

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Teori Peran

Teori peran (*role theory*) adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain psikolog, teori peran masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga bidang ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bercermin sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu⁶

Teori peran adalah perspektif dalam sosiologi dan psikologi sosial yang menganggap sebagian besar kegiatan sehari-hari menjadi pemeran dalam kategori sosial (misalnya Ibu, Manajer, Guru dan Penjabat). Setiap peran sosial adalah seperangkat hak, kewajiban, harapan, norma, dan perilaku seseorang untuk menghadapi dan memenuhi perannya masing-masing. Model ini didasarkan pada pengamatan bahwa orang berperilaku dengan cara yang diprediksi, dan perilaku individu adalah konteks tertentu, berdasarkan posisi sosial dan faktor lainnya. Teater adalah metafora yang sering digunakan untuk menggambarkan teori peran.⁷

Menurut Soerjono Soekamto dalam teori Brown, peran (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*). Apabila seseorang menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia bisa disebut sedang menjalankan suatu peran. Perbedaan antara kedudukan dan peran adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena saling terhubung antara satu sama lain. Tidak ada peran tanpa kedudukan begitupun kedudukan tanpa peran.⁸ Setiap orang mempunyai macam-macam peran yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu menunjukkan bahwa peran menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Pentingnya peran adalah karena ia mengatur perilaku

⁶ Sarwono, S.W. (2013) Perspektif Indonesia tentang Literasi Psikologis. Dalam: Cranney, J. dan Dunn, D.S., Eds., *The Psychologically Literate Citizen: Foundations and Global Perspectives*, Oxford University Press, Oxford, 178-190.

⁷ B. J. Biddle, “Recent Developments in Role Theory”, *Annual Reviews Inc, University of Missouri-Columbia* (1986): 67.

⁸ Ralph Linton, *Antropologi :suatu penyelidikan tentang manusia*, hal. 114.

seseorang, peran menyebabkan seseorang pada batas tertentu dapat meramalkan perbuatan orang lain. Orang yang bersangkutan akan dapat menyesuaikan perilaku sendiri dengan perilaku orang-orang sekelompoknya.⁹ Hubungan-hubungan sosial yang ada di dalam masyarakat merupakan hubungan antara peran-peran individu dalam masyarakat. Peran di atur oleh norma-norma yang berlaku.

Peran yang melekat pada seseorang harus di bedakan dalam posisi pergaulan masyarakat. Posisi seseorang dalam masyarakat (*social-position*) merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat individu pada organisasi masyarakat. Peran lebih banyak menunjuk pada fungsi, penyesuaian diri, dan sebagai suatu proses. Seseorang yang menduduki suatu posisi dalam masyarakat akan menjalankan suatu peran. Peran mencakup tiga hal, yaitu sebagai berikut.¹⁰

- a. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat, peran dalam artian ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- b. Peran merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peran dapat dikatakan sebagai individu penting bagi struktur sosial masyarakat.

Masyarakat biasanya memberikan fasilitas peran (*role-facilities*) untuk dapat menjalankan peran. Lembaga-lembaga kemasyarakatan merupakan bagian masyarakat yang banyak menyediakan peluang-peluang untuk pelaksanaan peran. Kadang-kadang perubahan struktur suatu golongan masyarakat menyebabkan fasilitas bertambah. Akan tetapi, juga dapat mengurangi peluang-peluang apabila terpaksa diadakan rasionalisasi sebagai akibat perubahan struktur organisasi.

Sejalan dengan adanya *status-conflict*, juga ada *conflict of roles*. Bahkan biasanya suatu pemisah antara individu dengan perannya yang sesungguhnya harus dilaksanakan, hal ini biasa dinamakan (*role-distance*), gejala tadi dapat timbul apabila individu merasakan dirinya tertekan, karena dia merasakan dirinya tidak sesuai untuk melaksanakan peran yang diberikan

⁹ Ely chinoy, Society, An.Introduction to Sociology, (New York: Random House, 1961), hal. 31.

