

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang mengimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.¹

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mengelola dan mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai. Dalam pengertian lain gaya kepemimpinan adalah pola perilaku, strategi ataupun konsep yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan atau tipe kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung dan tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan ialah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi keterampilan, sifat, sikap yang sering

¹Heni Rohaeni, 'Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai', : Jurnal Ecodemica, 4.1 (2016), 32–47.

diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.²

Memimpin organisasi merupakan sebuah tantangan bagi siapa saja yang memegang tanggung jawab tersebut. Berbagai macam sifat, karakter, keinginan dan kebutuhan serta perbedaan budaya antara pegawai mengharuskan pemimpin untuk mempunyai gaya dalam kepemimpinannya. Gaya ini akan memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan kebutuhan bagi setiap organisasi dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena penyusunan – penyusunan arah untuk mencapai tujuan, mengkomunikasikan dengan pegawai, memotivasi, itu berada di tangan seorang pemimpin.³

Gaya kepemimpinan seseorang mempengaruhi kondisi kerja bawahan, terutama berkaitan dengan bagaimana bawahan menerima suatu gaya kepemimpinan yang diwujudkan dalam bentuk senang atau tidak. Lebih lanjut dikatakan bahwa gaya kepemimpinan tertentu juga

²Husen Waedoloh, Hieronymus Purwanta, and Suryo Ediyono, 'Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Yang Efektif', : Jurnal Social, Humanities, and Educational Studies, 5.1 (2022), 144.

³Asnidar Astari, 'Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mts 2 Medan' (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017), h. 14

dapat menyebabkan peningkatan kinerja atau sebaliknya dapat menurunkan kinerja.⁴ Sedangkan Fungsi dari kepemimpinan dapat diuraikan dalam empat fungsi, yaitu sebagai innovator dengan meningkatkan aktivitas dan efisiensi perusahaan sebagai pembaharu, sebagai komunikator mensosialisasikan berbagai ide, gagasan, rencana dan program kerja perusahaan, sebagai motivator mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan, sebagai kontroler mengawasi atau mengendalikan berbagai aktivitas perusahaan ke arah efisiensi dan efektivitas.⁵

b. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya. Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dipilah-pilah maka akan terlihat secara jelas

⁴Putu Suardana, I Made Yudana, and Gede Agung, 'Kontribusi Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Di Kabupaten Tabanan', : Jurnal Administrasi Pendidikan, 6.1 (2015), 1–11 (h. 5)

⁵Cucu Sugiarti, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', : Jurnal Politikom Indonesiana, 4.1 (2019), 40–52.

kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri.⁶ Adapun tipe-tipe gaya kepemimpinan tersebut adalah:

a. Kepemimpinan Otoritas

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dengan istilah lain pemimpin tipe otokratik adalah seorang yang egois. Dengan egoismenya pemimpin otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional. Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang memiliki sikap sebagai berikut:

- 1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
- 2) Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- 4) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.

Dalam kepemimpinan otokratik ini terlihat bahwa dalam melaksanakan kepemimpinannya, pemimpin bertindak sebagai penguasa sehingga segala tindakan dan keputusan atas suatu masalah sesuai dengan

⁶Besse Mattayang, 'Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Suatu Tinjauan Teoritis', Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis', : Jurnal Economic Management And accounting, 2.4 (2019), 1–8(h. 2)

kehendak pemimpin. Tipe kepemimpinan yang seperti ini, setiap bawahan harus taat dan patuh dengan aturan dan kebijakan yang dibuat oleh pemimpinnya.⁷

b. Tipe Demokratis

Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa Dari kata “demokratis” ini tergambar bahwa apa yang akan kita putuskan dan laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersama-sama. Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktifitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin. Tipe demokratis ini merupakan tipe kepemimpinan yang banyak sekali disukai para bawahannya. Karena, segala macam pemikiran dan juga ide diputuskan secara bersama guna mencapai tujuan yang diinginkan.⁸

c. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan yang kharismatik ini pada dasarnya merupakan tipe kepemimpinan yang

⁷Leny Marlina and others, ‘Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan’, XVIII.02 (2013), 215–27. 7)

