada dimensi *Decision Making*, Nabi menunjukkan kemampuan membaca situasi secara tepat serta mengambil keputusan strategis melalui hijrah disertai dengan perencanaan yang matang dalam menghadapi ancaman Quraisy.

Selanjutnya, pada dimensi *Trust Building*, Nabi berhasil membangun kepercayaan pada SDM melalui keteladanan. Kepercayaan tersebut diwujudkan melalui pembagian tugas yang jelas kepada para sahabat sesuai kapasitas dan kompetensinya, sehingga terbentuk kerja sama tim yang solid dalam mendukung keberhasilan hijrah. Pada dimensi *Communication*, Nabi menunjukkan kemampuan mengelola informasi secara tepat, menjaga kerahasiaan strategi, membangun koordinasi yang efektif, serta menyampaikan pesan yang mampu memberikan ketenangan dan keyakinan kepada para SDMnya.

Pada dimensi *Caring Relationships*, Nabi memperlihatkan kepedulian empati yang tinggi terhadap keselamatan dan kondisi psikologis umat Islam. Beliau mendahulukan keselamatan para sahabat sebelum berhijrah serta tetap menunjukkan ketenangan dan keyakinan kepada Allah ketika

menghadapi ancaman yang sangat serius, sehingga mampu menjaga stabilitas psikologis para pengikutnya. Sementara itu yang terakhir, pada dimensi *Learning and Adapting*, Nabi menunjukkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dengan mengubah strategi dakwah dari bertahan di Makkah menjadi membangun basis kekuatan baru di Madinah, fleksibilitas dalam menjalankan rencana hijrah sesuai kondisi aktual, sekaligus mengembangkan sistem sosial politik yang sesuai dengan kondisi masyarakat Madinah.

Sehingga secara keseluruhan, Nabi menjalankan perilaku kepemimpinan krisis secara komprehensif melalui mengintegrasikan visi, pengambilan keputusan, pembangunan kepercayaan, komunikasi efektif, kepedulian terhadap SDM, serta kemampuan beradaptasi menjadi satu kesatuan tindakan kepemimpinan yang saling mendukung dalam memecahkan dinamika krisis dakwah yang dihadapi di Makkah.

Melalui kajian ini, diharapkan memberikan inspirasi bagi pemimpin organisasi dakwah di tengah kondisi dinamika perubahan lingkungan yang sangat dinamis dalam perjalanan panjang organisasi mencapai cita-citanya, maka kepemimpinan krisis ini bisa menjadi salah satu alternatif bentuk model kepemimpinan aktual yang bisa menjadi jawaban akan tantangan krisis yang berpotensi dialami pula oleh organisasi. Dalam situasi krisis, pemimpin sangat dibutuhkan kehadirannya untuk mampu memberikan visi yang jelas, membangun kepercayaan dan memberdayakan SDM, mengelola informasi strategis dengan tepat, menjaga kondisi motivasi, komitmen anggota, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang ada. Oleh karenanya dengan penerapan kepemimpinan tersebut, organisasi diharapkan akan bisa terus bertahan, eksis, dan mengalami kemajuan secara jangka panjang.

Bibliografi

- Abidin, Zaenal. "Kontektualisasi Hijrah Sebagai titik tolak Pembaharuan Pendidikan." *SUHUF* 29, no. 1 (2017): 50–65. <https://doi.org/10.23917/suhuf.v29i1.5087>.
- Ahyuni, Alfi. "Konteks Hijrah Nabi Muhammad Saw. Dari Mekkah Ke Madinah Melalui Dakwah Individual Ke Penguatan Masyarakat." *Mamba'ul 'Ulum*, 21 Oktober 2019, 163–68. <https://doi.org/10.54090/mu.18>.
- Aini, Anisah Nur, dan Mukhammad Dimas Wahyudi. "Emotional Quotient Leadership Umar bin Khattab dalam Situasi Krisis." *Tanzhim: Jurnal Dakwah Terprogram* 3, no. 2 (2025): 267–88. <https://doi.org/10.55372/tanzhim.v3i2.54>.
- Al-Mubarakfuri, Syafiyurrahman. *Sirah Nabawiyah*. Pustaka Al-Kautsar, 2013.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, 1998.
- Ash-Shalabi, Ali Muhammad. *Sejarah Lengkap Rasulullah*. Pustaka Al-Kautsar, 2012.
- E. Riggio, Ronald, dan Toby Newstead. "Crisis Leadership." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2023.
- Haekal, Muhammad Husein. *Sejarah Hidup Muhammad*. Litera AntarNusa, 2008.
- Hisyam, Ibnu. *Sirah Nabawiyah*. AkbarMedia, 2017.
- J. Moelong, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya, 2006.

- James, Erika Hayes, dan Lynn Perry Wooten. "Orientations of Positive Leadership in Times of Crisis," in *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Ed. Kim S. Cameron and Gretchen M. Spreitzer. Oxford: University Press, 2012.
- John P, B Victor, J Cooper, and M Klingele, Powell. *Crisis a Leadership Opportunity*. Harvard Un. Cambridge, 2005.
- Kim, Sun-Ju. "Crisis Leadership: An Evolutionary Concept Analysis." *Applied Nursing Research* 60 (2021). <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151454>.
- Klann, Gene. *Crisis Leadership: Using Military Lessons, Organizational Experiences, and the Power of Influence to Lessen the Impact of Chaos on the People You Lead*. Center for Creative Leadership, 2003.
- Northouse, Peter G. *Kepemimpinan*. PT. Indeks, 2017.
- Rivai, Veitzhal, dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajagrafindo Persada, 2012.
- Rufianto, Eric Dwi. "Komitmen Abu Bakar dalam Peristiwa Hijrah Nabi Muhammad SAW. dari Makkah ke Madinah Tahun 622M." *At-Tahtdzib: Jurnal Studi islam dan Mu'amalah* 9, no. 2 (2021). <https://ejournal.staiat-tahdzib.ac.id/index.php/tahdzib/article/view/260>.
- Salahi, M. A. *Muhammad sebagai Manusia dan Nabi*. Mitra Pustaka, 2010.
- Sari, Rr Febrina Prima. "Crisis Management Design For A Mosque As Da'wah Institution During Covid-19 Pandemic Era." *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 2, no. 2 (2021): 2. <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v2i2.111>.
- Shihab, Quraish. *Membaca Sirah Nabi Muhammad SAW dalam sorotan Al-Qur'an dan Hadist-Hadist Shahih*. Lentera Hati, 2011.
- Sulaiman, Rusydi. "Muhammad Saw. Dan Peradaban Umat (Analisis Ketokohan Dan Kepemimpinan Rasulullah)." *Al Iman: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan* 1, no. 01 (2017): 1–15.
- Susanto, Andi. "Entrepreneurial Leadership Nabi Muhammad Saw dalam Peristiwa Hijrah." *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 3, no. 2 (2022): 2. <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v3i2.191>.
- Utomo, Doni Wino Fajar, dan Margaretha Hanita. "Strategi Kepemimpinan Krisis Dalam Menanggulangi Pandemi Covid-19 Untuk Memastikan Ketahanan Nasional." *Jurnal Lemhannas RI* 8, no. 2 (2020): 193–211. <https://doi.org/10.55960/jlri.v8i2.322>.
- Wibowo, Wahyu Tri. "Strategi Digitalisasi Dakwah NU Online di Era Pandemi Covid 19." UIN Sunan Kalijaga, 2023. https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/62772/1/20202011001_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf.
- Wirawan. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian*. Rajagrafindo Persada, 2013.
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan dalam organisasi*. PT. Indeks, 2001.