¹⁰ Levinson, "Role, Personality and Social Structure", dalam Lewis A. Coser dan Bernard Rosenberg, Sociological Theory, a Book of Readings. (New York: The MacMillan Company, 1964), hal. 204.

oleh masyarakat kepadanya. Dengan demikian, dia tidak melaksanakan perannya dengan sempurna bahkan menyembunyikan dirinya, apabila individu berada dalam lingkungan sosial yang berbeda, dimana lingkaran sosial (*social circle*) adalah kelompok sosial dimana seseorang mendapat tempat serta kesempatan untuk melaksanakan perannya. Setiap peran bertujuan agar antara individu yang melaksanakan peran dengan lingkungan di sekitarnya yang tersangkut atau tidak, ada hubungannya dengan peran tersebut, terdapat hubungan yang di atur oleh nilai-nilai sosial yang diterima dan ditaati kedua belah pihak.¹¹ Nilai-nilai sosial tersebut, misalnya nilai ekonomis yang tercipta dala, hubungan antara seorang bankir dengan nasabah, nilai-nilai agama antara agama dengan umatnya, nilai-nilai politik antara pemimpin dan rakyatnya. Apabila tidak dapat terpenuhi oleh individu, maka terjadilah *role-distance*.

Seseorang yang memiliki peran senantiasa berhubungan dengan pihak lain. Biasanya setiap pihak mempunyai perangkat peranan tertentu (*set of rules*). Contohnya adalah seorang walikota yang berinteraksi dengan pihak-pihak tertentu di dalam suatu sub-sistem sosial masyarakat. Pembahasan perihal aneka macam peran yang melekat pada individu-individu dalam masyarakat penting, terbagi sebagai berikut.¹²

- a. Peran-peran tertentu harus dilaksanakan apabila struktur masyarakat hendak dipertahankan kelangsungannya.
- b. Peran tersebut sebaiknya diletakan pada individu-individu yang dianggap oleh masyarakat mampu melaksanakannya.
- c. Dalam masyarakat biasanya terdapat individu-individu yang tak mampu melaksanakan perannya seperti yang diharapkan masyarakat karena mungkin pelaksanaannya memerlukan pengorbanan arti kepentingan-kepentingan pribadi yang terlalu banyak.
- d. Apabila semua orang mampu melaksanakan perannya, belum tentu masyarakat akan mampu memberikan peluang-peluang yang seimbang. Bahkan sering kali terlihat betapa masyarakat terpaksa membatasi peluang-peluang tersebut.

¹¹ Znaniecki. "The Social Role and the Social Circle" dalam buku Sociological Theory, a Book of Readings, hal. 363.

¹² Marion J. Levy, Jr., The Structure of society, (New Jersey: Princeton university Press, Princeton, 1952), hal. 303

Di Indonesia terdapat kecenderungan untuk lebih mementingkan kedudukan ketimbang peran.¹³ Gejala tersebut terutama disebabkan adanya kecenderungan kuat untuk lebih mementingkan nilai materialisme daripada spiritualisme. Nilai materialisme di dalam kebanyakan hal diukur dengan adanya atribut-atribut atau ciri-ciri tertentu yang bersifat lahiriah dan di dalam kebanyakan hal yang bersifat konsumtif. Tinggi-rendahnya prestise seseorang diukur dari atribut lahiriah tersebut, misal, gelar tempat kediaman mewah, kendaraan, pakaian dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut memang diperlukan, tetapi bukanlah yang terpenting di dalam kehidupan pergaulan manusia. Memang perlu diakui bahwa di Indonesia peran juga mendapat mendapat gelar penghargaan tertentu, tetapi belum proporsional sifatnya, padahal seorang yang menjalankan peran berarti sedang menjalankan hak dan kewajiban secara tanggung jawab. Faktor inilah yang antara lain mengakibatkan terjadinya halangan-halangan di dalam menerapkan birokrasi yang positif.

Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan, yaitu seseorang yang melaksanakan hak-hak dan kewajibannya, suatu peran mencakup tiga hal sebagai berikut¹⁴:

- a. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat.
- b. Peran merupakan suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi anggota organisasi.

Menurut Robert Linton (1936), teori peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa-apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori ini, harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama kita untuk menuntun berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut teori ini, seseorang yang mempunyai peran tertentu misalnya sebagai dokter, mahasiswa, orang tua wanita, dan lain sebagainya, diharapkan agar seseorang tadi berperilaku sesuai dengan peran tersebut.

¹³ Prof. Dr. Soerjono Soekanto, "Sosiologi Suatu Pengantar". RAJAGRAFINDO PERSADA. Hal 216.

¹⁴ Prof. Dr. Soerjono Soekanto, "Sosiologi Suatu Pengantar". RAJAGRAFINDO PERSADA. Hal 217.

Menurut Biddle dan Thomas dalam Sarwono, membagi peristilahan teori peran dalam empat golongan yaitu menyangkut:

- a. orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial;
- b. perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut;
- c. kedudukan orang-orang dalam berperilaku;
- d. kaitan antar orang dan perilaku.