⁸Ahmad Masruri, ‘Tipe Dan Gaya Kepemimpinan’, Jurnal Studi Al-Quran Keislaman, 3.1 (2019), 18–23(h. 5)

didasarkan pada kharisma seseorang. Biasanya kharisma seseorang itu dapat mempengaruhi orang lain. Dengan kharisma yang dimiliki seseorang, orang tersebut akan mampu mengarahkan bawahannya. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya.⁹

Ciri kepemimpinan kharismatik adalah tegas, bijaksana, adil dan taat. Tegas disini dapat diartikan mempunyai kesanggupan untuk mengambil keputusan-keputusan dengan segera bila dibutuhkan dan mengutarakannya dengan tegas, lengkap dan jelas. Ketegasan bersumber pada keyakinan dan kepercayaan kepada diri sendiri, mempunyai pembawaan yang baik, semangat yang besar dan memiliki keuletan, tidak mementingkan diri sendiri dan dapat menguasai diri sendiri, bertanggungjawab, ikhlas dan bisa menjalin kerjasama yang baik, dapat menguasai persoalan secara terperinci dan menaruh simpati serta pengertian.¹⁰

⁹Nadzmi Akbar, 'Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah', Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah, 5.9 (2017), 85 (h. 3)

¹⁰Yaya Suryana, Heri Khoiruddin, and Thia Oktapiani, 'Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kyai ,Dalam Pengembangan Pondok Pesantren' :Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6.2 (2021), 199–210

d. Tipe Peternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik juga diidentifikasi dengan gaya "kebakakan" di mana seorang pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak-anak dan cenderung otoriter. Konsep kepemimpinan paternalistik didasarkan pada nilai-nilai timbal balik, pertimbangan, dan saling menghormati. Atasan akan menghormati, memberi pertimbangan, dan informasi manajemen kepada guru, serta respon, guru yang merasa puas secara spontan bekerja sama dan berkomitmen sepenuh hati kepada lembaga.¹¹

e. Tipe Mileteristik

Tipe ini banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, sangat otoriter dan menghendaki bawahan agar selalu patuh. Tipe ini sifatnya kemiliteran, hanya gaya warnanya yang mencontoh gaya kemiliteran tetapi dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe otoriter.¹²

¹¹D Z Ahmad, A Muqopie, and A Zohriah, 'Gaya Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan', *Journal on Education*, 06.01 (2023), 5218–23.

¹²Besse Mattayang, 'Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Suatu Tinjauan Teoritis', *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis*, : Jurnal Economic Management And accounting, 2.4 (2019), 1–8(h. 2).

2. Etos Kerja Islam

a. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos kerja Islam adalah sifat jujur, disiplin dan kualitas moral yang suci juga situasi batin manusia yang mendasar dalam suatu kerja yang direfleksikan dalam dunia nyata.¹³

“Menurut Darodjat etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap -sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar”.¹⁴ Tingkat kemajuan dan kemunduran seperti bidang ekonomi sangat terkait dengan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu bangsa maka semakin maju dan sebaliknya ketika sumber daya manusia yang dimilikinya rendah maka rendah juga suatu ekonomi. Kualitas sumber daya

¹³Gudiño León., Acuña López, and Terán Torres, ‘Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan’ (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021), h. 64

¹⁴Lely Lasro Ariska Manik and Mira Antasari Bancin, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan’, : Jurnal Global Manajemen, 11.1 (2022), 187 (h. 70)

manusia juga terkait erat dengan pola pemahaman mereka terhadap etos kerja yang dipahaminya. Demikian juga kemajuan umat islam dan kemundurannya ternyata dipengaruhi oleh tingkat pemahamannya terhadap etos kerja islam yang selama ini, yang bersumber pada al-Qur'an dan Sunnah.¹⁵

Etos kerja tidak bisa dilepaskan dari bekerja profesional. Dalam konsep sederhana manajemen modern etos kerja harus sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yaitu: *planing, organizing, staffing, directing dan controlling*. Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya. Dapat pula dikatan bahwa bekerja adalah aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan di dalam mencapai tujuan tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prsetasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah swt.¹⁶

