

## PENGERTIAN, TEORI DAN TIPE KEPEMIMPINAN

Ansori<sup>1</sup>, Hadiyanto Zulbasri<sup>2</sup>, Ardaini<sup>3</sup>, Kasful Anwar<sup>4</sup>

Universitas Islam Batanghari, Jambi, Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>

E-mail: [ansori1183@gmail.com](mailto:ansori1183@gmail.com)<sup>1</sup>, [zahoviks@gmail.com](mailto:zahoviks@gmail.com)<sup>2</sup>, [ajadayy@gmail.com](mailto:ajadayy@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[kasfulanwarus@uinjambi.ac.id](mailto:kasfulanwarus@uinjambi.ac.id)<sup>4</sup>

Informasi	Abstract
Volume : 2	<p><i>Leadership is a key element in the success of organizations, both in the public and private sectors. This article aims to comprehensively examine the definition, theories, and various types of leadership that have developed within the fields of management and organizational behavior. The discussion begins with a fundamental understanding of leadership as a process of influencing individuals or groups to achieve common goals. It then explores various leadership theories, including trait theory, behavioral theory, contingency theory, as well as transformational and transactional leadership. Each theory offers different approaches and focuses in explaining what makes a leader effective. The article also reviews several leadership types such as authoritarian, democratic, laissez-faire, charismatic, participative, and adaptive leadership—each with its own strengths and challenges depending on organizational context and member characteristics. This study is expected to serve as a reference for practitioners, academics, and policymakers in understanding the dynamics of effective leadership in the modern era.</i></p> <p><b>Keywords:</b> leadership, leadership theories, leadership types, organization, management.</p>
Nomor : 5	
Bulan : Mei	
Tahun : 2025	
E-ISSN : 3062-9624	

### Abstrak

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif mengenai pengertian, teori, dan tipe-tipe kepemimpinan yang berkembang dalam ilmu manajemen dan perilaku organisasi. Pembahasan dimulai dengan pemahaman dasar tentang kepemimpinan sebagai proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya, diuraikan berbagai teori kepemimpinan, mulai dari teori sifat (*trait theory*), teori perilaku (*behavioral theory*), teori kontingensi, hingga teori kepemimpinan transformasional dan transaksional. Masing-masing teori memiliki pendekatan dan fokus yang berbeda dalam menjelaskan efektivitas seorang pemimpin. Artikel ini juga mengulas tipe-tipe kepemimpinan seperti otoriter, demokratis, *laissez-faire*, karismatik, partisipatif, hingga kepemimpinan adaptif, yang semuanya memiliki keunggulan dan tantangan tersendiri tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik anggotanya. Kajian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi praktisi, akademisi, maupun pembuat kebijakan dalam memahami dinamika kepemimpinan yang efektif di era modern.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, teori kepemimpinan, tipe kepemimpinan, organisasi, manajemen

## **A. LATAR BELAKANG**

Kepemimpinan adalah komponen krusial dalam menentukan arah dan keberhasilan suatu organisasi. Dalam era globalisasi yang penuh ketidakpastian, kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, menginspirasi, dan mengambil keputusan sangat menentukan masa depan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap pengertian, teori, dan tipe kepemimpinan sangat penting untuk dikaji.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, baik dalam skala kecil maupun besar. Secara umum, kepemimpinan adalah proses memengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan. Teori-teori kepemimpinan berkembang seiring waktu, mencerminkan pemahaman yang lebih kompleks tentang perilaku manusia dan dinamika sosial.

Dalam kehidupan berorganisasi, baik dalam konteks bisnis, pendidikan, pemerintahan, maupun komunitas sosial, kepemimpinan memegang peranan krusial dalam menentukan arah, kebijakan, dan kesuksesan suatu kelompok. Kepemimpinan bukan hanya tentang jabatan atau posisi formal, melainkan lebih kepada kemampuan seseorang dalam memengaruhi, menginspirasi, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seiring perkembangan zaman, pemahaman mengenai kepemimpinan mengalami perubahan yang signifikan. Hal ini tercermin dari munculnya berbagai teori dan pendekatan yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan yang efektif seharusnya dijalankan.

Secara etimologis, istilah "kepemimpinan" berasal dari kata "pimpin" yang berarti menuntun, membimbing, atau mengarahkan. Kepemimpinan (leadership) dalam terminologi manajemen merujuk pada proses memengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian visi atau tujuan. Definisi ini menekankan bahwa inti dari kepemimpinan adalah pengaruh—bukan paksaan—yang bersifat membimbing dan memotivasi.