Soekanto, mengungkapkan bahwa peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Sedangkan menurut Biddle dan Thomas dalam Sarwono, menyatakan bahwa peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu. Hal ini senada dengan Suhardono, mendefinisikan bahwa peran merupakan seperangkat patokan, yang membatasi apa perilaku yang mesti dilakukan oleh seseorang, yang menduduki suatu posisi.

Suhardono mengungkapkan bahwa peran dapat dijelaskan dengan beberapa cara yaitu: *pertama*, penjelasan historis: konsep peran pada awalnya dipinjam dari kalangan yang memiliki hubungan erat dengan drama dan teater yang hidup subur pada zaman Yunani Kuno atau Romawi.¹⁵ Dalam hal ini, peran berarti karakter yang disandang atau dibawakan oleh seorang aktor dalam sebuah pentas dengan lakon tertentu. Kedua, pengertian peran menurut ilmu sosial, peran dalam ilmu sosial berarti suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial tertentu. Dengan menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat memainkan fungsinya karena posisi yang didudukinya tersebut, Dalam ilmu sosiologi ditemukan dua istilah yang akan selalu berkaitan, yakni status (kedudukan) dan peran sosial dalam masyarakat. Status biasanya didefinisikan sebagai suatu peringkat kelompok dalam hubungannya dengan kelompok lain. Adapun peran merupakan sebuah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki suatu status tertentu tersebut.¹⁶

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dijelaskan bahwa peran merupakan seperangkat perilaku atau tindakan yang

¹⁵ Achmad Patoni, Peran Kiai Pesantren dalam Partai Politik (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2007), 40.

¹⁶ Mahmud, Psikologi Pendidikan, (Bandung : Pustaka Setia, 2012), 109.

dilakukan oleh seseorang yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya serta tindakan tersebut sangat diharapkan oleh banyak orang.

2. Konsep Peran

Peran adalah sebuah konsep yang digunakan dalam dunia sosiologi, psikologi dan antropologi yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi maupun disiplin ilmu. Konsep peran berbicara tentang istilah “peran” yang biasa digunakan dalam dunia teater, dimana seorang aktor dalam teater harus bermain sebagai tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu. Posisi seorang aktor dalam teater dinalogikan dengan posisi seseorang dalam masyarakat, dan keduanya memiliki kesamaan posisi.¹⁷

Peran diartikan pada karakterisasi yang disandang untuk dibawakan oleh seorang aktor dalam sebuah pentas drama, yang dalam konteks sosial peran diartikan sebagai tugas yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial. Peran seorang aktor adalah batasan yang dirancang oleh aktor lain, yang kebetulan sama-sama berada dalam satu penampilan dalam menunjukkan peran (*role performance*).¹⁸

Dari paparan diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa konsep peran adalah konsep yang berbicara tentang posisi dan perilaku seseorang yang diharapkan dari padanya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berada dalam kaitannya dengan adanya orang-orang lain yang berhubungan dengan orang atau aktor tersebut. Pelaku peran menjadi sadar akan struktur sosial yang didudukinya, oleh karena itu seorang aktor berusaha untuk selalu nampak “mumpuni” dan dipersepsi oleh aktor lainnya sebagai “tak menyimpang” dari sistem harapan yang ada dalam masyarakat.¹⁹

Berbagai istilah tentang orang-orang dalam konsep peran. Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial dapat dibagi dalam dua golongan sebagai berikut :

- a. Aktor atau pelaku, yaitu orang yang sedang berperilaku menurut suatu peran tertentu.

¹⁷ Sarlito Wirawan Sarwono, Teori- Teori Psikologi Sosial, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), Hal.215.

¹⁸ Edy Suhardono, Teori Peran (Konsep, Derivasi dan Implikasinya), (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1994), Hal. 3.

¹⁹ Paul B. Horton dan Chester L. Hunt, Sosiologi, Erlangga, Jakarta, 1999, hal. 118.

- b. Target (sasaran) atau orang lain, yaitu orang yang mempunyai hubungan dengan aktor dan perilakunya.

