



METODE PENGGERAKAN AL-FATIH DALAM PERSPEKTIF TEORI G. TERRY

Anisah Nur Aini

STID Al-Hadid, Surabaya
sm4rt3st1d34@gmail.com

Anisa Soraya

STID Al-Hadid, Surabaya
anisasoraya23@gmail.com

Abstrak: Kesuksesan organisasi dakwah mencapai tujuan, salah satunya ditentukan oleh pergerakan SDM yang tepat mengarah pada tujuan organisasi. Dalam menggerakkan SDM dihadapkan pada situasi yang tidak selalu mudah, membuat SDM pesimis, takut, tidak semangat, kebingungan menjalankan tugas, menjadi hambatan Bergeraknya SDM mengarah kepada tujuan, terlebih dihadapkan pada situasi sulit dan kondisi serba terbatas. Diperlukan metode pergerakan yang tepat pada SDM organisasi dakwah agar mereka mengarah pada tujuan. Berangkat dari kondisi tersebut, artikel ini mengulas akan kesuksesan metode pergerakan yang dilakukan Al-Fatih kepada pasukannya sehingga ia mampu menciptakan barisan koordinasi yang rapat, semangat pasukan yang stabil meski dalam situasi sulit. Kajian ini, menggunakan pendekatan kualitatif study pustaka dengan perspektif teori metode pergerakan G. Terry. Berdasarkan perspektif tersebut, Al-Fatih menerapkan pengarahan instruksional, motivasi produktivitas dan pemuasan kebutuhan yang diwarnai oleh spiritualitas/nilai-nilai Tauhid. Temuan ini memberikan sumbangsih pengkayaan metode pergerakan SDM pada organisasi dakwah yakni selain menekankan pada pengarahan dan motivasi, perlunya nuansa nilai dalam menggerakkan.

Kata kunci: Metode Pergerakan, Pergerakan Al-Fatih, Pergerakan G. Terry

Abstract: AL-FATIH ACTUATING METHOD IN PERSPECTIVE G. TERRY'S THEORY. The success of a da'wah organization in achieving its goals, one of which is determined by mobilizing human resources appropriately towards the organization's goals. In moving human resources, they are faced with situations that are not always easy, making them pessimistic, afraid, not enthusiastic, confused about carrying out their duties, which becomes an obstacle to moving human resources towards their goals, especially when faced with difficult situations and limited conditions. The right method of mobilizing the human resources of a da'wah organization is needed so that they aim at their goals. Departing from these conditions, this article reviews the success of Al-Fatih's method of actuation for his troops so that he was able to create a tightly coordinated line and stable troop morale. This study uses a qualitative literature study approach with the perspective of G. Terry's theory of actuating methods. Based on this perspective, Al-Fatih applies instructional direction, productivity motivation and fulfillment of needs colored by Islamic spirituality/values These findings contribute to enriching methods for actuating human resources in da'wah organizations, namely, apart from emphasizing direction and motivation, there is a need for nuances of values in actuating.

Key words: Actuating Method, Al-Fatih's Actuating, G. Terry's Actuating Method.

Pendahuluan

Organisasi Dakwah memiliki tujuan yang dicapai dengan melakukan pengelolaan sumberdaya. Pengelolaan sumberdaya dalam rangka mencapai tujuan organisasi memerlukan upaya-upaya manajemen. Menurut G. Terry, terdapat empat fungsi dalam manajemen yaitu: (1) Perencanaan, (2) Pengorganisasian, (3) Penggerakan dan (4) Pengawasan. Lebih lanjut, G. Terry menjelaskan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi tidak hanya berfokus pada fungsi perencanaan dan pengorganisasian. Fungsi penggerakan dan pengawasan juga mempengaruhi tercapainya tujuan. Keempat fungsi dalam manajemen saling terhubung dan mempengaruhi. Fungsi perencanaan dan pengorganisasian merupakan dasar pijakan melakukan penggerakan yang mengarah pada tujuan.¹

Penggerakan dalam manajemen diartikan sebagai kegiatan untuk membangkitkan dan mendorong anggota agar mau, berkehandak, sehingga mereka dengan sadar mengusahakan arahan pimpinan untuk menjalankan rencana dan usaha-usaha organisasi mencapai tujuan.² Tanpa penggerakan, perencanaan tidak akan berjalan. SDM perlu digerakkan dan diarahkan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat agar mereka terarah menuju pada sasaran atau tujuan. Selain agar SDM terarah, penggerakan dilakukan untuk menjaga stabilitas kinerja SDM dalam mencapai tujuan. Menurut G. Terry terdapat 3 metode penggerakan untuk mengarahkan

dan menjaga stabilitas SDM, diantaranya: (1) Pengarahan atau *directing*, Pengarahan adalah upaya Manajer dalam mengintegrasikan usaha anggotanya dari suatu kelompok, sehingga melalui tugas mereka dapat terpenuhinya tujuan pribadi dan kelompok. Adapun untuk bentuknya melalui instruksi dan perintah yang disampaikan secara resmi;³ (2) Motivasi, Selain pengarahan, terdapat pula metode penggerakan yakni motivasi. Motivasi adalah usaha yang dilakukan agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya,⁴ dan (3) Kepemimpinan,⁵ Sedangkan untuk kepemimpinan adalah kemampuan mengarahkan SDM untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas yang diberikan oleh manajer atau pimpinan.⁶

Penggerakan yang dilakukan seorang manajer mempengaruhi upaya SDM menjalankan tugas untuk menyukseskan tujuan. Terdapat peran dari fungsi penggerakan untuk mengarahkan seluruh SDM pada tujuan. SDM merupakan manusia yang memiliki perbedaan keinginan, kepribadian, pemahaman, memiliki kecenderungan-kecenderungan berbeda yang sifatnya dinamis.⁷ Mereka perlu diarahkan dan digerakkan terarah pada tujuan. Tanpa pengarahan akan membuat SDM kebingungan dalam menjalankan pekerjaannya, kurangnya pengarahan dan dukungan menyebabkan rendahnya kinerja dan semangat SDM mencapai tujuan. Lemahnya penggerakan SDM berdampak

¹ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, diterjemahkan oleh J. Smith D.F.M. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 15-20..

² Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2011), 82.

³ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, 138.

⁴ Ibid, 15.

⁵ Ibid, 130 – 143 & 152 – 159.

⁶ Ibid, 152.

⁷ Yohannes Dakhi, "Implementasi POAC Terhadap Kegiatan Organisasi Dalam Mencapai Tujuan Tertentu". *Jurnal Warta Dharmawangsa*. ed 50 Oktober (2016), 5.

sistemik pada fungsionalisasi manajemen yang selainnya, karena perencanaan, pengorganisasian menjadi tidak berjalan.⁸ Sehingga penggerakan SDM yang baik menjadi kunci pencapaian tujuan. Tanpa penggerakan yang tepat sebaik-baiknya SDM sulit bergerak mengarah pada tujuan.

Fenomena yang menarik diangkat adalah pada kesuksesan Al-Fatih saat menaklukkan Konstantinopel. Dalam sejarah berulang kali pasukan Utsmani menerima kegagalan dalam menaklukkan Konstantinopel.⁹ Namun kegagalan tersebut berhasil dipatahkan oleh pasukan Al-Fatih. Meski dalam kondisi penuh tekanan, sulitnya mematahkan pertahanan lawan, medan Konstantinopel yang baru bagi pasukan, namun Al-Fatih berhasil menggerakkan pasukannya melampaui keterbatasan. Metode penggerakan yang seperti apakah yang diterapkan Al-Fatih hingga mampu membawa SDM keluar pada situasi sulit. Dari fakta sejarah tersebut membuktikan bahwa metode penggerakan SDM yang tepat mampu mengarahkan SDM mencapai tujuan meski situasinya sulit. Oleh karena itu, perlunya organisasi dakwah belajar akan metode penggerakan yang baik sebagaimana yang diterapkan Al-Fatih.

Pada studi ini, menggunakan pendekatan kualitatif study pustaka dan perspektif teori yang digunakan adalah metode penggerakan

menggunakan pengarahan dan motivasi G. Terry. Penggunaan perspektif teori tersebut mempertimbangkan konteks penggerakan, situasi pasukan dan metode-metode penggerakan yang digunakan memiliki kemiripan dengan perspektif teori G. Terry. Selain itu, kajian terdahulu mengenai penaklukan Konstantinopel telah mengulas akan Strategi Militer Al-Fatih,¹⁰ Kepemimpinan Al-Fatih,¹¹ Pengaruh Penaklukan Konstantinopel.¹² Sedangkan sisi yang belum diulas pada penaklukan Konstantinopel yaitu pada metode penggerakan pasukan yang dilakukan oleh Al-Fatih dalam penaklukan Konstantinopel melalui perspektif G. Terry spesifik pada Pengarahan dan Motivasi.

Penggerakan Perspektif Teori G. Terry

Penggerakan atau *actuating* merupakan gerak/aksi yang dilakukan manajer untuk mengawali dan melanjutkan fungsi perencanaan dan pengorganisasian untuk mencapai tujuan.¹³ Penggerakan meliputi hal-hal yang dibutuhkan dan memuaskan pegawai, memberi penghargaan, memimpin, mengembangkan dan memberi kompensasi kepada mereka. Penggerakan bersifat motivasional serta mencakup hal-hal yang formal dan rasional sehingga mendorong sanubari manusia untuk bergerak

⁸ Nasri Amri, Kusnadi, Anang Walian, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba Serta Perannya Dalam Mewujudkan Santri Yang Unggul", *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* Vo. 2 No. 6, Mei 2023, 2125.

⁹ Muhammad Ash Shalabi, *Sulthan Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, diterjemahkan oleh Muhammad Isa Anshory (Solo: Pustaka Arafah, 2011), 154.

¹⁰ Muhammad Fachran Haikal et al "Strategi Militer Penaklukan Konstantinopel Dibawah Kepemimpinan

Muhammad Al-Fatih Sebagai The Best Leader". *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*. Vol.3, no. 1 (2023), 435-446.

¹¹ M. Asep Rahmatullah, "Jejak Kepemimpinan Al-Fatih". *Indonesian Of Interdisciplinary Journal (DESANTA)*. Vol.2, no. 2 Maret 2022,261-269.

¹² Rulianto et al, "Pengaruh Penaklukan Konstantinopel Terhadap Kemajuan Turki Utsmani Tahun 1453". *Jurnal Pendidikan Sejarah dan Kajian Sejarah (SINDANG)*. Vol.3, no. 1 Januari-Juni 2021, 62-68.

¹³ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, 17.

menjalankan pekerjaan.¹⁴ Penggerak menurut G. Terry dalam Sukarna, adalah suatu hal yang mampu membangkitkan dan memberikan dorongan kepada pegawai/anggota kelompok agar mereka berkehendak, mengupayakan, mengusahakan dengan keras perencanaan dan pengorganisasian dari pemimpin.¹⁵ Berdasarkan ulasan tersebut, maka penggerak adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk mendorong SDM mau berusaha dengan keras menjalankan perencanaan dan pengorganisasian yang telah ditetapkan manajer.