Studi mengenai kepemimpinan telah berkembang sejak awal abad ke-20. Berbagai pendekatan teoretis muncul untuk menjelaskan apa yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif. Setiap teori memiliki perspektif yang unik dan memberikan kontribusi yang penting terhadap pemahaman kita tentang kepemimpinan.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penulisan jurnal ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*). Data yang digunakan berasal dari berbagai sumber literatur sekunder, seperti buku teks, jurnal ilmiah, artikel akademik, dan sumber terpercaya lainnya yang relevan dengan topik kepemimpinan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis terhadap teori-teori kepemimpinan klasik hingga kontemporer, serta berbagai tipe gaya kepemimpinan yang telah diidentifikasi dalam literatur manajemen dan perilaku organisasi.

Analisis dilakukan dengan cara mengklasifikasikan dan membandingkan konsep-konsep utama dari masing-masing teori dan tipe kepemimpinan, serta mengkaji relevansinya dalam konteks organisasi modern. Tujuan dari metode ini adalah untuk menyajikan sintesis konseptual yang menyeluruh dan terstruktur agar pembaca dapat memahami perkembangan pemikiran tentang kepemimpinan secara komprehensif. Validitas isi dijaga dengan memilih sumber-sumber ilmiah yang kredibel dan terkini, serta memastikan kesesuaian referensi dengan fokus pembahasan jurnal.

Dengan metode ini, penulis berupaya menyajikan gambaran teoritis yang mendalam namun tetap mudah dipahami, sehingga hasil tulisan ini dapat dijadikan dasar pemahaman dan referensi lanjutan dalam studi maupun praktik kepemimpinan.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Robbins dan Judge (2015), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok agar mencapai tujuan bersama. Goleman (2000) menambahkan bahwa kepemimpinan melibatkan kecerdasan emosional yang kuat dalam mengelola hubungan.

Kepemimpinan dalam Islam adalah amanah (tanggung jawab) yang diberikan kepada seseorang untuk memimpin dan membimbing orang lain menuju jalan yang diridhai Allah SWT. Kepemimpinan bukan hanya bersifat duniawi, tetapi juga merupakan ibadah dan bentuk pertanggungjawaban moral serta spiritual di hadapan Allah. Seorang pemimpin dalam Islam harus bersikap adil, jujur, bijaksana, dan mengutamakan kepentingan umat daripada kepentingan pribadi.

Kepemimpinan juga mencakup pengarahan, pengaturan, dan perlindungan terhadap umat, serta menjadi teladan dalam akhlak dan amal shaleh. Dalam Islam, setiap individu pada dasarnya adalah pemimpin, setidaknya bagi dirinya sendiri dan keluarganya.

*"Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya." (HR. Bukhari dan Muslim)*

Hadis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya terbatas pada kepala negara atau pejabat, tetapi setiap individu memiliki tanggung jawab kepemimpinan dalam lingkungannya masing-masing. Disamping itu ada juga Hadis Riwayat Bukhari dan Muslim Tentang Larangan meminta jabatan

Nabi Muhammad SAW bersabda:

*"Wahai Abdurrahman bin Samurah! Janganlah kamu meminta kepemimpinan. Sebab jika kamu diberi kepemimpinan karena memintanya, maka kamu akan diserahkan (kepada dirimu sendiri), namun jika kamu diberi tanpa memintanya, kamu akan ditolong (oleh Allah)." (HR. Bukhari dan Muslim).*

Ini menunjukkan bahwa dalam Islam, kepemimpinan bukan sesuatu yang seharusnya dikejar demi ambisi, melainkan amanah yang diberikan kepada orang yang layak dan mampu.

### **Pengertian Kepemimpinan Menurut Para Pakar Islam**

#### 1. Imam Al-Mawardi (972–1058 M)

Dalam karya monumental *Al-Ahkam As-Sulthaniyyah*, Al-Mawardi memberikan pandangan yang sangat mendalam tentang konsep kepemimpinan dalam Islam. Ia menyatakan, "Imamah (kepemimpinan) didirikan untuk menggantikan kenabian dalam menjaga agama dan mengatur urusan dunia dengan kepemimpinan." Pernyataan ini mengandung makna yang luas, menegaskan bahwa kepemimpinan dalam Islam bukanlah semata-mata soal urusan duniawi atau politik, tetapi juga memiliki dimensi spiritual yang sangat penting. Al-Mawardi menghubungkan kedudukan seorang pemimpin dengan tugas mulia yang sebelumnya dijalankan oleh para nabi, yakni untuk menjaga kemurnian agama dan mengarahkan umat menuju kehidupan yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariat.