Aktor maupun target bisa berupa individu ataupun kumpulan individu (kelompok). Hubungan antara kelompok dengan kelompok misalnya terjadi antara sebuah paduan suara (aktor) dan pendengar (target). Biasanya istilah aktor diganti dengan *person*, *ego*, atau *self*, sedangkan target diganti dengan istilah *another person*, *alter-ego*, atau *non-self*.²⁰

Dengan demikian dapat dilihat bahwa sebenarnya konsep peran digunakan untuk menganalisis setiap hubungan antara dua orang atau banyak orang. Menurut Cooley dan Mead, hubungan antara aktor dan target adalah untuk membentuk identitas aktor (*person*, *ego*, *self*) yang dalam hal ini dipengaruhi oleh penilaian atau sikap orang-orang lain (*target*) yang telah digeneralisasikan oleh aktor. Secord dan Backman berpendapat bahwa aktor menempati posisi pusat tersebut (*focal position*), sedangkan target menempati posisi padanan dari posisi pusat tersebut (*counter position*). Maka dapat dilihat bahwa, target dalam teori peran berperan sebagai pasangan (*partner*) bagi aktor

3. Konsep Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan diambil dari kata pemimpin yang dalam bahasa Inggris disebut *leader*.²¹ Pemimpin (*leader*) ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin yang artinya bimbingan atau tuntutan. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun.²² Lebih lanjut Koontz dan Weihrich, mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan pengaruh, seni atau proses untuk mempengaruhi orang lain sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dengan baik (*leadership as influence, the art or process of influencing people so that they will strive willingly enthusiastically toward the achievement of group goals*).²³ Hal tersebut menunjukkan bahwa

²⁰ Sarlito Wirawan Sarwono, Teori- Teori Psikologi Sosial, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), Hal. 216.

²¹ Nur Efendi, Islamic Educational Leadership (Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam), cetakan 1 (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 2.

²² Didin Kurniadin dan Imam Macali, Manajemen Pendidikan (Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan), Cetakan I (Jogjakarta: Arruz Media, 2013), 288.

²³ Abdul Rahmat, Manajemen Pendidikan Islam, Cetakan I (Gorontalo: Ideas Publishing, 2013), 42.

kepemimpinan setidaknya mencakup tiga hal yang paling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.²⁴ Dalam Islam, kepemimpinan identik dengan istilah khalifah.²⁵ Kata dasar khalifah pada dasarnya bermakna pengganti atau wakil. Pemakaian khalifah setelah nabi Muhammad wafat terutama bagi keempat Khulafaurrasyidin menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan amir (jamaknya umara) yang berarti penguasa.²⁶ Imam dan khalifah adalah dua istilah yang digunakan Alqur'an untuk menunjuk pemimpin. Kata imam terambil dari kata *amma*, *yaummu*,²⁷ yang berarti menuju, menumpu dan meneladani.

Jika diperhatikan teori-teori tentang fungsi dan peran seorang pemimpin yang digagas dan dilontarkan oleh pemikir-pemikir dari dunia Barat, maka akan hanya menemukan bahwa aspek kepemimpinan itu sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas maupun kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi secara horizontal semata.

Konsep Islam, kepemimpinan sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas, kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi baik secara horizontal maupun vertikal. Kemudian, dalam teori manajemen, fungsi pemimpin sebagai perencana dan pengambil keputusan (*planning and decision maker*), pengorganisasian (*organization*), kepemimpinan dan motivasi (*leading and motivation*), pengawasan (*controlling*), dan lain lain.²⁸ Secara fakta historis tentang usaha-usaha Erdogan dalam membangkitkan islam di Negara Türkiye, Erdogan menggunakan perannya sebagai pemimpin dalam melaksanakannya.

Robert N Bellah, dalam karyanya yang berjudul *Beyond Belief*, Muhammad tidak berangkat untuk berdakwah di sebuah kerajaan dunia yang besar dan terorganisir dengan baik,

²⁴ E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi, dan Implementasi), Cetakan ketigabelas (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 108.

²⁵ Al-Qur'an, Surah Al-Baqarah ayat 30. Dalam Islam, manusia adalah khalifah yaitu sebagai wakil/pengganti Allah dalam memimpin bumi.

²⁶ Amir (Amirul Mukminin) pemimpin orang-orang beriman, istilah ini dipakai bagi kepemimpinan Umar bin Khattab.

²⁷ Mahmud Yunus, Kamus Arab-Indonesia (Jakarta: PT. Hidakarya Agung, 1989), 38.; (Al-Amindan IKFA, 1996), 73.