Unsur-unsur Penggerak adalah hal-hal yang dibutuhkan agar penggerak dapat berjalan. Unsur-unsur penggerak diantaranya: (1) Pihak yang menggerakkan, pihak yang melakukan upaya penggerak kepada pihak yang akan digerakkan. Penggerak dilakukan oleh pihak pimpinan. G. Terry menjelaskan bahwa yang biasanya memberikan pengarah adalah Manajer sebab ia mengetahui bawahan, mengetahui keahlian dan kemampuannya, mengerti akan kapasitas dan keinginan-keinginannya, mengetahui apa yang dapat dihasilkan, dan telah mengamati sikap hidupnya.¹⁶ Selain itu G. Terry menjelaskan bahwa tugas Manajer ialah menciptakan kondisi-kondisi kerja yang akan membangkitkan dan mempertahankan keinginan untuk bersemangat menjalankan pekerjaan.¹⁷ Dari penjelasan tersebut, pihak yang melakukan penggerak adalah Manajer. Dalam kajian ini pihak yang menggerakkan adalah Al-Fatih. (2) Pihak yang digerakkan adalah pihak yang mendapat perlakuan penggerak dari pihak penggerak

guna mencapai hasil kinerja yang diharapkan. G. Terry dalam Sukarna menjelaskan bahwa penggerak dilakukan agar anggota kelompok berkehendak dan berusaha dengan keras mencapai tujuan serta serasi dengan perencanaan dan pengorganisasian yang telah ditetapkan pemimpin/manajer.¹⁸ Sehingga, pihak yang digerakkan adalah semua anggota kelompok, maksudnya yakni semua SDM yang menjalankan tugas berdasarkan hasil perencanaan dan pengorganisasian yang telah ditentukan. Pada kajian ini pihak yang digerakkan meliputi seluruh pasukan yang meliputi panglima perang dan anggota pasukan dalam penaklukan Konstantinopel. (3) Metode penggerak, merupakan cara yang digunakan oleh pihak penggerak untuk meningkatkan kinerja SDM dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Metode tersebut tentunya disesuaikan dengan kondisi SDM yang diberikan pekerjaan, baik berupa kemauan menjalankan pekerjaan, ketidaktahuan terhadap pekerjaan atau cara menjalankannya, hingga kemampuan untuk menjalankan pekerjaan. Selain itu, disesuaikan pula dengan kriteria pekerjaan, SDM yang akan digerakkan, dan kapasitas pihak penggerak, apakah metode tersebut efektif dan efisien dalam menggerakkan SDM. Menurut G. Terry dalam buku Prinsip-prinsip Manajemen, terdapat beberapa metode penggerak diantaranya metode pengarah dan motivasi.¹⁹ (4) Kinerja yang diharapkan, merupakan output dari penggerak. Output dari penggerak adalah semua anggota kelompok berkehendak dan berusaha dengan keras

¹⁴ Ibid, 17-18.

¹⁵ Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen*, 82.

¹⁶ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, 139 – 140.

¹⁷ Ibid, 130.

¹⁸ Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen*, 82.

¹⁹ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, 130 – 143 & 152 – 159.

untuk mencapai tujuan yang telah dibuat.²⁰ Dengan demikian, kinerja yang diharapkan adalah seluruh SDM mau menjalankan pekerjaannya bahkan berusaha dengan keras dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pada kajian ini, kinerja yang diharapkan atau output dari penggerakan adalah seluruh pasukan bergerak menjalankan tugas menaklukkan Konstantinopel.

Metode penggerakan, merupakan cara yang digunakan oleh pihak penggerak untuk meningkatkan kinerja SDM dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Menurut G. Terry dalam buku Prinsip-prinsip Manajemen, terdapat beberapa metode penggerakan yakni pengarahan dan motivasi.

Pengarahan atau *directing*, merupakan kegiatan untuk mengintegrasikan seluruh anggota dari suatu kelompok agar mereka dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi pengarahan yakni agar anggota/SDM dalam suatu kelompok mengarah pada pencapaian tujuan. Oleh karena itu, diperlukan pengarahan akan rencana-rencana yang telah dibuat, kemudian disampaikan kepada anggota dalam bentuk instruksi dan perintah yang disampaikan secara resmi.²¹ Tujuan dari pemberian pengarahan agar SDM dapat memahami apa yang harus mereka kerjakan dan bagaimana cara menjalankannya sehingga dengan pemahaman terhadap pekerjaannya tersebut dapat mendorong mereka untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Pengarahan dapat berupa tugas rutin, perintah tugas berulang. Pada tugas baru, manajer perlu memberikan arahan secara penuh berupa dasar-dasar pengarahan yang perlu diperhatikan para SDM, komunikasi yang memadai, dan kepemimpinan yang kuat. Interaksi manajer berupa sifat, sikap dan kepercayaan manajer terhadap SDMnya akan dinilai dan memberikan pengaruh atau efektivitas dalam memberikan pengarahan.²² Menurut G. Terry, pengarahan yang efektif dapat dilaksanakan oleh seorang untuk satu kelompok. Dalam hal ini, yang menjadi pemberi arahan biasanya adalah Manajer, karena ia mengetahui bawahan, mengetahui keahlian dan kemampuannya, mengerti akan kapasitas dan keinginan-keinginannya, mengetahui apa yang dapat dihasilkan, dan telah mengamati sikap hidupnya. Dengan kondisi tersebut, manajer mampu untuk memilih teknik pengarahan yang terbaik untuk mendapatkan hasil-hasil yang diinginkan.²³

Pengarahan berisi informasi yang diperlukan SDM untuk menjalankan tugas dengan baik. Informasi yang termuat dalam pemberian pengarahan perlu disampaikan dengan jelas dan lengkap diantaranya: (1) tempat yakni tempat dilaksanakan tugas, tempat peralatan, posisi di dalam atau di luar kantor; (2) identifikasi bagian-bagian yang utama; yakni mengidentifikasi bagian-bagian utama dalam penugasan atau target, sasaran utama dan penekanan utama, (3) uraian tugas; yakni pekerjaan apa saja yang perlu dilaksanakan SDM dan bagaimana melaksanakannya, (4) menyampaikan instruksi yang menunjang pengetahuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan, seperti situasi pekerjaan tersebut, data yang

²⁰ Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen*, 82.

²¹ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, 138.

²² Ibid, 138 – 139.

²³ Ibid, 139 – 140.

rinci dan urutan langkah-langkah yang harus dilakukan.²⁴ (5) Informasi tentang jumlah, kualitas, dan batas waktu dalam menjalankan pekerjaan tersebut.²⁵ (6) Hubungan antara pekerjaan yang satu dengan yang lain di dalam unit organisasi atau, dalam hal-hal tertentu, pekerjaan-pekerjaan di dalam perusahaan; (7) Saran-saran tentang cara membuat laporan-laporan yang dibutuhkan; dan (8) Informasi tentang cara mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas yang sekarang.²⁶

Lebih jelas G. Terry menjelaskan bahwa pengarahannya berisi informasi dan penjelasan diantaranya: (a) apa yang harus dikerjakan, (b) siapa yang mengerjakannya, (c) kapan pengerjaannya, (d) di mana mengerjakannya, (e) bagaimana mengerjakannya, (f) berapa kuantitas dan kualitas yang dikerjakan, dan (g) mengapa demikian.²⁷ Adapun untuk penyampaian pengarahannya dapat dilakukan secara lisan maupun melalui tulisan, bergantung pada: (1) Tingkat kepercayaan antara pemberi perintah dan penerimanya, (2) Hubungan tatap muka dalam organisasi, dan (3) Keperluan akan dokumen untuk referensi di masa yang akan datang.²⁸

Motivasi menurut G. Terry didefinisikan sebagai upaya agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.²⁹ Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu cara yang digunakan untuk menggerakkan SDM karena motivasi memberikan dorongan terhadap kinerja SDM agar lebih stabil atau meningkat

sehingga memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan. Dalam memotivasi, untuk mempengaruhi suatu kelompok, Manajer perlu memperlakukan tiap individu dalam kelompok sebagai kelompok, bukan sebagai gabungan individu yang terpisah. Misalnya apabila Manajer ingin melakukan perubahan, maka sebaiknya perubahan tersebut ditetapkan dengan anggota-anggota kelompok tersebut agar mereka mau menerima perubahan itu.³⁰

Manajer sebagai pimpinan tentu memiliki cara-cara dalam memotivasi yang disesuaikan dengan kondisi SDMnya. Menurut G. Terry, terdapat tiga pendekatan untuk melakukan motivasi bagi Manajer, yakni *partnership*, *produktivitas*, dan *pemuasan kebutuhan*.³¹ *Pertama*, pendekatan *partnership*, Pendekatan *partnership* digunakan kepada pegawai yang asumsinya tidak menyukai pekerjaan, namun dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik jika mempunyai perasaan bahwa mereka terlibat dalam hasil-hasil perusahaan. Dengan kondisi SDM yang demikian, maka cara motivasi yang digunakan Manajer yakni selalu bersikap ramah dan penuh pertimbangan, menghindari konflik-konflik kepegawaian, menciptakan kondisi kerja yang nyaman, dan memakmurkan SDMnya.³² *Kedua*, pendekatan *produktivitas*. Pendekatan *produktivitas* dilatarbelakangi oleh asumsi bahwa orang yang melaksanakan suatu pekerjaan dan diberi imbalan akan berusaha untuk mengulang kembali pekerjaan tersebut. Sedangkan, apabila pegawai dikenakan hukuman akibat dari tindakannya,

²⁴ Ibid, 142.

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid, 140.

²⁷ Ibid, 141.

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid, 130.

³⁰ Ibid, 132.

³¹ Ibid.