Menurut Al-Mawardi, seorang pemimpin, atau *imam*, memiliki tanggung jawab untuk tidak hanya mengatur dan memimpin urusan duniawi masyarakat, tetapi juga untuk memastikan bahwa ajaran agama diterapkan dengan benar dalam kehidupan sehari-hari. Pemimpin dalam pandangan ini harus berfungsi sebagai penjaga agama, menjaga agar nilai-nilai Islam tidak terdistorsi, serta menegakkan keadilan sosial yang adil dan merata. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam Islam memerlukan integritas moral yang tinggi, dan pemimpin harus senantiasa mengutamakan kesejahteraan umat, baik dalam hal spiritual maupun sosial.

Al-Mawardi juga menekankan bahwa kepemimpinan harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan transparansi, karena pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu menjaga keseimbangan antara urusan duniawi dan ukhrawi. Kepemimpinan yang ideal menurut Al-Mawardi tidak hanya bertujuan untuk mencapai kemakmuran material, tetapi juga untuk menciptakan masyarakat yang berkeadilan, dimana hak-hak setiap individu dihormati dan dilindungi. Dalam konteks ini, pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan tatanan sosial yang harmoni dan adil, yang memungkinkan umat Islam hidup sesuai dengan nilai-nilai agama.

Dengan demikian, Al-Mawardi menggambarkan kepemimpinan sebagai institusi yang sangat vital dalam menjaga kelangsungan ajaran agama dan menerapkan prinsip-prinsip moral dalam kehidupan sosial. Kepemimpinan yang ideal adalah kepemimpinan yang dapat mengharmoniskan urusan dunia dan akhirat, serta berfokus pada pelayanan terhadap umat, bukan pada keuntungan pribadi atau kekuasaan semata.

## 2. Ibnu Khaldun (w. 1406 M)

Dalam karya monumental *Muqaddimah*, Ibnu Khaldun memberikan pandangan yang mendalam mengenai konsep kepemimpinan, menyatakan bahwa: "Kepemimpinan adalah kekuasaan yang bertujuan menjaga syariat dan mengatur urusan umat." Pernyataan ini menegaskan bahwa inti dari kepemimpinan dalam pandangan Ibnu Khaldun adalah untuk melindungi dan menegakkan syariat Islam, serta memastikan bahwa urusan umat diatur dengan adil, efisien, dan sesuai dengan prinsip-prinsip moral agama. Ibnu Khaldun memandang kepemimpinan bukan sebagai hak istimewa atau alat untuk memperoleh keuntungan pribadi, tetapi sebagai sebuah amanah besar yang memiliki tanggung jawab moral untuk menjaga kemaslahatan umat dan menjalankan hukum-hukum agama dengan bijaksana.

Bagi Ibnu Khaldun, kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin bukan hanya sekadar untuk memerintah atau mengontrol, tetapi lebih pada peran penting untuk menjaga tatanan sosial dan memastikan bahwa keadilan ditegakkan dalam setiap aspek kehidupan masyarakat. Kepemimpinan juga berfungsi sebagai alat untuk menjaga stabilitas sosial, di mana pemimpin harus mampu mengatasi konflik, memelihara ketertiban, dan memastikan kesejahteraan umat, baik secara materiil maupun spiritual.

Ibnu Khaldun menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif harus didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan dan kepatuhan terhadap syariat Islam, yang mengarah pada kebaikan dan kemajuan umat. Seorang pemimpin dalam pandangan Ibnu Khaldun tidak hanya

berfungsi sebagai pengatur urusan duniawi, tetapi juga sebagai penjaga nilai-nilai agama yang memberi pedoman hidup bagi masyarakat. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak hanya menjadi instrumen politik atau administrasi, tetapi juga sarana untuk menegakkan moralitas dan kesejahteraan bersama, sesuai dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam ajaran Islam.

### 3. Al-Ghazali (1058–1111 M)

Dalam karya monumental *Ihya Ulumuddin*, Imam Al-Ghazali menggambarkan hubungan yang erat antara agama dan kekuasaan dengan sebuah analogi yang mendalam: "Agama dan kekuasaan (kepemimpinan) adalah saudara kembar. Agama adalah dasar, dan kekuasaan adalah penjaganya. Sesuatu yang tidak memiliki dasar akan runtuh, dan sesuatu yang tidak dijaga akan hilang." Melalui pernyataan ini, Al-Ghazali menegaskan bahwa agama, sebagai pedoman hidup yang mengatur moral dan spiritual umat, memerlukan kekuasaan untuk menjaga dan mengimplementasikan ajaran-ajarannya dalam tatanan sosial dan politik. Tanpa kekuasaan, ajaran agama tidak akan dapat ditegakkan secara efektif; sebaliknya, tanpa dasar agama yang kuat, kekuasaan akan kehilangan arah dan legitimasi moralnya.