²⁸ Zaini Muhtaram, Dasar-Dasar Manajemen Dakwah (Jakarta : AlAmin dan IKFA, 1996), 73.

melainkan hanya di sebuah masyarakat kesukuan yang belum mencapai struktur politik yang layak, yang digambarkan sebagai Negara. Pemerintah tidak perlu terlalu banyak terlibat dengan tatanan politik yang ada untuk menciptakan tatanan politik baru. Lebih jauh lagi, dalam masyarakat di mana hubungan paling penting diwujudkan dalam bentuk keluarga, Muhammad harus mengembangkan organisasi politik yang mampu melampaui hubungan keluarga.

Menurut Burns bahwa kepemimpinan merupakan proses hubungan timbal balik pemimpin dan pengikut dalam memobilisasi berbagai sumber daya ekonomi politik dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya, Gardner berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu atau sekumpulan aktivitas yang teramati oleh pihak lain, berlangsung dalam kelompok, organisasi atau lembaga, dan melibatkan pemimpin dan pengikut yang bekerjasama untuk mewujudkan tujuan umum yang direncanakan. Sedangkan Hary S. Truman mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memperoleh orang-orang agar mengabaikan apa yang tidak disukai dan melaksanakan apa yang disukai.²⁹

Menurut Sedarmayanti, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui dirinya sendiri dengan cara tertentu sehingga perilaku orang lain berubah/tetap menjadi integratif.³⁰ Alfian Alfian mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses dimana seseorang punya pengaruh dalam satu kelompok (organisasi) untuk menggerakkan individu lain meraih tujuan bersama.³¹ Alfian meringkas beberapa definisi ahli kepemimpinan dalam 5 perspektif, diantaranya :

²⁹ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen, Suatu Pendekatan Perilaku*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1995), Hal. 63.

³⁰ Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Public, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan*, (Bandung: Rafika Aditama, 2009), Hal. 121.

³¹ M. Alfian Alfian, *Menjadi Pemimpin Politik*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), Hal.65.

Tabel 2.1

Perspektif	Pengertian Kepemimpinan
<i>Focus of group processes</i>	Pemimpin merupakan pusat segala aktivitas dan perubahan kelompok. Kepemimpinan adalah pusat kehendak yang menggerakkan aneka aktivitas, perubahan, dan perkembangan kelompok.
<i>Personality Perspective</i>	Pemimpin merupakan perpaduan antara bakat khusus (<i>special traits</i>) dan karakteristik individu, yang memiliki kemampuan untuk mendelegasikan tugas pada orang lain secara sempurna
<i>Act or Behaviour</i>	Kepemimpinan merupakan seperangkat tindakan dan perilaku yang mampu menggerakkan perubahan dalam kelompok.
<i>Power Relationship</i>	Kepemimpinan adalah relasi antara pemimpin (<i>leader</i>) dan yang dipimpin (<i>follower</i> .)
<i>Instrument of goal achievement</i>	Kepemimpinan adalah upaya membimbing anggota mencapai tujuan bersama.
<i>Skills Perspective</i>	Kepemimpinan adalah kapabilitas yang membuatnya bekerja secara efektif

Dari pengertian para ilmuwan ini dapat ditarik pemahaman bahwa kepemimpinan adalah berhubungan dengan proses mempengaruhi dari seseorang pemimpin kepada pengikutnya atau anggotanya guna mencapai tujuan organisasi dimana terdapat seni mengatur, mengelola dan mengarahkan orang dengan kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, kerjasama, semangat, dan potensipotensi yang ada guna mencapai tujuan yang di cita-citakan.

Sejarah lahirnya pemimpin tidak lepas dari fungsi akan kepemimpinan. Ia muncul bersama peradapan manusia sejak zaman Nabi-nabi dan nenek moyang yang terjadi kerjasama antar manusia dalam menjamin kelangsungan hidupnya. Kepemimpinan diperlukan dalam menjaga kepatuan dan kesatuan para anggotanya dalam mengatur maupun menghadapi pengaruh luar maupun di dalam suatu kelompok tertentu. Dengan ringkasnya, pemimpin dan kepemimpinan dimanapun dan kapanpun selalu diperlukan baik sekarang maupun masa yang akan datang.

