HARVESTER
Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen
Available at: http://e-journal.sttharvestsemarang.ac.id/index.php/harvester
Volume 10, No 1, Juni 2025 (133-145) e-ISSN 2685-0834, p-ISSN 2302-9498

Analisis Perbandingan Kepemimpinan Otoriter dengan Prinsip Kepemimpinan Berbasis Nilai Agama

Diya Alfina
Universitas Islam Negeri Mataram
alfinadiya46@gmail.com

Yudin Citriadin
Universitas Islam Negeri Mataram
Email:

***Abstract**: Material or financial achievements. Many psychological and social factors also influence employees' subjective well-being, one of which is the leadership style applied within the organization. This study aims to compare two different leadership models: authoritarian leadership and value-based leadership grounded in religious principles (Christianity and Islam). Using a literature review approach, this research explores the impact of each leadership style on employee well-being and work motivation. The findings indicate that authoritarian leadership tends to suppress participation, cause stress, and reduce job satisfaction due to high control and one-way communication. In contrast, Christian and Islamic leadership, which emphasize values such as love, empathy, humility, and service, can create a more positive, inclusive work environment that supports personal development. These religious value-based leadership principles can also be applied in multicultural and multi-religious contexts without causing exclusivity. This study concludes that organizations adopting a humanistic leadership approach based on inclusive spiritual values tend to be more capable of fostering employee well-being and loyalty.*

***Keywords**: Authoritarian Leadership, Christian Leadership, Islamic Leadership, Employee Welfare.*

Abstrak: Kebahagiaan di tempat kerja merupakan aspek penting yang tidak selalu ditentukan oleh pencapaian materi atau finansial semata. Banyak faktor psikologis dan sosial yang turut memengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan, salah satunya adalah

gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan dua model kepemimpinan yang berbeda, yaitu kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan berbasis nilai agama (Kristen dan Islam). Menggunakan pendekatan studi literatur, penelitian ini menggali dampak masing-masing gaya kepemimpinan terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter cenderung menekan partisipasi, menimbulkan stres, dan menurunkan kepuasan kerja karena kontrol yang tinggi dan komunikasi satu arah. Sebaliknya, kepemimpinan Kristen dan Islam yang menekankan nilai-nilai seperti cinta kasih, empati, kerendahan hati, dan pelayanan, mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, inklusif, dan mendukung perkembangan personal. Nilai-nilai kepemimpinan berbasis nilai agama tersebut juga dapat diaplikasikan dalam konteks multikultural dan multiagama tanpa menimbulkan eksklusivitas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi yang mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang humanis dan berbasis nilai-nilai spiritual yang inklusif cenderung lebih mampu membangun kesejahteraan dan loyalitas karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Kristen, Kepemimpinan Islam, Kesejahteraan Karyawan.

PENDAHULUAN

Kebahagiaan merupakan impian banyak orang, namun cara setiap individu mendefinisikan dan mencapainya dapat sangat beragam. Beberapa orang menghubungkan kebahagiaan dengan hal-hal seperti materi, keuangan, atau pencapaian tertentu, misalnya mendapatkan bonus atau penghargaan di tempat kerja. Namun, kenyataannya, kebahagiaan tidak selalu sesederhana itu. Bahkan, setelah mencapai tujuan materi atau finansial, banyak orang yang masih merasa kurang puas dan tidak bahagia. Berdasarkan survei, salah satu penyebab utama kurangnya kebahagiaan adalah beban kerja yang dirasakan. Ketidakpuasan dalam pekerjaan ini dapat disebabkan oleh berbagai hal, seperti tekanan yang tinggi, kurangnya penghargaan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, atau ketidaksesuaian antara harapan pribadi dengan realitas pekerjaan.[1] Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh perasaan batin, seperti rasa syukur, pencapaian personal, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian materi atau finansial, tetapi juga menemukan makna dan kebahagiaan dalam hal-hal kecil dan aspek-aspek non-material dari kehidupan.

Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam setiap organisasi, baik yang bersifat profit maupun non-profit. Cara seorang pemimpin menjalankan

[1] Nur Fachmi Budi Setyawan and Rahel Aurora Tobing, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial," *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi)* 17, no. 2 (2022): 145.

kepemimpinannya tidak hanya berdampak pada produktivitas karyawan, tetapi juga pada iklim kerja, kesejahteraan mental, dan hubungan antar individu di tempat kerja. Di tengah keberagaman budaya dan agama dalam dunia kerja modern, penting untuk menelaah berbagai pendekatan kepemimpinan dari sudut pandang yang inklusif dan lintas iman.[2]

Menariknya, dalam konteks dunia kerja yang multikultural dan multiagama, nilai-nilai kepemimpinan Kristen seperti integritas, kerendahan hati, dan perhatian terhadap sesama memiliki resonansi yang luas dan dapat diapresiasi secara universal, tanpa harus terbatas pada pemeluk agama tertentu.[3] Oleh karena itu, membandingkan model-model gaya kepemimpinan ini bukan semata untuk menonjolkan keunggulan satu atas yang lain, melainkan untuk memahami dampaknya terhadap karyawan secara lebih menyeluruh dan lintas perspektif keimanan.

Kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memiliki kontrol penuh dan membuat keputusan tanpa masukan atau partisipasi dari anggota tim atau staf. Dalam konteks sekolah, gereja, perguruan tinggi, perusahaan, dan organisasi lainnya, gaya ini sering kali menyebabkan ketidaknyamanan bagi staf atau karyawan yang bekerja di bawahnya. Mereka menjadi korban dari sistem kepemimpinan yang tidak memberikan ruang untuk keterlibatan atau ekspresi pendapat, yang dapat menyebabkan hilangnya kesejahteraan mental dan emosional.

Kepemimpinan Kristen, karakter adalah fondasi yang sangat penting. Seorang pemimpin Kristen yang baik tidak hanya mengandalkan kemampuan teknis, pengetahuan, atau gelar, tetapi harus memiliki karakter yang kuat sebagai cerminan iman dan prinsip kristiani. Karakter yang baik, seperti integritas, kerendahan hati, kasih, kesabaran, dan keadilan, merupakan dasar dari kepemimpinan yang efektif dan bermakna. Tanpa karakter yang baik, seorang pemimpin berisiko kehilangan kepercayaan dari orang-orang yang dipimpinnya dan menghadapi kegagalan yang lebih besar dalam perjalanan hidupnya.[4] Dapat diartikan bahwa kepemimpinan Kristen sejati bukan hanya tentang pencapaian pribadi, tetapi juga bagaimana membawa dampak positif bagi orang lain dan menjadi contoh yang hidup sesuai dengan ajaran Kristus.

Kepemimpinan umum, fokusnya seringkali pada hasil yang bisa diukur, seperti pencapaian target finansial, produktivitas, dan sejenisnya. Aspek-aspek tersebut berorientasi pada pencapaian angka atau prestasi yang terlihat dan terukur. Kepemimpinan Kristen, di sisi lain, tidak hanya memikirkan pencapaian yang terukur tetapi lebih pada nilai-nilai dan integritas yang dibangun dalam prosesnya.[5]

---

[2] Sentot Imam Wahjono, "Peran Kepemimpinan Pada Keberhasilan Perusahaan Keluarga," *Balance Economics, Bussiness, Management and Accounting Journal* 5, no. 8 (2008): 10.

[3] Cicilia Ari Kristiyani and Stefanus Dully, "FILSAFAT PENDIDIKAN AGAMA KRISTEN DALAM KONTEKS MULTIKULTURAL : MEWUJUDKAN KASIH DAN HARMONI Cicilia Ari Kristiyani" (n.d.): 77–88.

[4] Jermia Djadi, "Kepemimpinan Kristen Yang Efektif," *Jurnal Jaffray* 7, no. 1 (2009): 16–30.

[5] E Eliezer, "Studi Deskriptif Kepemimpinan Kristen Pada Divisi Marketing Di PT Rembaka," *Agora* 2, no. 2 (2014).