Bagi Al-Ghazali, pemimpin tidak hanya bertugas untuk memerintah atau mengatur, tetapi juga berperan sebagai penjaga nilai-nilai agama dalam kehidupan masyarakat. Pemimpin yang baik harus mampu menyeimbangkan antara urusan duniawi dan ukhrawi, memastikan bahwa kebijakan-kebijakan yang diambil senantiasa berpijak pada prinsip-prinsip agama yang adil dan benar. Pemimpin juga harus menjadi teladan dalam menerapkan ajaran agama, mengedepankan kejujuran, keadilan, dan kasih sayang dalam segala aspek kehidupan.

Kepemimpinan dalam pandangan Al-Ghazali bukan sekadar soal kekuasaan politik atau administrasi, tetapi lebih kepada tanggung jawab moral untuk memastikan bahwa ajaran agama diterapkan dengan adil, konsisten, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat. Dengan kata lain, seorang pemimpin dalam Islam harus menjadi pelindung ajaran agama, yang tidak hanya mengutamakan kesejahteraan duniawi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan rohani umat. Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi sarana penting untuk mewujudkan masyarakat yang harmonis, di mana hukum-hukum agama diterapkan dengan bijaksana dan penuh kasih sayang.

### 4. Muhammad Abduh (1849–1905 M)

Pemikir dan pembaru Islam terkemuka, Muhammad Abduh, memiliki pandangan yang sangat progresif mengenai konsep kepemimpinan dalam Islam. Menurutnya, kepemimpinan

bukan sekadar instrumen administratif atau kekuasaan formal dalam mengelola urusan masyarakat, melainkan sebuah amanah besar yang bertujuan untuk membimbing umat menuju kemajuan moral, spiritual, dan intelektual. Abduh menekankan bahwa seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menegakkan keadilan, memperluas akses pendidikan, serta menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan kata lain, kepemimpinan harus mencerminkan prinsip-prinsip luhur ajaran Islam dan menjadi sarana transformasi sosial yang bermuara pada perbaikan akhlak umat.

Dalam perspektif Abduh, seorang pemimpin ideal adalah sosok yang menjunjung tinggi nilai-nilai etis, berkomitmen terhadap pembaruan pemikiran Islam, serta mampu memadukan kemajuan modern dengan akar moralitas agama. Ia memandang bahwa kebangkitan umat Islam hanya dapat terwujud melalui kepemimpinan yang berorientasi pada pendidikan dan pencerdasan, bukan sekadar kekuasaan politis. Oleh karena itu, pemimpin tidak boleh hanya berfungsi sebagai pengatur tatanan sosial, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual yang berperan aktif dalam membentuk karakter bangsa.

Pemikiran Abduh ini sangat relevan dalam konteks kepemimpinan masa kini, di mana tantangan moral dan disorientasi nilai semakin mengemuka. Konsep kepemimpinan yang digagasnya menuntut integritas, visi keumatan, dan kemampuan untuk mendorong perubahan positif melalui pendekatan yang *holistic* menggabungkan dimensi sosial, intelektual, dan spiritual dalam satu kesatuan peran kepemimpinan.

#### 5. Prof. Dr. Yusuf Al-Qaradawi

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang sangat besar dan bukan sekadar jabatan formal atau simbol kekuasaan. Seorang pemimpin tidak diposisikan sebagai sosok yang berkuasa atas umat, melainkan sebagai pelayan yang bertanggung jawab untuk menjaga, membimbing, dan memenuhi kebutuhan masyarakat yang dipimpinnya. Prinsip ini berakar kuat dalam ajaran Nabi Muhammad SAW, yang menekankan bahwa pemimpin sejati adalah mereka yang memikul beban tanggung jawab dengan keikhlasan dan menjauhkan diri dari niat untuk mencari keuntungan pribadi.

Kepemimpinan dalam Islam bukanlah kehormatan yang harus dikejar demi status sosial, melainkan sebuah tugas mulia yang harus dijalankan dengan penuh keadilan, kasih sayang, dan integritas. Dalam banyak hadis, Rasulullah SAW memperingatkan bahwa kepemimpinan akan menjadi penyesalan di akhirat jika dijalankan dengan lalai atau disalahgunakan. Oleh karena itu, pemimpin ideal menurut Islam adalah sosok yang amanah, jujur, adil, serta senantiasa meletakkan kepentingan umat di atas kepentingan pribadinya.