Adapun dari berbagai teori yang membahas tentang kepemimpinan, ada 3 teori tentang asal mula atau lahirnya pemimpin diantaranya:³²

- a. Teori genetik (*genetic theory*), yakni pemimpin lahir karena mewarisi bakat yang diturunkan orang tua atau leluhur.
- b. Teori sosial (*traits theory*), yakni pemimpin bukan diwariskan tetapi diciptakan dan dibentuk.
- c. Teori ekologi (*behavioral theory*), yakni pemimpin diciptakan oleh lingkungannya.³³

Menurut French dan Raven³⁴, kekuasaan yang dimiliki oleh para pemimpin dapat bersumber dari :

- 1) *Reward Power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan, bahwa pemimpin mempunyai kemampuan dan sumberdaya untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
- 2) *Coercive power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan memberikan hukuman bagi bawahan yang tidak mengikuti arahan-arahan pemimpinnya.
- 3) *Legitimate power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai hak untuk menggunakan pengaruh dan otoritas yang dimilikinya.
- 4) *Referent power*, yang didasarkan atas identifikasi (pengenalan) bawahan terhadap sosok pemimpin. Para pemimpin dapat menggunakan pengaruhnya karena karakteristik pribadinya, reputasinya atau karismanya.
- 5) *Expert power*, didasarkan pada persepsi bawahan bahwa pemimpinnya terampil dan ahli di bidangnya. Pemimpin dapat menggunakan berbagai bentuk kekuasaan atau kekuatan untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam situasi yang berbeda..

Dalam teori kepemimpinan di kenal 5 teori kepemimpinan, diantaranya³⁵:

- a. Teori kepemimpinan karakteristik bawaan (*trait theories of leadership*), yakni pendekatan yang mengasumsikan

³² Sedarmayanti, Op.Cit.,Hal. 121.

³³ Kartini Kartono, Pemimpin dan kepemimpinan, (Jakarta, Rajawali Pers). 2009. Hal. 29.

³⁴ French dan Raven, "Pemimpin Tranformasional, Pemimpin Transaksional, dan Dorongan Inovasi" (Jurnal Psikologi, 1996), Hal. 102.

³⁵ Northouse, P. G. (2013). Leadership: Theory and practice. Thousand Oaks, CA: Sage.

pemimpin memiliki ciri fundamental yang berada dengan pengikut. Titik poin teori ini menekankan pada karakteristik seorang pemimpin yang mengidentifikasi bahwa seorang pemimpin memiliki kemampuan yang memungkinkan mendapatkan tanggungjawab kepemimpinan karena memiliki kemampuan yang lebih dari yang lain.

- b. Teori kepemimpinan situasional (*Contingency Theory of leadership*), yakni pendekatan yang mengasumsikan bahwa kepemimpinan pada situasi tertentu tidaklah paten, namun diperlukan kepemimpinan yang berbeda dari situasi yang berbeda karena setiap masa diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda sehingga menghasilkan efek berbeda dari situasi yang juga berbeda.
- c. Teori kepemimpinan transaksional (*transactional Theory of Leadership*) yakni teori yang memandang bahwa kepemimpinan dipandang lebih dalam kaitannya dengan perilaku pemimpin dan bagaimana perilaku mempengaruhi dan dipengaruhi kelompok pengikut. Dalam hal ini, antara pemimpin dan yang dipimpin terjadi transaksi atau pertukaran kepentingan yang saling menguntungkan.³⁶
- d. Teori kepemimpinan karismatik, khususnya teori bahwa pemimpin memilikinya bukan karena tradisi atau otoritas tetapi karena mempunyai kekuatan supranatural dari Tuhan. Kepemimpinan kharismatik tidak hanya sekedar keyakinan pada keyakinan saja, namun juga mempunyai kemampuan tertentu untuk menarik masyarakat agar percaya, hormat dan diidolakan serta dipuja sebagai sosok spiritual.
- e. Teori kepemimpinan transformasional, yakni teori kepemimpinan yang menitik beratkan pada pemimpin yang memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan terhadap segala hal (reformis) yang melekat dan tertanam dalam organisasi melalui penyempurnaan dan penciptaan visi dan misi yang jelas dan tegas serta kemampuan untuk mewujudkan pencapaian visi tersebut. Kepemimpinan transformasional merupakan gambaran pemimpin yang memiliki pandangan jauh ke depan.

4. Gaya kepemimpinan

Franklyn (1951) dalam Onong Effendy (1993: 200) mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan, yaitu gaya

³⁶ Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (6th ed.). Los Angeles: Sage.

kepemimpinan otokratis (autocratic/authoritarian leadership), kepemimpinan demokratis (democratic/participative leadership), dan kepemimpinan yang bebas (free-rein / laissez faire leadership).