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa

¹⁵Didi Sunardi, 'Etos Kerja Islami', : Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 4.2 (2017), h.3

¹⁶Cihwanul Kirom, 'Etos Kerja Dalam Islam', Tawazun : Journal of Sharia Economic Law, 1.1 (2018), 57

syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja terbaik. Sebagaimana firman-Nya:

إِعْمَلُوا آلَ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّاكِرِينَ

“Bekerjalah hai keluarga (Raja dan Nabi) Daud sebagai ungkapan syukur (kepada Allah). Sayangnya sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterimakasih.” (Qs. Saba’[34]: 13).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja islam adalah sebagai berikut:

1) Agama

Agama merupakan suatu pedoman bagi individu, melihat hal tersebut maka agamajuga dijadikan pedoman dalam bertindak dan melakukan pekerjaan dalam bekerja. Pada dasarnya agama adalah suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya bagaimana cara berfikir, bertindak dan bersikap seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut apabila

seseorang tersebut sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.¹⁷

2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.¹⁸

3) Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.¹⁹

4) Kondisi Lingkungan Kerja

Suasana kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram, tidak gaduh merupakan syarat bagi

¹⁷Diyah Fitriyani, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga', : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 8. 1, (2019), H.9

¹⁸Tri Setyo, 'Etos Kerja Tinggi Cermin Kepribadian Muslim Unggul', Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam Dan Sosial, 3.2, 2016, (h. 7)

¹⁹Jacky S. Sumarauw and Stela Timbuleng, 'Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado', : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3.2 (2015), 1051–60.

meningkatnya etos kerja seseorang. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.²⁰

5) Pendidikan

Pendidikan seseorang mempengaruhi etos kerja dan kinerjanya dapat dikatakan bahwa etos kerja tidak bisa dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras, meningkatnya kualitas penduduk dapat mencapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.²¹

6) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi yang dapat memberikan penghasilan bagi anggota

²⁰Saifulloh, 'Etos Kerja Dalam Perspektif Islam', *Jurnal Sosial Humaniora*, 3.1 (2010), 54–69.

²¹Alfian Izzat El Rahman, 'Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja (Studi Kasus Di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020)', *Lan Tabur : Jurnal Ekonomi Syariah*, 2.2 (2021), 101–12.

masyarakat guna bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.²²

c. Ciri-Ciri Etos Kerja Islam

Ciri – ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja Islam akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiaikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan. Adapun ciriciri tersebut adalah:²³

1) Disiplin

Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin (Latin: *disciple*, *discipulus*, murid, mengikuti dengan taat), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan.

2) Kerja Keras

Izin Allah adalah sunnatullah yang berlaku universal. Bukan milik ummat Islam saja tapi milik siapapun. Siapa yang menolak sunnah maka dia telah

²²Tarmizi Endrianto, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang', Jurnal Studia Administrasi, 3.1 (2021), 46–57.

²³Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim, and Lusi Oktaviani, 'Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja', : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1.1 (2017), 411–20.

menolak nikmat Allah. Maka, bekerja keras, ulet, dan pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyai etos kerja. Keuletan merupakan modal yang sangat besar di dalam menghadapi tantangan dan tekanan (*pressure*).

3) Bertanggung Jawab

Bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan merupakan ciri bagi muslim yang bertaqwa. Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban atau utang yang harus kita bayar dengan cara melunasinya sehingga kita merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan.

4) Rajin

Seorang muslim tidak hanya sekedar bekerja, tetapi juga menekankan agar bekerja dengan khusyuk dan baik yaitu dapat menyelesaikannya dengan sempurna karena itu merupakan kewajiban setiap muslim.

5) Ketahanan Dalam Bekerja

Ketahanan dalam bekerja melibatkan kemampuan untuk tetap kuat dan produktif dalam menghadapi tantangan atau tekanan yang muncul di tempat kerja.

6) Jujur

Di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai

sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*).

7) Kreatif

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli (*new and original: using or showing use of the imagination to create new ideas or things*) sehingga diharapkan hasil kinerjanya dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif.²⁴



²⁴Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim, and Lusi Oktaviani, 'Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1.1 (2017), 411–20.

B. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1