Prinsip pelayan umat (*khadimul ummah*) menjadi fondasi penting dalam model kepemimpinan Islam. Pemimpin diharapkan senantiasa bersikap rendah hati, mendengarkan aspirasi rakyatnya, dan mengambil keputusan yang mencerminkan kemaslahatan bersama. Dalam konteks ini, kepemimpinan bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga spiritual, karena akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT atas segala tindakan yang dilakukan selama masa kepemimpinannya.

Dengan demikian, konsep kepemimpinan dalam Islam menuntut keseimbangan antara kompetensi manajerial dan moralitas tinggi. Kepemimpinan bukan alat dominasi, melainkan sarana ibadah dan pengabdian yang harus dijalankan dengan kejujuran, kesabaran, dan kepedulian terhadap keadilan sosial.

### **Teori-Teori Kepemimpinan**

#### **1. Teori Sifat (Trait Theory)**

Teori sifat (*trait theory*) dalam kepemimpinan berlandaskan pada asumsi bahwa seorang pemimpin memiliki atribut atau karakteristik pribadi yang secara alamiah membedakannya dari individu lainnya. Karakteristik ini dianggap sebagai faktor utama yang menentukan kemampuan seseorang dalam memimpin. Beberapa sifat yang sering dikaitkan dengan kepemimpinan efektif antara lain kepercayaan diri, tingkat kecerdasan yang tinggi, integritas, serta daya tarik personal atau karisma. Sifat-sifat ini diyakini tidak hanya memengaruhi cara pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu tokoh penting dalam pengembangan teori ini adalah Ralph M. Stogdill. Dalam penelitiannya pada tahun 1948, Stogdill menemukan bahwa meskipun terdapat korelasi antara sifat-sifat tertentu dengan efektivitas kepemimpinan, kepemimpinan tidak semata-mata ditentukan oleh sifat bawaan. Ia menekankan bahwa konteks situasional juga memegang peran penting dalam menentukan apakah sifat-sifat tersebut akan menghasilkan kepemimpinan yang berhasil. Dengan demikian, temuan Stogdill menandai pergeseran dari pandangan deterministik yang menyatakan bahwa pemimpin “dilahirkan,” menuju pendekatan yang lebih seimbang antara faktor personal dan situasional.

Meskipun teori sifat mendapat kritik karena dianggap terlalu menyederhanakan kompleksitas kepemimpinan dan mengabaikan faktor lingkungan, kontribusinya tidak dapat diabaikan. Teori ini tetap relevan, terutama dalam konteks rekrutmen dan pengembangan calon pemimpin, karena mampu memberikan kerangka awal dalam mengidentifikasi potensi

kepemimpinan seseorang. Oleh karena itu, teori sifat sering dijadikan dasar dalam penyusunan instrumen asesmen kepribadian atau penilaian kepemimpinan modern.

## 2. Teori Perilaku (Behavioral Theory)

Berbeda dengan pendekatan teori sifat yang menitikberatkan pada karakteristik bawaan pemimpin, teori perilaku (*behavioral theory*) memfokuskan kajiannya pada apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Pendekatan ini menekankan bahwa efektivitas seorang pemimpin tidak hanya bergantung pada siapa mereka, tetapi lebih kepada bagaimana mereka bertindak, berinteraksi, dan memengaruhi anggota kelompok. Dengan demikian, perilaku kepemimpinan dapat dipelajari, dikembangkan, dan dilatih, bukan sesuatu yang sepenuhnya ditentukan oleh sifat alami.

Salah satu studi awal yang berpengaruh dalam pengembangan teori ini dilakukan oleh Kurt Lewin, Ronald Lippitt, dan Ralph White pada tahun 1939. Mereka mengidentifikasi tiga gaya utama kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepemimpinan otokratis, di mana pemimpin mengambil keputusan secara sepihak dan menetapkan aturan tanpa melibatkan anggota kelompok.
- b. Kepemimpinan demokratis, yang mendorong partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan dan menciptakan lingkungan kolaboratif.
- c. Kepemimpinan *laissez-faire*, di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota untuk mengambil keputusan sendiri dengan sedikit atau tanpa intervensi langsung.

Penelitian lanjutan di Ohio State University memperdalam pemahaman tentang perilaku kepemimpinan dengan mengidentifikasi dua dimensi utama:

- a. *Consideration*, yaitu sejauh mana pemimpin menunjukkan perhatian, empati, dan dukungan terhadap kebutuhan serta kesejahteraan bawahannya.
- b. *Initiating structure*, yang menggambarkan tingkat kejelasan, struktur, dan pengarahan yang diberikan pemimpin dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan.