- a. Kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan dengan kriteria atau ciri-ciri selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, sombong, menyamakan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan hanya sebagai alat, tidak mau menerima kritik, saran dan terlalu bergantung pada persyaratan formal. kekuasaan, seringkali bertindak dengan cara yang memaksa dan menghukum. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Otokratis : (1) Sentralisasi kekuasaan (2) Produktivitas kerja (3) Setiap keputusan pengurus dianggap sah dan yang mengikutinya terpaksa menerima perintah tanpa ragu.
- b. Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan dengan ciri-ciri sebagai berikut, menganggap bawahan sebagai makhluk paling mulia di dunia, selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi golongan bawah; Senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; Selalu berusaha untuk membuat bawahan Anda sukses dan berusaha mengembangkan kemampuan kepemimpinan pribadi Anda. Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis : (1) Hubungan baik antara atasan dan pegawai (2) Hormat terhadap pegawai (3) Manajemen peduli terhadap aspirasi bawahan.
- c. Kepemimpinan Laissez-faire atau apa pun (Laissez Faire) Jenis kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratis. Pada tipe kepemimpinan ini, pemimpin sering kali menunjukkan perilaku pasif dan sering kali menghindari tanggung jawab. Seorang pemimpin dengan otoritas total cenderung memilih peran pasif dan membiarkan organisasi beroperasi sesuai kecepatannya sendiri. Di sini, seorang pemimpin meyakini kebebasan dengan memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahannya dengan asumsi segala usahanya akan cepat berhasil.

Dari ketiga gaya kepemimpinan yang disebutkan di atas, gaya yang paling banyak ditemukan dalam birokrasi pemerintahan adalah gaya otokratis. Gaya otokratis adalah gaya yang menggunakan bakat/kepribadian seseorang untuk menginformasikan kemampuan kepemimpinannya. Otokrasi adalah sentralisasi dan pemusatan kekuasaan di tangan satu

orang. Dalam gaya otokratis, pemimpin adalah orang yang mempunyai pengaruh besar terhadap pengikutnya. Pengaruh ini menyebabkan pemimpin menjadi takut, mengikuti, dan memaksa orang lain untuk menuruti apa yang dikatakan pemimpin.

Selain itu, gaya kepemimpinan otokratis membuat orang lain bergantung pada apa yang dimilikinya, tanpanya orang lain tidak akan bisa berbuat apa-apa. Hubungan tersebut berpotensi menciptakan hubungan simbiosis dan timbal balik dimana kedua belah pihak merasa saling menguntungkan. Dalam kepemimpinannya, pemimpin otokratis mempunyai kekuasaan yang dianggap tidak terbatas. Kewenangan disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada seorang pemimpin untuk mengambil suatu keputusan dalam melaksanakan suatu permasalahan/kebijakan, baik keputusan tersebut dimaksudkan untuk memberikan solusi atau berpotensi menimbulkan kerugian, merugikan kepentingan konstituennya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya bisa membantu penulis menetapkan bagaimana menangani dan mengevaluasi data yang cocok dengan yang dibutuhkan peneliti. Penelitian terdahulu bisa dimanfaatkan sebagai acuan dalam memecahkan masalah yang ingin peneliti selidiki. Berikut ini adalah daftar penelitian terdahulu yang relevan dan terkait dengan judul penelitian ini:

“Gaya kepemimpinan Erdogan untuk mengembalikan kejayaan Islam di Türkiye”, oleh Naufal Fasha Fadhila (2020). Dalam penelitian ini, penulis menemukaj bahwa Recep Tayyip Erdogan adalah salah satu tokoh yang mempunyai gaya kepemimpinan yang sangat baik dan bisa dibilang cukup sukses di Türkiye, yang mana dia bisa menjadikan Türkiye menjadi negara yang tidak lagi terlalu sekuler. Dengan kepemimpinannya Erdogan dapat mengembalikan masa kejayaan Türkiye seperti masa Ottoman. Bahkan sekarang Türkiye menjadi simbol kebangkitan Islam di Eropa. Hal ini bisa terjadi karena kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh Erdogan dan kebijakan itu menghasilkan hasil yang nyata. Artikel ini penting bagi penulisan skripsi ini, karena penulis mengambil contoh-contoh kejayaan Islam di Türkiye.