Kepemimpinan Kristen berfokus pada prinsip bahwa segala sesuatu yang dilakukan seorang pemimpin harus mencerminkan karakter Tuhan, seperti kasih, keadilan, kerendahan hati, dan integritas. Dalam kepemimpinan ini, tujuan utama adalah memuliakan Tuhan, bukan hanya mencapai tujuan-tujuan pribadi atau organisasi.

Kepemimpinan Kristen itu sendiri bertujuan untuk memuliakan Tuhan melalui sikap dan tindakan yang mencerminkan kasih, keadilan, dan kesetiaan. Pemimpin Kristen diharapkan membawa dampak positif yang tidak hanya berfokus pada hasil akhir tetapi juga pada bagaimana hasil tersebut dicapai yaitu dengan menjunjung tinggi etika, kejujuran, dan tanggung jawab moral sesuai ajaran Kristus. Ini membuat kepemimpinan Kristen menonjol dalam hal pendekatan yang lebih transformatif, yang menginspirasi orang lain untuk mengikuti nilai-nilai luhur, sekaligus menciptakan lingkungan yang membangun baik bagi individu maupun komunitasnya sendiri.

Dalam dunia kerja yang multikultural dan multireligius, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan berbasis nilai-nilai agama memiliki pengaruh yang berbeda terhadap cara karyawan merespons tugas dan kepemimpinan. Penelitian ini mengangkat isu kepemimpinan dalam pandangan lintas agama, khususnya membandingkan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kepemimpinan Kristen dan Islam.

Maka dari itu, peneliti dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dampak dari masing-masing gaya kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan Kristen dan Islam terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan. Kajian ini juga bertujuan untuk menggali bagaimana model-model kepemimpinan tersebut memengaruhi dinamika hubungan antara pemimpin dan karyawan, serta bagaimana nilai-nilai spiritual atau agama dapat memperkaya praktik kepemimpinan yang inklusif dan manusiawi dalam konteks kerja yang pluralistik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*literature review*) untuk mengeksplorasi dan membandingkan gaya kepemimpinan otoriter dengan kepemimpinan Kristen dan Islam terhadap karyawan dalam konteks organisasi yang multikultural dan multiagama. Studi literatur dipilih sebagai metode utama karena memungkinkan peneliti untuk menyusun pemahaman yang mendalam berdasarkan berbagai sumber ilmiah yang telah ada, serta mengidentifikasi kecenderungan, kesenjangan, dan kontribusi konseptual dari masing-masing pendekatan kepemimpinan.

Kajian literatur merupakan bagian penting dalam penelitian yang digunakan peneliti untuk mendukung ide, gagasan, atau pandangan yang mereka kemukakan dalam artikel atau karya ilmiah. Dengan melakukan kajian literatur, peneliti dapat menemukan dan merujuk pada teori, konsep, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan tujuan memperkuat landasan akademik untuk memperjelas konteks, menunjukkan

kesenjangan penelitian, mendukung dan memvalidasi argumen dan membangun landasan teoritis.[6]

Data dikumpulkan melalui penelusuran sistematis terhadap artikel jurnal ilmiah, buku akademik, prosiding konferensi, serta publikasi terpercaya lainnya yang relevan dengan topik kepemimpinan otoriter, kepemimpinan berbasis nilai-nilai Kristen dan Islam, serta dinamika hubungan antara pemimpin dan karyawan dalam konteks lintas budaya dan iman. Kriteria inklusi mencakup karya-karya yang dipublikasikan dalam 15 tahun terakhir, yang membahas secara eksplisit dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja, motivasi, dan hubungan antar personal dalam lingkungan kerja yang majemuk secara agama atau budaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di tengah hiruk-pikuk dunia kerja modern, berdasarkan pengamatan berbagai keluhan menjadi gambaran nyata dari keseharian para karyawan. Rasa gelisah, kesal, geram, dan marah seolah menjadi teman tak diundang yang sering hadir di ruang-ruang kantor. Pengamatan terhadap dinamika ini mengungkapkan bahwa penyebabnya begitu beragam, namun berakar pada hal-hal yang modern.[7] Menghadapi pemimpin otoriter memang bisa menjadi tantangan yang sangat berat, terutama karena gaya kepemimpinan seperti ini seringkali menekan kebebasan berpikir dan mengekspresikan pendapat. Saat dihadapkan dengan situasi seperti ini, emosi yang meluap dan pola pikir yang cenderung negatif sangat mungkin terjadi, apalagi jika merasa bahwa kontribusi dan pendapat kita tidak dihargai.