Sementara itu, studi serupa di University of Michigan juga menemukan dua dimensi perilaku yang hampir sejalan, yaitu orientasi pada karyawan (*employee-oriented*) dan orientasi pada produksi (*production-oriented*). Penemuan ini menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif mampu menyeimbangkan perhatian terhadap manusia (hubungan interpersonal) dan tugas (penyelesaian pekerjaan).

Dengan berfokus pada perilaku yang dapat diamati dan dipelajari, teori ini membuka peluang untuk pelatihan kepemimpinan berbasis keterampilan praktis. Meskipun tidak

sepenuhnya memperhitungkan pengaruh konteks situasional, teori perilaku memberikan kontribusi penting dalam pengembangan model pelatihan dan penilaian kinerja kepemimpinan di berbagai organisasi.

### 3. Teori Kontingensi dan Situasional

Teori Kontingensi (*contingency theory*) menawarkan pendekatan yang lebih fleksibel dan kontekstual dalam memahami efektivitas kepemimpinan. Berbeda dengan teori sebelumnya yang cenderung menggeneralisasi satu gaya kepemimpinan sebagai ideal, teori ini menyatakan bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang secara universal paling efektif. Sebaliknya, keberhasilan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara gaya kepemimpinannya dan kondisi atau situasi yang dihadapi. Variabel-variabel situasional seperti kompleksitas tugas, kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan, serta struktur organisasi menjadi faktor penentu utama dalam memilih gaya kepemimpinan yang tepat.

Salah satu tokoh terkemuka dalam pengembangan teori ini adalah Fred E. Fiedler, yang pada tahun 1967 memperkenalkan *Contingency Model of Leadership Effectiveness*. Dalam model ini, Fiedler mengkategorikan gaya kepemimpinan ke dalam dua tipe utama: berorientasi pada tugas (*task-oriented*) dan berorientasi pada hubungan (*relationship-oriented*). Ia kemudian menilai kecocokan antara gaya pemimpin dan situasi berdasarkan tiga dimensi: hubungan pemimpin-bawahan, struktur tugas, dan kekuasaan posisi pemimpin. Menurut Fiedler, efektivitas kepemimpinan tercapai ketika ada keselarasan antara gaya bawahan pemimpin dan tingkat kontrol situasional yang tersedia.

Selain Fiedler, Paul Hersey dan Kenneth Blanchard mengembangkan pendekatan yang lebih dinamis melalui *Situational Leadership Theory*. Teori ini menekankan pentingnya kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan atau kematangan bawahan, yang mencakup aspek kompetensi dan komitmen. Hersey dan Blanchard mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan utama: memberi instruksi (*telling*), membujuk (*selling*), berpartisipasi (*participating*), dan mendelegasikan (*delegating*). Pemilihan gaya yang tepat ditentukan oleh sejauh mana bawahan mampu dan bersedia melaksanakan tugas secara mandiri.

Secara keseluruhan, teori kontingensi dan teori kepemimpinan situasional menggarisbawahi bahwa kepemimpinan yang efektif menuntut kepekaan terhadap dinamika lingkungan serta kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat. Pendekatan ini sangat relevan dalam dunia kerja modern yang penuh ketidakpastian, di mana pemimpin dituntut untuk

tidak hanya memahami konteks organisasional, tetapi juga mampu mengubah pendekatannya sesuai dengan perubahan kondisi dan kebutuhan tim.

#### 4. Teori Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional

Konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional menjadi tonggak penting dalam perkembangan teori kepemimpinan modern. James MacGregor Burns (1978) menjadi pelopor dalam membedakan dua pendekatan ini. Menurut Burns, kepemimpinan transaksional didasarkan pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Dalam pendekatan ini, pemimpin memberikan imbalan (reward) sebagai balasan atas kinerja yang baik dan menerapkan hukuman (punishment) jika terjadi kegagalan atau ketidakpatuhan. Hubungan ini bersifat instrumental dan bersandar pada kepentingan jangka pendek serta kesepakatan yang bersifat formal. Gaya kepemimpinan ini sering digunakan dalam struktur organisasi yang hierarkis, dengan fokus pada efisiensi, kepatuhan terhadap aturan, dan pencapaian target yang jelas.