“Kepemimpinan Recep Tayyip Erdogan” oleh Nur Aisyah (2017). Dalam hal ini, peneliti menggunakan teori kepemimpinan dari Hersey dan Blanchard dalam Harbani, bahwa Erdogan adalah pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional, Dari

pendapat Hersey dan Blanchard serta beberapa gaya yang digunakan Recep Tayyip Erdogan dalam memimpin sebagai walikota maupun gubernur maka akan terlihat bahwa Recep Tayyip Erdogan juga menggunakan gaya kepemimpinan situasional dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Recep Tayyip Erdogan tidak dapat menjalankan kepemimpinannya dengan hanya menggunakan satu model gaya kepemimpinan karena Recep Tayyip Erdogan harus menyesuaikan kebutuhan dan langkah-langkah yang harus diambilnya semasa menjabat sebagai pemimpin. Artikel ini penting bagi penulisan skripsi ini, karena penulis mengambil contoh-contoh sifat kepemimpinan Erdogan.

“Gaya kepemimpinan dan pola kekuasaan Recep Tayyip Erdogan” oleh Regina Destiarani (2022). Menurut penelitian ini, Erdogan adalah seorang pemuka yang tabah dan berani, terutama dalam hal Islam. Dimana ia sangat lantang mengambil keputusan yang menurutnya benar meskipun mendapat bantahan dari banyak pihak. Sebuah keputusan yang sangat lantang dari Presiden Erdogan adalah memboikot produk-produk Prancis karena pelecehan terhadap Islam, terutama karikatur berupa Nabi Muhammad. Presiden Erdogan berpesan kepada seluruh rakyat Türkiye untuk tidak menggunakan, membeli, dan mendukung berbagai produk dari Prancis. Tentu saja, sikap keras ini membuat sebagian umat Islam diseluruh dunia terkagum-kagum dengan sosok Presiden Erdogan. Artikel ini penting bagi penulisan skripsi ini, karena penulis mengambil contoh-contoh gaya kepemimpinan dan pola kekuasaan Erdogan.

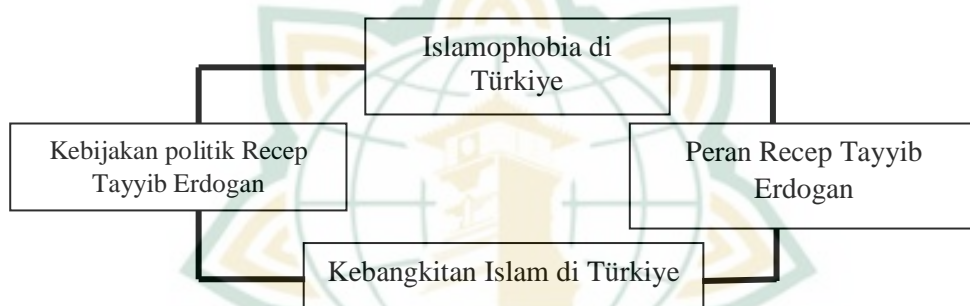
C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir (atau kerangka kerja) adalah suatu struktur konseptual yang digunakan untuk mengorganisir, menghubungkan, dan mengarahkan pemikiran serta tindakan dalam mencapai tujuan tertentu. Kerangka berpikir memberikan dasar bagi analisis, perencanaan, dan implementasi strategi dengan menyusun elemen-elemen kunci yang perlu dipertimbangkan dan hubungan antara elemen-elemen tersebut. Dalam sebuah kerangka berpikir, elemen-elemen yang relevan diidentifikasi dan diorganisir sedemikian rupa sehingga membentuk suatu struktur logis. Setiap elemen memiliki keterkaitan dan pengaruh satu sama lain, dan kerangka berpikir membantu dalam memahami dan menggambarkan hubungan ini. Kerangka berpikir juga membantu dalam mengidentifikasi informasi yang diperlukan, menguraikan langkah-langkah yang harus diambil, dan memetakan aliran pemikiran yang logis dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi. Kerangka berpikir dapat berbentuk visual,

seperti diagram atau peta konsep, yang memperlihatkan hubungan antara elemen-elemen strategis. Kerangka berpikir juga bisa berbentuk naratif atau hierarki yang menjelaskan secara terstruktur bagaimana elemen-elemen strategis saling terkait dan saling mempengaruhi.³⁷

Kerangka berpikir sering digunakan dalam berbagai bidang, termasuk bisnis, pemasaran, riset, pengembangan kebijakan, dan penelitian. Dengan memiliki kerangka berpikir yang jelas, para pemangku kepentingan dapat memahami, mengkomunikasikan, dan mengimplementasikan strategi dengan lebih terarah dan efektif.:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Sumber: pengamatan peneliti

³⁷ Sugiyono, "Kerangka Berfikir," *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, 7th ed. (Bandung: CV. Alfabeta, 2009).