³² Ibid, 130 – 131.

ia tidak berusaha untuk mengulanginya lagi. Dengan adanya konsep *reward and punishment* tersebut, maka pendekatan produktivitas lebih menekankan pada imbalan yang didasarkan atas produktivitas kerjanya, sehingga cara motivasinya adalah dengan memberikan pekerjaan yang spesifik dan tingkat upah atau gaji diberikan sesuai prestasi kerjanya.³³ *Ketiga*, pendekatan pemuasan kebutuhan. Motivasi dengan pendekatan pemuasan kebutuhan, dilakukan dengan usaha memberikan perhatian terhadap kebutuhan manusiawi dan kepuasan SDM melalui kondisi-kondisi kerja. Perhatian tersebut tidak ditujukan untuk kebutuhan manusiawi, melainkan kepada kepuasan yang diperjuangkan oleh SDM, sebab manusia akan selalu memiliki kebutuhan dan apabila sudah terpenuhi satu, maka akan timbul kebutuhan lain sebagai penggantinya. Cara yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan SDM pada pendekatan ini yakni dengan menciptakan cara dan suasana kerja yang mengikuti keterampilan kerja SDM agar dapat membangkitkan kemauan untuk mengerjakan tugas sehingga dapat terselesaikan dengan baik.³⁴ Menurut G. Terry, kebutuhan yang ingin dicapai tiap individu masing-masing berbeda dan nilainya juga berbeda. Klasifikasi kebutuhan yang paling umum yakni: (a) Kebutuhan psikologis meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal, (b) kebutuhan keamanan yakni aman dan terlindung dari kejahatan, (c) kebutuhan sosial yakni menjadi bagian dari suatu kelompok, (d) kebutuhan ego yakni harga diri dan mempunyai wewenang, (e) memenuhi kebutuhan sendiri seperti mengembangkan pribadi dan kreativitas. Kebutuhan tersebut berurutan secara

hierarkis, sehingga kelompok pertama harus dipenuhi terlebih dahulu. Dan jika telah dipenuhi, maka menyusul faktor selanjutnya. Jika semua kebutuhan tersebut sudah terpenuhi, maka motivasinya akan berhenti sampai terasa ada kebutuhan kembali. Manajer bertugas untuk mengetahui kebutuhan dari pekerjaannya. Apabila suatu kebutuhan sudah diketahui, maka Manajer harus mengusahakan supaya kebutuhan tersebut dapat terpenuhi melalui kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan tujuan kerjanya.³⁵

Selain dari tiga pendekatan di atas, G. Terry menjelaskan kondisi yang memudahkan untuk melakukan motivasi terhadap SDM yakni sebagai berikut: (a) Memperluas tugas dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar dari tugas sebelumnya. Dengan pemberian tanggung jawab yang lebih besar, perluasan ruang lingkup dari tugas sehingga SDM termotivasi karena tertantang dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya; (b) Pertukaran tugas dilakukan untuk mengurangi kejenuhan SDM dalam menjalankan pekerjaan tertentu, serta untuk mengurangi hilangnya perhatian SDM terhadap tugasnya. Dengan melakukan rotasi atau pertukaran tugas diharapkan SDM tidak jenuh, tertantang akan hal baru untuk mendalami, dan memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri sehingga SDM terpenuhi kebutuhannya akan pengembangan diri; (c) Manajemen menurut sasaran, merupakan cara untuk memotivasi SDM dengan menyampaikan cara untuk mencapai tujuan. Dengan cara-cara yang disampaikan dalam mencapai tujuan memberikan pengaruh pada SDM sehingga mereka memiliki pemahaman yang

³³ Ibid, 131.

³⁴ Ibid, 131 – 132.

³⁵ Ibid, 133 – 134.

jasas, bagaimana cara menggapainya, dan mereka termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi; (d) Partisipasi dengan menunjukkan bahwa keterlibatan SDM memiliki pengaruh terhadap kemajuan perusahaan, dengan begitu SDM merasa bahwa keberadaannya begitu penting bagi kelangsungan perusahaan, ia berarti bagi perusahaan, karena dengan sumbangsuhnya memberikan pengaruh pada kemajuan perusahaan. Dengan menunjukkan keterlibatan tersebut memberikan efek memotivasi SDM sehingga mereka lebih giat lagi dalam menjalankan pekerjaan dan menunjukkan posisinya yang diperhitungkan; (e) Manajer ganda, cara kerja manajer ganda dalam memotivasi SDM yakni dengan membantu anggota-anggota kelompok untuk menjalankan tugas dengan lebih baik dan mengembangkan bakat mereka sepenuhnya. Selain itu, ia juga membantu menciptakan hubungan kerja yang erat antara keterampilan pegawai dan keinginan perusahaan, (f) Mencapai tujuan, dalam menentukan tujuan, Manajer perlu memperhatikan tujuan yang hendak dicapai tersebut penuh tantangan namun tetap realistis untuk dicapai SDM. Jika sebuah tujuan tidak memberikan arti dan nilai kepada SDM yang menjalankan tugas, maka tugas tersebut tidak memberikan motivasi bagi SDM. Cara motivasi ini dapat dijalankan dengan efektif ketika tugas yang diberikan bersifat menarik dan SDM terkait mampu menyelesaikannya dengan baik, (g) Pertumbuhan, pertumbuhan yang dimaksud yakni adanya peningkatan posisi, sebab semakin tingginya posisi menunjukkan semakin menantang suatu pekerjaan tersebut. Tentunya semua SDM memiliki keinginan untuk berkembang dan maju,

sehingga mereka menginginkan adanya kenaikan posisi. Cara ini diwujudkan dengan menciptakan dan memelihara lingkungan kerja di mana pegawai tersebut mengejar dan mampu mengikuti laju pertumbuhan perusahaan; (h) Pengakuan, semua orang tentu ingin mendapat status (pengakuan) di kelompok tersebut. Mereka ingin diakui kehadirannya, apa yang telah mereka capai dan berikan terhadap kelompoknya. Motivasi dengan cara ini akan mencapai tingkat yang paling tinggi ketika ia mendapat pengakuan dari kelompok kerjanya. Dan tentunya orang yang mendapat pengakuan harus tahu mengapa ia mendapat pengakuan dan ia harus merasa bahwa ia layak mendapatkannya; (i) tanggung jawab, ketika tanggung jawab tersebut tidak disadari oleh SDM terkait, maka ia akan menganggap bahwa pekerjaan tersebut tidak menjadi tanggung jawabnya sepenuhnya, sehingga orang lain bisa menangani pekerjaan tersebut. Dari penjelasan tersebut menunjukkan pentingnya tiap SDM menyadari tanggung jawabnya masing-masing sebab kesadaran itu lah yang mendorong SDM untuk menjalankan pekerjaannya. Cara motivasi dengan pendekatan tanggung jawab ini dapat dilaksanakan dengan efektif ketika SDM diberikan tugas-tugas yang bersifat pasti dan dinilai dari hasilnya.³⁶

Sultan Muhammad Al-Fatih

Sultan Muhammad Al-Fatih atau yang dikenal dengan Muhammad II bin Sultan Murad II merupakan keturunan sultan keenam Dinasti Utsmani yang lahir pada 833 H (1429 M)³⁷, sumber lain menyebutkan ia

³⁶ Ibid, 135-137.

³⁷ Muhammad Ash Shalabi, *Sulthan Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, 138.

lahir pada 1432 M.³⁸ Ia merupakan sultan ketujuh dalam silsilah keluarga Utsman, bergelar Al-Fatih dan Abul Khairat, memerintah kurang lebih selama 30 tahun.³⁹ Ketika berita kematian ayahnya terdengar, ia langsung ditunjuk menggantikan ayahnya sebagai Sultan Utsmani ketujuh di saat usianya masih 22 tahun.⁴⁰

Setelah menjadi pemimpin, ia segera mengatur ulang administrasi negara yang cukup kompleks, banyak memperhatikan keuangan negara, mencari sumber-sumber pendapatan negara dan membatasi alokasi pembelanjannya. Selain itu, ia juga memfokuskan pada pengembangan dan pengorganisasian ulang batalyon-batalyon pasukan serta membuat daftar khusus untuk mereka, menambah gaji dan memasok untuk mereka banyak persenjataan modern pada zaman itu. Tidak hanya memperbaiki pemerintahan pusat, ia pun juga memperbaiki administrasi pemerintahan daerah. Beberapa pejabat lama tetap dia pertahankan posisinya dan pejabat yang malas dan tidak serius ia turunkan. Ia juga meningkatkan kemampuan SDMnya dengan memberikan pengetahuan manajemen dan militer yang cukup baik.

Keberhasilan melakukan perbaikan internal, membuat Al-Fatih berkeinginan menaklukkan dan menyebarkan Islam di Eropa. Banyak faktor yang membantu keinginannya terwujud, di antaranya adalah lemahnya Kekaisaran Byzantium akibat terlibat konflik dengan negara-negara Eropa lainnya serta

adanya perselisihan yang menimpa seluruh wilayah dan kota di Eropa secara umum. Ia melihat kondisi tersebut sebagai peluang untuk menaklukkan Konstantinopel yang merupakan ibu kota Kekaisaran Byzantium dan benteng strategis bagi pihak Kristen untuk bergerak menyerang Islam.⁴¹ Terlebih adanya keinginan untuk mewujudkan hadits Rasulullah mengenai penaklukan Konstantinopel yang selalu ditanamkan oleh gurunya yang berbunyi, "Konstantinopel akan takluk di tangan seorang laki-laki maka sebaik-baik pemimpin adalah pemimpinnya dan sebaik-baik tentara adalah tentaranya."⁴² Sehingga, hal itu lah yang membuat Al-Fatih ingin menjadikan Konstantinopel sebagai ibu kota Dinasti Utsmani.

Penaklukan Konstantinopel

Konstantinopel merupakan ibukota Romawi Timur yang merupakan imperium terbesar di masanya (sejak abad ke-5) dan termasuk kota yang maju saat itu. Kemajuan tersebut ditunjukkan dengan kemegahan bangunan-bangunan yang ada di kota tersebut dan juga kecanggihan teknologi militernya. Seluruh jalan kotanya berbahan batu porfiri (batuan yang berasal dari hasil pembekuan magma yang kurang sempurna dalam proses kristalisasinya sehingga menghasilkan tekstur tertentu) dan berdiri gedung-gedung marmer di sepanjang jalan. Di setiap sudut kota terdapat alun-alun yang dilengkapi taman, monumen kemenangan dan *hippodrome* (tempat yang digunakan untuk pacuan kuda dan menjadi simbol kebesaran

³⁸ Ramzi Al Munyawi, *Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, diterjemahkan oleh Muhammad Ihsan (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2015), 46.

³⁹ Muhammad Ash Shalabi, *Sulthan Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, 138.

⁴⁰ Sarkowi, "Peranan Muhammad Al-Fatih dalam Penaklukan Konstantinopel Tahun 1453 Masehi," *Jurnal Criksetra*. Vol. 05, no.10, Agustus 2016, 155.

⁴¹ Muhammad Ash Shalabi, *Sulthan Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, 138 – 140.