Sebaliknya, kepemimpinan transformasional berakar pada upaya pemimpin untuk meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja pengikut dengan cara membangkitkan inspirasi serta menciptakan visi bersama yang bermakna. Burns menggambarkan pemimpin transformasional sebagai sosok yang tidak hanya bertujuan memenuhi kepentingan individu, tetapi juga mendorong perubahan positif dalam diri pengikut dan organisasi secara keseluruhan. Pendekatan ini bersifat jangka panjang, menekankan nilai, etika, serta pertumbuhan personal dan kolektif.

Bernard M. Bass (1985) kemudian mengembangkan lebih lanjut konsep kepemimpinan transformasional yang telah dirintis oleh Burns. Bass menambahkan dimensi penting yang menjelaskan bagaimana pemimpin transformasional mampu menciptakan pengaruh yang mendalam terhadap pengikutnya. Ia mengidentifikasi empat komponen utama, yang dikenal sebagai *Four I's*, yaitu:

- a. Idealized Influence (Pengaruh Ideal) – pemimpin menjadi panutan yang dihormati dan dipercaya.
- b. Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif) pemimpin menyampaikan visi yang jelas dan menginspirasi pengikut untuk berkontribusi lebih.
- c. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual) pemimpin mendorong inovasi dan pemikiran kritis, serta membuka ruang bagi solusi kreatif.
- d. Individualized Consideration (Perhatian Individual) pemimpin menunjukkan perhatian personal terhadap kebutuhan dan potensi setiap pengikut.

Melalui pendekatan ini, kepemimpinan transformasional tidak hanya menciptakan perubahan struktural, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang dinamis, adaptif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Relevansinya semakin kuat dalam konteks organisasi modern yang dituntut untuk berinovasi dan menghadapi kompleksitas perubahan secara responsif.

### **Tipe-Tipe Kepemimpinan**

Dalam praktiknya, gaya atau tipe kepemimpinan dapat diklasifikasikan berdasarkan pendekatan yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi bawahannya. Berikut adalah beberapa tipe kepemimpinan yang umum ditemukan:

#### **1. Kepemimpinan Otokratis/Otoriter/(Autocratic Leadership):**

Gaya ini ditandai dengan kontrol penuh di tangan pemimpin. Semua keputusan diambil secara sepihak tanpa partisipasi dari anggota tim. Meskipun efektif dalam situasi krisis, gaya ini sering kali mengabaikan kreativitas dan partisipasi bawahan. (Lewin et al., 1939).

Pemimpin yang selalu membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan. Komunikasi cenderung satu arah dari atas ke bawah. Gaya ini dapat efektif dalam situasi krisis atau ketika keputusan cepat diperlukan, tetapi dapat membatasi kreativitas dan inisiatif bawahan.

#### **2. Kepemimpinan Demokratis/(Democratic Leadership):**

Pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Gaya ini meningkatkan rasa memiliki, kreativitas, dan semangat kerja anggota. Gastil (1994) menekankan bahwa kepemimpinan demokratis menciptakan iklim kerja yang sehat dan kolaboratif.

Pemimpin dengan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, meskipun keputusan akhir tetap berada di tangan pemimpin. Komunikasi bersifat dua arah dan partisipatif. Gaya ini dapat meningkatkan moral dan keterlibatan karyawan, tetapi proses pengambilan keputusan bisa lebih lambat.

#### **3. Kepemimpinan Laissez-Faire**

Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk mengatur pekerjaannya. Tipe ini efektif bila anggota memiliki kompetensi tinggi, namun dapat menyebabkan kebingungan jika tidak diiringi arahan yang cukup (Skogstad et al., 2007).

Pemimpin akan selalu memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara mereka sendiri. Pemimpin cenderung jarang dalam memberikan arahan atau pengawasan. Gaya ini dapat efektif jika

bawahan memiliki motivasi tinggi dan ahli dalam bidangnya, tetapi dapat menyebabkan kurangnya koordinasi dan kontrol.

#### 4. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional memfokuskan diri pada perubahan dan pemberdayaan. Mereka menginspirasi pengikut dengan visi besar dan nilai-nilai moral tinggi. Bass & Avolio (1994) menyatakan bahwa tipe ini paling efektif dalam menciptakan perubahan organisasi yang positif.

#### 5. Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin menetapkan aturan dan imbalan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Gaya ini cocok dalam organisasi dengan struktur yang ketat dan tujuan jangka pendek. (Burns, 1978).

#### 6. Kepemimpinan Karismatik (Charismatic Leadership)

Pemimpin memiliki daya tarik dan pesona yang kuat, mampu menginspirasi dan memotivasi pengikut melalui visi dan keyakinan mereka. Pemimpin karismatik seringkali memiliki kemampuan komunikasi yang luar biasa dan mampu membangun loyalitas yang kuat. Namun, organisasi dapat menjadi sangat bergantung pada pemimpin ini, dan risiko kepemimpinan yang tidak etis juga lebih tinggi.