⁴² Felix Y Siau, *Muhammad Al-Fatih 1453* (Jakarta: AlFatih Press, 2016), 47.

suatu kota pada masa Romawi) yang dapat menampung ratusan ribu orang untuk menyaksikan pacuan kuda.⁴³

Selain itu, kota ini berada di wilayah strategis yakni terletak di sebelah barat Selat Bosphorus yang memisahkan Benua Eropa dan Asia. Posisinya yang berada di sebelah barat Selat Bosphorus membuatnya sering menjadi lalu-lalang pelayar yang ingin menuju ke Laut Hitam (*Black Sea*) di utara kota atau Laut Mediterania di selatan kota sehingga Kota Konstantinopel menjadi kota pelabuhan paling sibuk di dunia pada masanya. Bahkan dengan posisinya yang strategis tersebut, Konstantinopel mendapat gelar "*The Gates of The East and West*" yang artinya gerbang antara timur (Asia) dan barat (Eropa). Konstantinopel saat itu menjadi simbol kemegahan peradaban.⁴⁴ Dengan kemajuan dan sebagai tempat ramai berlabuhnya kapal tersebut menjadikan kota ini banyak menjadi incaran, termasuk Islam.⁴⁵

Beberapa kali Islam mencoba menaklukkan Konstantinopel namun berulang kali menuai kegagalan. Upaya penaklukan Konstantinopel dimulai sejak masa Khalifah Utsman bin Affan. Saat itu pasukan Muawiyah terpaksa harus menerima kekalahan akibat diserang oleh pasukan laut Byzantium (pasukan Konstantinopel) dengan *Greek Fire* (senjata berupa larutan yang mudah terbakar) yang merupakan penemuan paling penting bagi Byzantium pada abad-abad tersebut.⁴⁶ Konstantinopel memiliki teknologi militer yang maju di

masanya, armada laut terbaik dan memiliki persenjataan yang canggih dibandingkan dengan pasukan Utsmani.⁴⁷

Dengan kebulatan tekad Al-Fatih menaklukkan Konstantinopel maka disiapkan beberapa tahapan menuju penaklukan konstantinopel diantaranya: Pembangunan Benteng Rumeli Hisari, Pembuatan Meriam, Persiapan Pasukan Utsmani, Perjalanan Menuju Konstantinopel, Penyerangan Konstantinopel, Penarikan kapal melalui daratan hingga kemenangan. Serangkaian proses dilakukan selama empat bulan mulai bulan Januari-Mei 1453. Serangan umum untuk penaklukan Konstantinopel dilaksanakan mulai 6 April 1453 hingga 29 Mei 1453.

1). Proses Pembangunan Benteng Rumeli Hisari

Sebelum melakukan penyerangan ke Konstantinopel, hal pertama yang dilakukan Al-Fatih adalah membangun benteng di seberang benteng yang dibangun leluhurnya yakni benteng Anadolu Hisari. Benteng yang akan dibangun diberi nama Rumeli Hisari. Pembangunan tersebut dimaksudkan untuk menghalau pasukan bantuan dari Eropa yang akan membantu Konstantinopel.⁴⁸ Dan terbukti, ketika tersebar berita pembangunan Rumeli Hisari ini, Kaisar Konstantinopel tidak bisa duduk diam, ia merasa bantuan untuknya dihambat, hingga akhirnya ia berusaha membujuk Al-Fatih agar tidak membangun benteng dan sebagai gantinya, ia berjanji akan memberikan sejumlah harta kepadanya. Namun, tawaran

⁴³ Ibid, 13.

⁴⁴ Haidar Putra Daulay, "Sejarah Kepemimpinan Muhammad Al-Fatih sebagai The Best Leader". *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*. Vol.1, no. 2 Oktober 2020, 99.

⁴⁵ Felix Y Siau, *Muhammad Al-Fatih 1453*, 1 – 2.

⁴⁶ Ibid, 22.

⁴⁷ Ibid, 6 & 19.

⁴⁸ Sarkowi, "Peranan Muhammad Al-Fatih dalam Penaklukan Konstantinopel Tahun 1453 Masehi," *Jurnal Criksetra* 05, no.10 (2016): 150.

itu tidak diterima oleh Al-Fatih dan ia tetap melanjutkan pembuatan benteng Rumeli Hisari.⁴⁹

Setelah rencana sudah dibuat, Al-Fatih memerintahkan para gubernur untuk mengirimkan seluruh tukang batu dan pekerja yang ada di wilayah mereka untuk mengirim bahan-bahan yang diperlukan dalam pembangunan benteng.⁵⁰ Saat pembangunan dimulai, ia memberikan amanah kepada tiga *wazirnya* yakni Halil Pasha, Zaganos Pasha, dan Saruja Pasha, untuk bertanggungjawab atas bagiannya sendiri dalam pembangunan menara. Halil Pasha bertanggung jawab di bagian menara timur dekat gerbang benteng, Saruja Pasha mendapatkan bagian sebelah utara, sedangkan Zaganos Pasha bertanggung jawab terhadap bagian selatan. Dalam proses pembangunan benteng, Al-Fatih mengumumkan akan memberi hadiah yang sangat besar bagi yang bekerja dengan baik dan cepat. Berkat *reward* yang digunakan Al-Fatih dapat menghasilkan suasana kerja yang semangat bagi para pekerja. Setiap hari mereka berusaha dengan sebaik mungkin menyelesaikan target yang diberikan.⁵¹

Akhirnya, terbangunlah benteng Rumeli Hisari dengan tinggi 82 meter. Benteng tersebut berhadapan dengan Anadolu Hisari dan hanya dipisahkan jarak 660 meter. Keduanya berfungsi mengontrol lalu lintas kapal dari timur Bosphorus ke wilayah sebelah baratnya. Meriam di kedua benteng mampu mencegah semua kapal sampai ke Konstantinopel dari wilayah yang berada di sebelah timurnya yang bisa memberikan

bantuan kepada kota tersebut saat dibutuhkan.⁵²

Setelah Benteng Rumeli Hisari selesai dibangun, Al-Fatih memberikan arahan kepada pasukannya mengenai tugas yang dilakukan selama menjaga benteng tersebut. Ia menempatkan 400 pasukan dibawah komando Firuz Bey untuk memungut tol (retribusi) bagi setiap kapal yang melewati dari atau ke Konstantinopel. Ia juga memasang enam meriam yang dapat menembakkan peluru seberat 300 kg dan dipasang dengan derajat tembak rendah sehingga bisa merusak kapal yang mengabaikan retribusinya.⁵³ Tujuan Al-Fatih membangun Benteng Rumeli agar bisa: (1) mengawasi/memeriksa kapal yang melalui Selat Bosphorus. Tidak satupun kapal yang dapat melewati Selat Bosphorus tanpa pemeriksaan; (2) Al-Fatih, dapat memantau logistik Konstantinopel, persenjataan dan persediaan bahan makanannya; (3) Mengetahui rumor dan berita yang diperlukan untuk strategi perang nantinya.⁵⁴

2). Proses Pembuatan Meriam

Selain mempersiapkan penaklukan Konstantinopel dengan pembangunan benteng di selat Bosphorus, Al-Fatih merencanakan pembuatan meriam. Hal ini ia lakukan untuk menaklukan tembok pertahanan Konstantinopel yang memiliki tiga lapis pertahanan. Pembuatan meriam ini dipimpin oleh seorang ahli senjata berkebangsaan Hungaria bernama Orban. Ia menawarkan dirinya kepada Al-Fatih untuk membuatkan meriam yang mampu menghancurkan tembok Konstantinopel. Al-

⁴⁹ Muhammad Ash Shalabi, *Sulthan Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, 146.

⁵⁰ Felix Y Siau, *Muhammad Al-Fatih 1453*, 68.

⁵¹ *Ibid*, 71 – 72.

⁵² Muhammad Ash Shalabi, *Sulthan Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, 146.

⁵³ Felix Y Siau, *Muhammad Al-Fatih 1453*, 74.

⁵⁴ *Ibid*, 76.

Fatih menerima tawarannya dan membayar Orban 4 kali lipat dari permintaannya.⁵⁵

Setelah diumumkan mengenai pembuatan meriam, Al-Fatih menyediakan semua fasilitas yang dibutuhkan, mulai dari biaya, bahan baku, hingga tenaga manusia.⁵⁶ Ia pun memobilisasi tentaranya untuk mengumpulkan bahan baku yang diperlukan Orban, dan dalam waktu singkat bahan baku tersebut telah tersedia.⁵⁷ Orban mampu membuat banyak meriam berukuran sangat besar. Dan berat meriam tersebut diperkirakan mencapai ratusan ton. Selama proses pembuatan, Al-Fatih mengawasinya secara langsung dan ketika selesai dibuat ia melakukan uji coba terhadap meriamnya.⁵⁸

3). Persiapan Pasukan Utsmani

Selain pembangunan benteng Rumeli Hisari dan pembuatan meriam, Al-Fatih juga mempersiapkan pasukannya sebelum berangkat ke Konstantinopel agar mereka memiliki semangat untuk menaklukkan kota yang dijuluki "*The City with Perfect Defense*" tersebut. Ia mempersiapkan pasukan yang berjumlah kurang lebih 250.000 orang. Ia senantiasa memperhatikan persiapan mental pasukannya dan menanamkan semangat berjuang di jalan Allah di dalam jiwa pasukannya. Cara yang dilakukan untuk menanamkan semangat berjuang adalah dengan mengingatkan mereka mengenai pujian Rasulullah kepada pasukan yang mampu menaklukkan Konstantinopel dan berharap semoga pasukannya adalah pasukan yang dimaksud Rasul. Hal tersebut memberikan kekuatan moral dan keberanian

yang luar biasa bagi pasukannya. Selain itu, Al-Fatih juga menempatkan para ulama di barisan pasukannya untuk menguatkan tekad dan semangat mereka dalam berjuang di jalan Allah.⁵⁹ Di samping persiapan yang telah disebutkan, Al-Fatih juga memberikan perhatian khusus terhadap armada laut Utsmani. Ia memperkuat dan menambahnya dengan berbagai kapal agar layak dan mampu melakukan serangan ke Konstantinopel. Adapun untuk jumlah kapal yang disiapkan sebanyak 400 kapal perang.⁶⁰

Menurut seorang pengamat Yunani abad 15, Chalcondalis, mengatakan bahwa keberhasilan Utsmani dalam penaklukkannya, "dikarenakan pasukannya yang memiliki disiplin tinggi, jenjang keperwiraan yang jelas, menjaga jalan-jalan dalam kondisi prima, perkemahan yang teratur, hewan ternak yang banyak dan sistem dukungan logistik yang baik."⁶¹ Hal ini menunjukkan bahwa Al-Fatih selalu memperhatikan kesiapan pasukannya dan memenuhi segala kebutuhan mereka selama peperangan. Selain itu, Busbeq, utusan Austria untuk Utsmani, menambahkan sebab keberhasilan dan kemenangan Utsmani yakni, "kebersihan dari kemah-kemah tentara Utsmani, yang disana tidak akan kita temukan judi maupun minuman keras, atau umpatan dan makian dari mulut tentaranya, kamar kecil yang bersih, serta kesatuan medis yang efektif, mengikuti kemanapun tentara pergi untuk mengobati tentara yang terluka atau sakit."⁶² Penjelasan tersebut memperkuat bahwa Al-Fatih melengkapi kebutuhan yang dibutuhkan pasukannya termasuk

⁵⁵ Ibid, 95 – 96.

⁵⁶ Muhammad Ash Shalabi, *Sulthan Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, 147.

⁵⁷ Felix Y Siau, *Muhammad Al-Fatih 1453*, 96.

⁵⁸ Muhammad Ash Shalabi, *Sulthan Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, 147.

⁵⁹ Ibid, 145 – 146.

⁶⁰ Ibid, 147.

⁶¹ Felix Y Siau, *Muhammad Al-Fatih 1453* (Jakarta: AlFatih Press, 2016), 117.

⁶² Ibid.

menyediakan kesatuan medis bagi mereka yang terluka atau sakit.

4). Perjalanan Menuju Konstantinopel

Sebelum perjalanan menuju Konstantinopel, Al-Fatih lebih menguatkan terlebih dahulu semangat pasukannya untuk mengingatkan mereka bahwa Konstantinopel inilah yang harus mereka taklukan sebagaimana janji Rasulullah. Saat itu, Al-Fatih mengumpulkan semua jajaran pemerintahan (termasuk pasukan) dan rakyatnya untuk mengumumkan perang dalam rangka pembebasan Konstantinopel. Beliau menyampaikan pidatonya sebagai berikut:

“Dan keberadaan Utsmani tidak akan pernah aman sebelum kita membebaskan Konstantinopel! Lihatlah bagaimana mereka tidak pernah berhenti mempersulit kita, dengan rutin mempersenjatai sebagian dari kita agar memerangi sebagian yang lain, merekalah yang berperan dalam menciptakan kekacauan dan perang saudara serta merusak kehidupan kita. Bila kita tidak menguasainya, atau Konstantinopel tetap dalam posisinya yang sekarang, tidak ada kedamaian bagi Utsmani dan kita tidak bisa berharap banyak untuk masa depan kita.

Memang telah terpatir bagi kaum Muslim bahwa semenjak pasukan Muawiyah menyerang kota itu kali pertama, sampai ayahku mencoba membebaskannya kemarin, bahwa kota ini tidak dapat ditembus. Namun saat ini, penduduk Konstantinopel satu sama lain bagaikan musuh yang berperang karena perbedaan dalam agama. Keadaan internal mereka sangat terganggu. Pada kali ini, tidaklah sama, kita menguasai seluruh lautan sehingga Konstantinopel bisa dikepung dari garis darat maupun laut.

Konstantinopel bukannya tidak tertaklukkan! Dari ayah ke anak, api jihad terus menerus dinyalakan dalam hati para ghazi

dan merupakan kewajiban ghazi untuk berjihad di jalan Allah! Rasul telah menjanjikan takluknya Konstantinopel dan ini harus terjadi dalam masa kita. Kita harus mengerahkan semuanya untuk ekspedisi ini, jangan menyisakan apapun dari jiwa kita, harta kita, senjata-senjata dan apapun itu.

Kecepatan gerak adalah kunci dari pembebasan, seluruh sumberdaya yang kita miliki harus dikumpulkan secara cepat, diorganisir secara cepat, agar bisa memberikan pukulan mematikan bagi musuh. Penaklukan ini adalah harga mati! Bila aku harus memimpin Utsmani tanpa Konstantinopel, lebih baik aku tidak menjadi pemimpin sama sekali!”

Orasi tersebut menggetarkan jiwa dan menambah keimanan setiap ksatria Islam. Semangat dari pasukan Utsmani ditunjukkan dengan teriakan takbir sehingga mulai terkondisikan suasana perang saat itu.⁶³

Setelah pidato yang membangkitkan semangat diberikan, selanjutnya Al-Fatih mulai menjelaskan apa yang perlu dilakukan pasukannya. Hal yang ia lakukan adalah mensterilkan daerah yang membantu Konstantinopel di pantai yang berbatasan dengan Utsmani. Ia menginginkan agar gangguan-gangguan tersebut dihilangkan, salah satunya dengan menandatangani perjanjian damai dengan Genoa.

Selanjutnya, ia memerintahkan 200 pasukannya untuk meratakan jalan sepanjang 225 km dari Edirne hingga Konstantinopel yang akan digunakan sebagai tempat perlintasan meriam raksasa. Ia memerintahkan untuk menambal jalan-jalan yang berlubang atau berlumpur, juga memperkuat jembatan-jembatan yang akan dilalui meriam raksasa.⁶⁴

⁶³ Ibid, 123 – 124.

⁶⁴ Ibid, 125.

5). Tibanya Pasukan Utsmani di Konstantinopel dan Penyerangan Terhadap Konstantinopel

Pasukan yang tiba pertama kali di Konstantinopel adalah pasukan barisan terdepan Al-Fatih, kemudian bertambah lagi hingga jumlahnya menjadi lebih banyak. Mereka tidak memulai tindakan apapun sebelum diperintahkan Al-Fatih. Mereka hanya membangun tenda dengan jarak sekitar 8 km dari kota sambil menunggu kedatangan Al-Fatih.⁶⁵ Saat Al-Fatih dan semua pasukannya telah tiba dan berkumpul di Konstantinopel, sebelum peperangan dimulai ia menyampaikan pidato di hadapan pasukannya. Ia memotivasi pasukannya agar siap terjun berperang dan meminta kemenangan kepada Allah. Ia mengingatkan untuk rela berkorban dan berperang dengan ikhlas saat bertemu musuh. Selain itu, ia juga menambahkan pidatonya dengan hadits-hadits Rasul yang memberi kabar gembira mengenai penaklukan Konstantinopel dan keutamaan pasukan beserta pemimpin yang menaklukkannya. Dan pidato tersebut diakhiri dengan pernyataan bahwa penaklukan Konstantinopel akan membawa kemuliaan bagi Islam dan kaum Muslim.

Di tengah-tengah barisan pasukannya, Al-Fatih menempatkan para ulama untuk ikut berperang. Hal ini memberi pengaruh dalam mengangkat mental pasukan sehingga setiap tentara menanti peperangan dengan penuh kesabaran agar bisa menunaikan kewajibannya yakni berjuang di jalan Allah.⁶⁶ Saat Al-Fatih dan pasukannya sudah berada di depan Konstantinopel, ia menyaksikan bagaimana pertahanan yang dibuat Konstantinopel. *Pertama*, pada tembok

terluar Konstantinopel terdapat parit dengan lebar 20 meter dan berisi air sedalam 10 meter, yang dapat menghentikan kuda dan menyulitkan pasukan untuk menyerang karena akan segera dihujani dengan panah tentara Byzantium. *Kedua*, pasukan musuh menguasai medan tersebut, dan dalam hukum perang yang menguasai medan lah yang menang. *Ketiga* adalah perairan. Walaupun kapal pasukan Utsmani lebih banyak dibanding kapal pasukan Konstantinopel dan sekutunya, namun kapal musuh berukuran lebih besar dengan navigator berpengalaman dan mereka dilindungi rantai raksasa yang dibentangkan di Selat Golden Horn sehingga tidak terjangkau oleh kapal-kapal Utsmani.⁶⁷

Dengan model pertahanan tersebut, Al-Fatih pertama kali memerintahkan seluruh pasukannya untuk segera menimbun parit sedalam 10 meter agar pasukan infanteri bisa menyeberang dan semakin mempermudah dalam menembakkan meriam untuk membuat lubang yang signifikan pada tembok. Ia memerintahkan pasukannya untuk mengumpulkan segala macam bahan yang dapat menimbun parit, mulai dari tanah, batu-batuan, pepohonan, dan semua bahan padat dikumpulkan dan dimasukkan ke dalam parit.⁶⁸ Al-Fatih membagi pasukan daratnya di depan pagar luar Konstantinopel. Mereka dibagi menjadi tiga bagian agar dapat mengepung Konstantinopel dengan kuat di daratan, termasuk mengerahkan pasukan yang membawa meriam untuk ke depan pagar Konstantinopel melalui parit yang telah

⁶⁵ Ibid, 128 – 129.

⁶⁶ Muhammad Ash Shalabi, *Sulthan Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, 150.

⁶⁷ Felix Y Siauw, *Muhammad Al-Fatih 1453*, 96.

⁶⁸ Ibid, 143.

ditimbun tersebut.⁶⁹ Selain itu, ia juga memerintahkan pasukannya untuk menggali terowongan bawah tanah untuk merubuhkan tembok dari dalam tanah, sehingga bisa masuk ke kota lewat jalan bawah tanah.

Sembari menunggu penimbunan parit dan penggalian terowongan bawah tanah selesai, Al-Fatih memerintahkan pasukannya yang lain untuk menaklukkan benteng-benteng yang loyal kepada Byzantium. Ia juga memerintahkan komandan pasukannya yakni Suleyman Baltaoghlu untuk menaklukkan Kepulauan Princes, tempat pelarian keluarga kerajaan. Terdapat benteng kecil tapi kuat di salah satu pulau terbesar yang dilengkapi persenjataan lengkap. Suleyman dan pasukannya mencoba menghancurkan benteng tersebut dengan menumpuk kayu bakar di luar benteng dan membiarkan api membakar benteng hingga pada akhirnya semua pasukan bertahan menyerah.⁷⁰

Di saat yang sama, kapal-kapal Utsmani menyebar di perairan yang mengelilingi Konstantinopel. Namun, mereka tidak berhasil mencapai Teluk Tanduk Emas karena ada rantai besar yang menahan kapal manapun yang akan masuk, bahkan menghancurkan setiap kapal yang berhasil mendekat dan masuk. Kapal-kapal Utsmani hanya mampu menguasai pulau-pulau yang ada di Laut Marmara.⁷¹

Selain itu, selagi menunggu parit ditimbun, pasukan artileri Utsmani menembakkan meriam dari berbagai titik menuju ke arah

tembok Konstantinopel. Tembakan dan dentuman meriam menimbulkan ketakutan bagi pasukan lawan. Bahkan, tembakan tersebut berhasil menghancurkan sebagian tembok Konstantinopel. Namun, pasukan Kosntantinopel dengan segera membangun dan memperbaiki kembali tembok-tembok tersebut agar pasukan Utsmani tidak bisa masuk ke kota melalui celah pada tembok tersebut.⁷² Bahkan, karena berkali-kali meriam ditembakkan, meriam tersebut menjadi semakin panas hingga membuat keretakan di berbagai sisi dan semakin besar keretakannya sehingga ketika digunakan untuk menembak, meriam tersebut meledak dan mengenai beberapa prajurit di sekitar meriam. Bahkan, hal tersebut berakibat pada Orban, sang pembuat meriam, yang harus kehilangan nyawanya akibat ledakan tersebut.⁷³

Setelah parit berhasil ditimbun, pasukan Al-Fatih mulai gencar melakukan pertempuran jarak dekat melalui darat dengan melalui parit yang telah ditimbun tersebut. Berbagai serangan dilakukan, mulai dari menembakkan meriam yang masih berfungsi, menaiki tembok dengan tangga, memanah pasukan lawan, hingga membakar kayu-kayu yang dipakai sebagai pertahanan kota. Setelah berhasil membuat sebuah lubang di tembok, Al-Fatih memerintahkan pasukannya untuk melakukan serangan umum dalam skala besar. Ia mengerahkan pasukannya mulai dari infanteri, pemanah, penombak, hingga Yeniseri untuk menuju wilayah tembok yang terbuka. Kondisi tersebut membuat pasukan Al-Fatih dan lawan saling bertatap muka dan berperang

⁶⁹ Ramzi Al Munyawi, *Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, 131.