#### 7. Kepemimpinan Visioner (Visionary Leadership)

Pemimpin memiliki visi yang jelas dan mampu mengartikulasikannya kepada pengikut, menginspirasi mereka untuk bekerja menuju masa depan yang lebih baik. Pemimpin visioner pandai melihat peluang dan mendorong inovasi

#### 8. Kepemimpinan Strategis (Strategic Leadership)

Pemimpin memiliki kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan lingkungan eksternal, serta merumuskan dan mengimplementasikan strategi jangka panjang untuk mencapai keunggulan kompetitif.

#### 9. Kepemimpinan dalam Konteks Modern

Di era globalisasi dan digital saat ini, tantangan terhadap kepemimpinan semakin kompleks. Pemimpin tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kecakapan emosional, keterampilan komunikasi, serta kemampuan adaptif dalam menghadapi perubahan yang cepat. Konsep seperti *servant leadership*, *adaptive leadership*, dan *distributed leadership* mulai berkembang sebagai respon terhadap kebutuhan zaman yang dinamis.

Pemimpin modern dituntut untuk mampu memimpin dengan empati, memberdayakan anggota tim, serta menciptakan inovasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan

kepemimpinan tidak lagi sekadar menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan bagian integral dari strategi organisasi.

#### D. SIMPULAN

Kepemimpinan dalam Islam memiliki dimensi yang sangat luas, mencakup aspek duniawi dan spiritual secara bersamaan. Para pemikir Islam, seperti Al-Ghazali, Ibnu Khaldun, dan Al-Mawardi, menggarisbawahi bahwa kepemimpinan bukanlah sekadar alat untuk mengatur urusan administratif atau politik, tetapi juga sebagai amanah yang harus dijalankan dengan keadilan, moralitas tinggi, dan komitmen terhadap kesejahteraan umat.

Kepemimpinan dalam pandangan mereka bertujuan untuk menjaga agama dan menegakkan syariat, di samping memastikan kesejahteraan sosial dan spiritual masyarakat. Al-Ghazali menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menjaga kemurnian agama dan menerapkan ajaran agama secara adil. Ibnu Khaldun lebih lanjut menyoroti peran penting kepemimpinan untuk memelihara stabilitas sosial dan kesejahteraan umat. Sementara itu, Al-Mawardi menekankan bahwa pemimpin dalam Islam memiliki tugas mulia untuk menggantikan peran kenabian dalam menjaga agama dan menegakkan keadilan sosial.

Secara keseluruhan, kepemimpinan dalam Islam bukan hanya sebuah jabatan atau kekuasaan, tetapi merupakan tanggung jawab moral yang besar untuk memastikan bahwa nilai-nilai agama diterapkan dalam kehidupan masyarakat. Pemimpin ideal dalam Islam adalah sosok yang tidak hanya memerintah dengan bijaksana, tetapi juga menjadi teladan dalam menjalankan prinsip-prinsip agama, serta mampu menjaga keseimbangan antara urusan dunia dan akhirat demi kebaikan umat secara keseluruhan.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

Al-Ghazali, Imam. *Ihya' Ulum al-Din*. Cairo: Dar al-Ma'arif, 1993.

Al-Mawardi, Abu al-Hasan. *Al-Ahkam As-Sulthaniyyah*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 2000.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage.

Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.

Bass, Bernard M. *Transformational Leadership*. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1999.

Burns, James MacGregor. *Leadership*. New York: Harper & Row, 1978.

Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. Mcgraw-hill series in management.

- Gastil, J. (1994). A definition and illustration of democratic leadership. *Human relations*, 47(8), 953-975.
- Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business Review.
- Hersey, P., Blanchard, K.H., & Johnson, D.E. (2012). *Management of Organizational Behavior*. Pearson.
- Ibnu Khaldun, Abd al-Rahman. *Muqaddimah*. Translated by Franz Rosenthal. Princeton: Princeton University Press, 1967.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *The Journal of social psychology*, 10(2), 269-299.
- Riyadi, S., Firdaus, A. S., & Anwar, K. (2025). Dasar Al-Qur'an Dan Hadits Tentang Kepemimpinan. *Integrative perspectives of social and science journal*, 2(2 mei), 2526-2540.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior 17th Global Edition*. Lego, Italy: Pearson.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of occupational health psychology*, 12(1), 80.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of psychology*, 25(1), 35-71.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.