⁷⁰ Felix Y Siauw, *Muhammad Al-Fatih 1453*, 143 – 144.

⁷¹ Ramzi Al Munyawi, *Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, 132.

⁷² Ibid, 132 – 133.

⁷³ Felix Y Siauw, *Muhammad Al-Fatih 1453*, 151.

secara langsung. Namun, karena pasukan musuh menguasai medan yang lebih tinggi (di atas tembok Konstantinopel) dan dilengkapi baju perang lengkap, membuat mereka mampu mengalahkan pasukan Utsmani yang jumlahnya lebih banyak dari mereka. Penyerangan selama 6 jam yang berbuah kekalahan bagi Utsmani tersebut menyadarkan pasukan Muslim bahwa jumlah mereka yang lebih banyak belum tentu memenangkan pertarungan.⁷⁴

Setelah mendapatkan kekalahan yang pertama, Al-Fatih tidak menyerah. Di awal April 1453, iring-iringan kapal Utsmani telah terlihat di dekat Kota Konstantinopel. Banyaknya kapal yang digunakan Utsmani untuk berperang mempengaruhi psikologis pasukan bertahan musuh dan penduduk Konstantinopel. Melihat hal ini, pasukan Konstantinopel bersiap di perairan (di daerah Teluk Tanduk Emas) dengan 37 total kapal dengan ukuran 10-15 kapal pasukan Utsmani. Armada laut Byzantium memiliki pengalaman tempur di laut yang tak terhitung serta kemampuan navigasi yang luar biasa, dan hal tersebut membuat mereka percaya diri dengan kemenangannya. Saat memasuki perairan Konstantinopel, Al-Fatih memerintahkan armada lautnya untuk menjaga laut Marmara dari bantuan-bantuan (sekutu Konstantinopel) yang mungkin datang dari laut Mediterania, lalu menjaga Selat Bosphorus dari koloni Italia yang ada di Laut Hitam dan yang paling utama adalah menyerang kapal-kapal Konstantinopel yang ada di Teluk Tanduk Emas. Serangan yang selanjutnya dilakukan oleh kaum Muslim yakni menembakkan meriam ke kapal musuh. Namun, lagi-lagi serangan tersebut

berhasil di tangani oleh pasukan Konstantinopel dengan memadamkan api di kapal mereka dengan cepat yakni membentuk rantai manusia dan mengoper ember berisi air. Hal tersebut menandakan tingginya pengalaman mereka dalam pertarungan laut. Setelah berhasil memadamkan api, mereka menyerang balik pasukan Utsmani dengan melemparkan tombak, panah, dan batu dari ketinggian kapal mereka (kapal Konstantinopel berukuran lebih besar dan lebih tinggi dibandingkan kapal Utsmani) sehingga melukai banyak pasukan Utsmani, bahkan banyak pula yang terbunuh.⁷⁵

Setelah mengalami kekalahan di darat dan di laut, Al-Fatih tidak menyerah dan ia tetap melakukan serangan baik dari darat maupun laut. Ia memerintahkan pengetatan pengepungan kota dari jalur laut maupun daratnya. Hal ini ia lakukan untuk membuat pasukan bertahan kehabisan persediaan logistiknya selama perang sehingga mereka akan membutuhkan bantuan logistik dari kaum Kristen lainnya. Hingga pada saat itu tiba, pasukan Al-Fatih akan mengepung sekutu Konstantinopel yang berusaha mengirimkan bantuan logistik tersebut. Sebelum pengepungan dimulai, Al-Fatih memberikan kalimat yang mengancam sekaligus mendorong komandan pasukan lautnya untuk bersungguh-sungguh mengalahkan pasukan musuh sebab ia tidak ingin kekalahan lagi. Ia mengatakan, "Hanya ada dua pilihan untukmu, apakah engkau menguasai kapal-kapal itu atau engkau menenggelamkannya. Atau jika engkau tidak melakukannya maka janganlah kembali kepada kami dalam keadaan hidup!" Perintah tersebut memberikan semangat

⁷⁴ Ibid, 152 – 155.

⁷⁵ Ibid, 158 – 161.

bagi pasukan laut dan Baltaoghlu (komandan pasukan laut). Ia tidak ingin mengecewakan Al-Fatih untuk kedua kalinya. Usaha pengepungan Konstantinopel dari bantuan pasukan Kristen lain pun dilakukan. Di awal, pasukan laut Utsmani berhasil mengalahkan kapal-kapal Genoa sebab mereka (kapal Genoa) tidak mendapatkan angin untuk berlayar yang membuat mereka terkepung oleh kapal Utsmani. Pada saat ini, pasukan Muslim bersemangat mengalahkan mereka yang ditandai dengan takbir yang mereka teriakan. Namun, karena angin selatan yang tiba-tiba bertiup kembali membuat kapal-kapal Genoa bisa berlayar lagi dan mereka berhasil meloloskan diri dari kapal Utsmani yang berukuran jauh lebih kecil dari mereka.⁷⁶

6). Peristiwa Penarikan Kapal Melalui Daratan
Tiga kali mengalami kekalahan benar-benar menjadi pukulan bagi Al-Fatih dan pasukannya. Mereka mulai hilang harapan untuk bisa menaklukkan Konstantinopel sekaligus hilang kepercayaan terhadap Al-Fatih. Kritik dan protes datang dari wazir dan penasehat dibawah koordinasi Halil Pasha yang sejak awal tidak setuju dengan rencana menaklukkan ini. Mereka berkata, "Seandainya saja Sultan menuruti saran saya untuk tidak menyerang Konstantinopel, lihatlah apa yang terjadi pada pasukan kita!" Bahkan mereka juga memprovokasi pasukan dengan menyalahkan keputusan Al-Fatih untuk menaklukkan Konstantinopel.⁷⁷

Dengan kondisi yang demikian, Al-Fatih memikirkan cara untuk mengembalikan semangat pasukannya. Ia menemukan ide yakni memindahkan kapal-kapal dari tempat berlabuhnya ke Tanduk Emas dengan cara

menarik kapal-kapal tersebut melalui jalan darat yang berada di antara dua pelabuhan (Selat Bosphorus dan Selat Tanduk Emas), tepatnya berada di utara wilayah Galata. Hal ini untuk menghindari serangan dari arah selatan di wilayah Galata.

Ide tersebut disampaikan kepada staff militernya. Dan mereka semua menerima ide itu dengan penuh semangat dan menyatakan kekagumannya. Saat rencana tersebut dimulai, ia memerintahkan pasukannya untuk meratakan perbukitan tersebut. Setelah rata, didatangkanlah papan-papan kayu yang dilumasi minyak dan lemak. Kemudian, papan-papan itu diletakkan di jalan yang telah diratakan untuk mempermudah peluncuran dan penarikan kapal-kapal. Kapal-kapal tersebut ditarik dari Bosphorus ke daratan sejauh tiga mil. Dan dalam satu malam, pasukan Utsmani mampu menarik tujuh puluh kapal.⁷⁸ Proses pemindahan 70 kapal dilakukan selama satu malam, saat penduduk Konstantinopel lengah di malam hari.

Setelah berhasil masuk ke Teluk Tanduk Emas dengan melalui Bukit Galatta, kemudian pasukan Al-Fatih meledakkan tembok dengan pertahanan yang lemah tersebut dengan meriam. Setelah berhasil membuat lubang dan berhasil memasuki kota, Al-Fatih kembali melakukan serangan umum dengan membagi pasukannya menjadi tiga lapis pasukan. Pertarungan tersebut berhasil mengalahkan panglima pasukan Byzantium yakni Giovanni Guistiniani yang melarikan diri akibat luka parah dan terbunuhnya kaisar

⁷⁶ Ibid, 162 – 168.

⁷⁷ Ibid, 170.

⁷⁸ Muhammad Ash Shalabi, *Sulthan Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, 156.

Konstantinopel.⁷⁹ Beberapa sumber mengatakan bahwa kaisar menghilang.

7). Pelepasan Pasukan Penaklukan Konstantinopel

Al-Fatih mempersiapkan pasukannya secara intens pada tanggal 27-28 Mei 1453. Penggerakan yang dilakukan Al-Fatih untuk melapas pasukan diantaranya, *pertama*, pada hari Minggu, 27 Mei 1453: (a) Sultan memberikan wejangan kepada pasukannya untuk khusuk, membersihkan diri, mendekati diri kepada Allah dengan berdoa dan shalat agar dimudahkan dalam penaklukan Konstantinopel; (b) Sultan mengumpulkan seluruh panglima perang, beliau mengulang *reward* yang akan mereka dapatkan ketika mampu menaklukkan Konstantinopel yakni berupa harta rampasan perang yang tak ternilai harganya. Namun Sultan menekankan tujuan perlunya melakukan penaklukan yakni menjaga kesultanan Utsmani tetap aman dari serangan kaum kristen. Dan yang paling utama untuk memperluas penyebaran agama Islam di berbagai negara di Eropa;⁸⁰ (c) Sultan juga mengingatkan kemuliaan Konstantinopel dan betapa besar kerinduan kaum Muslimin kepada kota yang dijanjikan kepada kaum Muslim. Panglimanya adalah panglima yang terbaik, pasukannya adalah pasukan yang terbaik pula; (d) Sultan juga mengingatkan bahwa selama berabad-abad, telah menjadi tugas suci kaum Muslim, pada Ghazi, Ksatria Allah, untuk menunaikan janji Rasulullah dan bisyarahnya;⁸¹ (e) Sultan senantiasa membangun semangat untuk berjuang disetiap melihat kerumunan

pasukannya. Beliau menyampaikan, dengan menaklukan Konstantinopel, mereka akan mendapatkan kemuliaan abadi dan pahala yang berlimpah dari Allah. Sementara bagi pasukan yang mampu menancapkan panji Islam pertama kali, akan mendapatkan ganjaran yang besar dan tanah yang luas;⁸² (f) Bukan hanya Sultan, para ulama dan pasukan sesepuh kaum muslim, juga turut membangun semangat jihat dan surat Al-Anfal. Mereka senantiasa mengingatkan keutamaan mati Syahid dan menceritakan para Syuhada yang telah meninggal ketika menaklukkan Konstantinopel, salah satunya adalah Abu Ayyub Al Anshari;⁸³ (g) Sultan juga mengingatkan agar serangan umum yang dilakukan haruslah diniatkan untuk meninggikan kalimat Allah, karena bila hanya untuk harta maka Konstantinopel bukanlah kota yang penuh dengan kekayaan setelah dijarah oleh pasukan perang salib pada tahun 1204. Sultan juga mengingatkan bahwa penaklukan Konstantinopel tidaklah sama dengan penjarahan sebagaimana dilakukan kaum Mongol terhadap Baghdad, kaum Muslim tidak diperbolehkan melukai penduduk kota ataupun menghancurkan bangunan atas alasan apapun.⁸⁴

Kedua, hari Senin, 28 Mei 1453, (a) Sultan Mehmed II memanggil seluruh komandan perangnya untuk menjelaskan strategi perang yang telah disusun. Secara sederhana, Sultan menjelaskan bahwa besok ia akan membagi pasukannya menjadi beberapa gelombang. Bila satu gelombang telah melemah, maka akan segera digantikan oleh gelombang lain, berlangsung sampai

⁷⁹ Sarkowi, "Peranan Muhammad Al-Fatih dalam Penaklukan Konstantinopel Tahun 1453 Masehi," *Jurnal Criksetra* 05, no.10 (2016): 154.

⁸⁰Roger Crowley, *Detik-detik Jatuhnya Konstantinopel ke Tangan Muslim*, 245.

⁸¹ Felix Y Siau, *Muhammad Al-Fatih 1453*, 227-228.

⁸² Ali Muhammad Ash-Salabi, *Bangkit dan Runtuhnya Khilafah Utsmaniah*, (Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar, 2002), 130.

⁸³ Ibid, 130.

⁸⁴ Felix Y Siau, *Muhammad Al-Fatih 1453*, 229-230.

kota ditaklukan dan tiak akan pernah surut.⁸⁵ (b) Sultan juga menekankan pentingnya kedisiplinan dan ketaatan kepada pemimpin. Mematuhi setiap arahan dan komando yang diberikan kepada mereka tanpa keraguan sedikitpun. Sebagaimana pernyataan Bliu berikut, *“Kalian harus bergerak maju tanpa gaduh dan tanpa suara, sebaliknya ketika harus berteriak maka harus dilakukan sekeras mungkin!”*⁸⁶ (c) Sultan kemudian berpaling kepada komandan-komandan pasukannya untuk memberikan instruksi satu persatu: *“Engkau Hamzah, berlayarlah dengan kapal-kapalmu sepanjang dinding laut Marmara, mendekatlah kepadanya dalam jarak tembak dan perintahkan siapapun yang memiliki panah dan senapan untuk menembak dari dek kapal ke garis pertahanan musuh terus-menerus sehingga tidak satupun musuh dapat beristirahat. Bila mungkin daratkan kapalmu ketempat yang tertutup daratan dan cobalah untuk mendaki tembok dengan tangga-tangga. Bertempurlah dengan gagah berani dan tunjukkan kesatriaannya!”* *“Dan untukmu Zaganos, seberangilah jembatan dengan cepat dengan tentaramu dan seranglah tembok Golden Horn dengan gencar. Pimpinlah kapal-kapal yang ada di dalamnya, sebagaimana yang ditugaskan dan jadilah ksatria Islam!”*⁸⁷ (d) Tausiyah Terakhir sebelum pelepasan Pasukan. Selepas tengah malam, para pasukan telah siap mendengarkan tausiyah terakhir yang akan disampaikan Sultan Mehmed II sebelum mereka melakukan serangan keesokan harinya. Dalam tausiyahnya, beliau menyampaikan beberapa hal yakni:

*“Jika mereka sukses dalam menaklukan Konstantinopel, maka ini akan menjadi bukti bahwa merekalah pasukan terbaik sebagaimana hadist Rasulullah. Mereka akan memperoleh kemuliaan dan penghargaan sebagai balasannya. Dan tentu saja penaklukan ini akan menambah kemuliaan agama Islam. Dalam proses penaklukan, mereka dilarang untuk melanggar syariat Islam, yakni tidak mengusik tempat peribadatan, mengganggu pendeta dan orang-orang lemah yang tidak berdaya dan tidak ikut pertempuran.”*⁸⁸

Ketiga, setelah kemenangan tanggal 29 Mei 1453 penaklukan Konstantinopel. Tak ada yang dilakukan oleh Sultan Al-Fatih kecuali berkeliling menemui pasukan dan panglima perangnya beliau menyampaikan: *“Kalian telah menjadi orang-orang yang mampu menaklukan kota Konstantinopel yang telah Rasulullah kabarkan.”*⁸⁹ Harta rampasan perang yang telah terkumpul, telah dibagi menurut syariat. Mehmed II juga memberikan hadiah tambahan bagi prajurit yang berjasa ataupun kepada keluarga tentara yang gugur dalam peperangan.⁹⁰

Analisis Metode Penggerakan Al-Fatih Perspektif Teori G. Terry

Untuk memahami sebuah peristiwa di masa lampau dan mengambil pembelajaran dari peristiwa tersebut, diperlukan pemahaman akan konteks/situasi yang melingkupi peristiwa tersebut. Dengan memahami konteks peristiwa maka dapat memahami secara komprehensif. Peristiwa Penaklukan

⁸⁵ Ibid, 235.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Ibid, 236.

⁸⁸ Ibid, 239.

⁸⁹ Ali Muhammad Ash-Salabi, *Bangkit dan Runtuhnya Khilafah Utsmaniah*, 128.

⁹⁰ Felix Y Siau, *Muhammad Al-Fatih 1453*, 258.

Konstantinopel merupakan situasi peperangan sehingga usaha-usaha dalam penggerakan pasukan juga mempertimbangkan situasi perang. Maka penggerakan terhadap pasukan tidak lepas dari strategi militer yang diterapkan demi mencapai tujuan.⁹¹ Pendapat tersebut sesuai dengan penggerakan atau *actuating* merupakan gerak/aksi yang dilakukan manajer untuk mengawali dan melanjutkan fungsi perencanaan dan pengorganisasian untuk mencapai tujuan.⁹² Dalam situasi ini, Al-Fatih menerapkan metode penggerakan berpegang teguh pada strategi militer dan konteks militer yang melingkupi saat itu. Grand strategi yang digunakan mewarnai metode penggerakan yang dilakukan Al-Fatih dalam penaklukan Konstantinopel. Metode penggerakan baik berupa pengarahan dan motivasi khas menekankan pada kondisi pasukan dan situasi kecepatan dalam konteks perang. Sehingga metode penggerakan berupa pengarahan dan motivasi dalam kapasitas dan situasi mendukung strategi perang.

1). Pola Pengarahan Al-Fatih

Pengarahan atau *directing*, merupakan kegiatan untuk mengintegrasikan seluruh anggota dari suatu kelompok agar mereka dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Diperlukan pengarahan akan rencana-rencana yang telah dibuat, kemudian disampaikan kepada anggota dalam bentuk instruksi dan perintah yang disampaikan secara resmi.⁹³

Bentuk pengarahan Al-Fatih dengan mengintegrasikan seluruh anggota/pasukan

tercermin saat memberikan instruksi kepada seluruh pasukan untuk membangun Benteng Ruseli. Ia mengumpulkan seluruh pasukan dalam satu arahan dan instruksi agar terintegrasi dan tidak terlewatkan arahan akan strategi dan tahapan pelaksanaan tugas pada masing-masing elemen. Metode pengarahan Al-Fatih selaras dengan perspektif G. Terry bahwa pengarahan dengan melakukan integrasi seluruh anggota untuk memenuhi tujuan.

Pola pengarahan Al-Fatih terbagi menjadi dua bentuk diantaranya: (1) Pengarahan bersifat makro disampaikan kepada seluruh anggota berkenaan dengan *grand* strategi dan tahapan-tahapan pencapaian tujuan; (2) Pengarahan spesifik sesuai dengan perspektif G. Terry yakni, isi arahan mencakup tempat dilaksanakan tugas, bagian penting atau poin-poin utama, uraian tugas, instruksi yang rinci akan tahapan, informasi tentang jumlah, kualitas, batas waktu, serta target-target atau sasaran. Pengarahan yang spesifik disampaikan secara langsung kepada pasukannya untuk menjelaskan penjagaan benteng Rumeli Hisari. Ia mempertegas sasaran pengarahan kepada 400 pasukan di bawah komando Firuz Bey, menjelaskan arahan teknis dengan memungut retribusi, dan bagi yang mengabaikan retribusi maka disediakan 6 meriam untuk menyerang pasukan Byzantium.

Penyampaian arahan tidak hanya disampaikan sekali diawal, namun pengarahan disampaikan menyesuaikan dengan konteks dan kondisi SDM. Saat

⁹¹ Dian Marjayanti, *Belajar dari Muhammad Al-Fatih dalam membangun Komitmen Organisasi Pasukan Janissari pada Penaklukan Konstantinopel*, (Jakarta: TareBokks, 2020), 22.

⁹² George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, 17.

⁹³ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, 138.

diperlukan pengarahannya untuk memperkuat pemahaman akan uraian tugas maka pengarahannya perlu disampaikan. Sebagaimana yang diterapkan oleh Al-Fatih saat pasukan Utsmani tiba di Konstantinopel, mereka terkejut dengan pertahanan Konstantinopel yang luar biasa, berkali-kali serangan pasukan Utsmani berhasil dipatahkan. Maka di titik itulah pasukan Utsmani mulai pesimis dan kebingungan seakan mati langkah. Pada situasi tersebut Al-Fatih menggunakan pengarahannya yang sifatnya instruksional, teknis dan tegas, membagi pada kelompok-kelompok. Masing-masing kelompok memiliki arahan tugas yang berbeda, memiliki tanggung jawab yang berbeda. Bentuk pengarahannya ini dilakukan untuk merespon situasi, kecepatan merespon dalam situasi medan pertempuran. Pengarahannya tersebut berfungsi memperjelas dan memberikan arahan teknis untuk mengatasi kebingungan pasukan akibat berulang kali gagal mematahkan pertahanan Konstantinopel.

2). Pola Motivasi Al-Fatih

Motivasi menurut G. Terry didefinisikan sebagai upaya agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.⁹⁴ Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu cara yang digunakan untuk menggerakkan SDM karena motivasi memberikan dorongan terhadap kinerja SDM agar lebih stabil atau meningkat sehingga memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan.

Terdapat tiga bentuk metode penggerakan dengan motivasi yang diterapkan oleh Al-Fatih, diantaranya, *pertama*, pendekatan

produktivitas. Pendekatan ini lebih menekankan pada imbalan yang didasarkan atas produktivitas kerjanya, sehingga cara motivasinya adalah dengan memberikan pekerjaan yang spesifik dan tingkat upah atau gaji diberikan sesuai prestasi kerjanya.⁹⁵ Bentuk pendekatan produktivitas diterapkan Al-Fatih untuk memacu produktivitas pasukan dalam membangun benteng Rumeli Hisari. Ia memberikan *reward* bagi yang bekerja dengan baik dan cepat. Sasaran motivasi pada pendekatan ini ditujukan bagi siapa saja yang memenuhi syarat tanpa ada pengecualian. Efek pemberian *reward* membuat pekerja terpacu dan semangat, berusaha sebaik mungkin menyelesaikan target yang diberikan. Pendekatan Produktivitas terimplementasi sesuai dengan perspektif G.Terry. Pendekatan Produktivitas juga diterapkan Al-Fatih pada situasi pembuatan meriam. Al-Fatih membayar Orban empat kali lipat dari permintaannya. Pemberian jumlah imbalan sebanyak empat kali melebihi permintaan Orban, merupakan wujud *reward* tambahan untuk memacu Orban membuat meriam yang canggih menandingi teknologi Konstantinopel. Efek pendekatan tersebut, memacu Orban berinovasi memenuhi harapan Al-Fatih. Pendekatan Produktivitas Al-Fatih tidak selalu bersifat umum namun juga spesifik diantaranya saat Detik-detik pasukan akan melakukan serangan umum penaklukan Konstantinopel. Pemberian *reward* ditekankan kembali kepada panglima perang stimulus penghargaan, karena mereka merupakan pioner, titik tumpu alur komando di bawah Al-Fatih. Penekanan *reward* tersebut memberikan efek semangat dan menjaga kefokusannya panglima perang

⁹⁴ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, 130.

⁹⁵ Ibid, 131.

menjalankan arahan dan teknis strategi di lapangan.

Kedua, pendekatan pemuasan kebutuhan. Motivasi dengan pendekatan pemuasan kebutuhan, dilakukan dengan usaha memberikan perhatian terhadap kebutuhan manusiawi dan kepuasan SDM melalui kondisi-kondisi kerja. Cara yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan SDM pada pendekatan ini yakni dengan menciptakan cara dan suasana kerja yang mengikuti keterampilan kerja SDM agar dapat membangkitkan kemauan untuk mengerjakan tugas sehingga dapat terselesaikan dengan baik.⁹⁶ Metode pergerakan Al-Fatih dengan pendekatan pemuasan kebutuhan tercermin pada: (a) Al-Fatih melebihkan empat kali imbalan dari yang diminta Orban dalam menyelesaikan pembuatan meriam. Selain perspektif *reward*, pergerakan ini merupakan motivasi pemenuhan kepuasan. Al-Fatih berani memberikan imbalan lebih ekspektasi Orban agar ia semangat, produktif dan puas dengan bentuk imbalan yang diberikan Al-Fatih, sehingga ia akan membuat meriam terbaik sesuai dengan harapan Al-Fatih; (b) Al-Fatih juga memenuhi seluruh kebutuhan Orban dengan menyediakan fasilitas bahan baku untuk *support* Orban berinovasi dan mengembangkan teknologi meriam. Pendekatan ini, mendukung Orban mengembangkan kreativitas.⁹⁷ (c) Pemenuhan kebutuhan logistik yang baik dan tidak terlambat, membuat pasukan merasa aman secara psikologis. Mereka tidak khawatir kekuarangan logistik. Pemuasan kebutuhan logistik merupakan pemenuhan kebutuhan yang mendasar. Ketika kebutuhan

tersebut terjamin, pasukan menjadi fokus, memiliki kekuatan melangkah, memiliki energi dan puas dengan tercukupinya logistik. d) Pemuasan kebutuhan keamanan dengan menambah persenjataan, kesigapan medis mengobati tentara yang terluka atau sakit. Pada pendekatan ini, Al-Fatih menerapkan metode pergerakan dengan mempertimbangkan kebutuhan pasukan sesuai dengan tingkatan klasifikasi pemuasan kebutuhan berdasarkan G. Terry.

Ketiga, motivasi dengan mempertimbangkan situasi yang mempermudah pembentukan semangat SDM. Dalam perspektif G. Terry, terdapat hal-hal yang mempermudah motivasi diantaranya dengan memberikan uraian tugas dan cara yang jelas dan mudah dalam mencapai sasaran (manajemen menurut sasaran) dan kerealistisan dalam mencapai tujuan. Pergerakan mempermudah terbentuknya motivasi diantaranya: (a) Dalam orasinya, Al-Fatih menekankan tujuan, peluang keberhasilan menaklukkan Konstantinopel, dan memompa semangat pasukan yang mulai mendekati Konstantinopel. Metode tersebut digunakan untuk mengondisikan motivasi pasukan agar mereka tidak takut, karena medan pertempuran semakin dekat; (b) Saat penarikan kapal melalui daratan, Al-Fatih dihadapkan pada penurunan motivasi pasukan akibat tiga kali mengalami kegagalan melawan pasukan Konstantinopel. Mulai munculnya ketidakpercayaan pasukan, melakukan kritik dan protes kepada Al-Fatih atas kegagalan yang mereka dapatkan. Namun dengan ide *brilliant*-nya, ia sampaikan kepada staff militer, maka ide tersebut membuat staff militer bersemangat. Motivasi yang diterapkan oleh Al-Fatih yakni

⁹⁶ Ibid, 131 – 132.

⁹⁷ Ibid, 133-134.

dengan menunjukkan kerealistisan cara mencapai tujuan memindahkan kapal melalui daratan. Ide tersebut mendukung terbentuknya motivasi karena ada kerealistisan dan potensi keberhasilan mencapai tujuan dengan menasar pada titik terlemah Konstantinopel. Ide tersebut berhasil membangkitkan kembali semangat pasukan Utsmani bergerak mengupayakan penaklukan Konstantinopel.

3). Temuan Metode Penggerakan Al-Fatih

Pola penggerakan Al-Fatih yang tidak terdeskripsikan dalam teori G. Terry yakni: (1) Upaya Al-Fatih menyiapkan mental pasukannya. Al-Fatih menguatkan mental pasukannya dengan menanamkan semangat berjuang di jalan Allah, mengingatkan pujian Rasulullah berharap mereka yang disebutkan dalam *bisyarah* Rasul. Efek penggerakan dengan pola ini memunculkan keberanian yang luar biasa pada diri pasukan, mereka mampu keluar/bangkit dari situasi sulit. Dengan dorongan nilai tersebut, membuat mereka totalitas, energi dan semangatnya terjaga (cenderung stabil). (2) Untuk menjaga stabilitas mental pasukan, Al-Fatih menempatkan para ulama di barisan pasukannya, sehingga pasukan terpompa terus semangatnya, menguatkan tekad mereka maju terus bergerak berjuang di jalan Allah. 3) Selain Metode penggerakan dalam bentuk pengarahan, pendekatan produktivitas dan pemenuhan kebutuhan, Al-Fatih menerapkan *basic* utama motivasi dan pengarahannya dengan menekankan pada spiritual, nilai/etika/moral Islam. Ia memberikan penekanan akan kedisiplinan, etika tidak merusak dan menyerang kaum

yang tidak terlibat perang. Dalam penggerakan Al-Fatih, yang khas yakni *basic* nilai mewarnai metode penggerakan pengarahan dan motivasi secara konsisten diterapkan dari awal penggerakan hingga akhir mencapai tujuan.

Kesimpulan

Al-Fatih menerapkan metode penggerakan sesuai perspektif G. Terry dengan bentuk penggerakan berupa pengarahan dan motivasi. Pengarahan yang diterapkan bersifat instruksional. Bentuk instruksi digambarkan dengan jelas dan teknis memenuhi kaidah pengarahan berisi penjelasan akan tempat, identifikasi bagian utama, menjelaskan uraian tugas, menunjukkan kualitas dan kuantitas, tujuan/sasaran pekerjaan. Motivasi yang digunakan adalah pendekatan produktivitas memberika reward dan pemenuhan kebutuhan akan aspek logistik, kesehatan, keamanan dan pengembangan diri. Al-Fatih juga menerapkan metode penggerakan diluar perspektif penggerakan G. Terry, yakni dengan menggunakan *basic* nilai, etika/moral yang mewarnai upaya penggerakan dari awal hingga akhir mencapai tujuan.

Hikmah dari kajian ini, untuk penggerakan SDM organisasi dakwah memungkinkan melakukan penggabungan dua atau lebih metode penggerakan agar efektif dan efisien. Penggerakan dalam organisasi dakwah juga perlu mempertimbangkan perspektif nilai sebagai acuan untuk menerapkan penggerakan pada SDM-nya.

Bibliografi

- Amri, Nasri et al, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba Serta Perannya Dalam Mewujudkan Santri Yang Unggul", *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* Vo. 2 No. 6, Mei (2023), 2125-2137.
- Ash-Salabi, Ali Muhammad. *Bangkit dan Runtuhnya Khilafah Utsmaniah*, Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar, 2002.
- Crowly, Roger. *Detik-detik Jatuhnya Konstantinopel ke Tangan Muslim*, Jakarta: PT. Pustaka Alvabet, 2013.
- Dakhi, Yohannes "Implementasi POAC Terhadap Kegiatan Organisasi Dalam Mencapai Tujuan Tertentu". *Jurnal Warta Dharmawangsa*. ed 50 Oktober (2016), 1-7.
- Daulay, Haidar Putra. "Sejarah Kepemimpinan Muhammad Al-Fatih sebagai The Best Leader". *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*. Vol.1, no. 2 Oktober (2020), 99-109.
- Haikal, Muhammad Fachran et al, "Strategi Militer Penaklukan Konstantinopel Dibawah Kepemimpinan Muhammad Al-Fatih Sebagai The Best Leader". *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*. Vol.3, no. 1 (2023), 435-446.
- Marjayanti, Dian. *Belajar dari Muhammad Al-Fatih dalam membangun Komitmen Organisasional Pasukan Janissari pada Penaklukan Konstantinopel*, Jakarta: TareBokks, 2020.
- Munyawi, Ramzi. *Al Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, diterjemahkan oleh Muhammad Ihsan. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2015.
- Rahmatullah, M. Asep, "Jejak Kepemimpinan Al-Fatih", *Indonesian Of Interdisciplinary Journal (DESANTA)*. Vol.2, no. 2 Maret (2022), 261-269.
- Rulianto et al, "Pengaruh Penaklukan Konstantinopel Terhadap Kemajuan Turki Utsmani Tahun 1453". *Jurnal Pendidikan Sejarah dan Kajian Sejarah (SINDANG)*. Vol.3, no. 1 Januari-Juni (2021), 62-68.
- Sarkowi, "Peranan Muhammad Al-Fatih dalam Penaklukan Konstantinopel Tahun 1453 Masehi," *Jurnal Criksetra*. Vol. 05, no.10, Agustus (2016), 147-157.
- Shalabi, Muhammad Ash. *Sulthan Muhammad Al-Fatih Penakluk Konstantinopel*, diterjemahkan oleh Muhammad Isa Anshory. Solo: Pustaka Arafah, 2011.
- Siauw, Felix Y. *Muhammad Al-Fatih 1453*. Jakarta: AlFatih Press, 2016.
- Sukarna. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2011.
- Terry, George R. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, diterjemahkan oleh J. Smith D.F.M. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.