Gaya kepemimpinan otoriter seringkali berfokus pada kontrol penuh oleh pemimpin, dengan sedikit atau tanpa partisipasi dari anggota tim atau bawahan. Dalam lingkungan ini, ide dan inovasi dari anggota tim cenderung tidak dihargai atau bahkan ditekan, yang dapat menghambat kreativitas dan motivasi. Terdapat beberapa jenis kepemimpinan antara lain kepemimpinan demokratis, kepemimpinan multikultural, kepemimpinan suportif, kepemimpinan otokratis/otoriter, kepemimpinan visioner, kepemimpinan strategis, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan Kristen dan Islam. Dari beberapa jenis kepemimpinan tersebut gaya kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan Kristen dan Islamlah yang akan diteliti, dan bagaimana hubungannya dengan terhadap kesejahteraan bawahan/ karyawan.

[6] Wahju Tjahjo Saputro, “Metode Deskripsi Untuk Mengetahui Pola Belanja Konsumen Pada Data Penjualan,” *Jurnal INTEK* 3, no. 1 (2020): 25–33.

[7] Setyowati Setyowati, “Etnografi Sebagai Metode Pilihan Dalam Penelitian Kualitatif Di Keperawatan,” *Jurnal Keperawatan Indonesia* 10, no. 1 (2014): 35–40.

Kepemimpinan Otokratis (Otoriter)

Otokratis berasalh dari Bahasa Yunani yaitu *Autos dan Krotos*. Dalam konteks pemerintahan, otokrasi merujuk pada sistem di mana satu individu memiliki kekuasaan mutlak dan tidak terbatas, tanpa adanya kontrol atau keseimbangan dari institusi lain. Biasanya, pemimpin otokratis memiliki kontrol penuh atas kebijakan pemerintah dan sering kali mengabaikan hak-hak individu atau kebebasan politik.[8] Kepemimpinan otokratis memang ditandai oleh pendekatan yang otoriter, di mana seorang pemimpin mengambil keputusan tanpa melibatkan anggota tim atau bawahan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin cenderung mengendalikan semua aspek proses dan berfokus pada pencapaian tujuan tanpa memberikan ruang untuk partisipasi atau masukan dari anggota tim.

Kepemimpinan otokratis memang ditandai oleh pendekatan yang otoriter, di mana seorang pemimpin mengambil keputusan tanpa melibatkan anggota tim atau bawahan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin cenderung mengendalikan semua aspek proses dan berfokus pada pencapaian tujuan tanpa memberikan ruang untuk partisipasi atau masukan dari anggota tim.[9] Gaya kepemimpinan merujuk pada kepemimpinan otoriter atau kekuasaan terpusat. Dalam gaya ini, pemimpin memiliki kontrol penuh atas pengambilan keputusan dan mengarahkan perkembangan struktur organisasi. Kekuasaan ini mengakibatkan salah penggunaan ketika menekan bawahan. Gaya kepemimpinan otoriter atau otokratis memang sering dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang ketat dan sering kali mengekang kebebasan anggota kelompok.

Dampak Kepemimpinan Otoriter

Beberapa dampak dari kepemimpinan otoriter memang dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan serta suasana kerja di dalam organisasi, diantaranya: pertama, kinerja karyawan kurang efektif. Karyawan mungkin merasa tidak punya kesempatan untuk berkontribusi secara penuh atau tidak memiliki kendali atas pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan penurunan motivasi dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Kedua, penetapan standar kinerja tanpa diskusi. Ketiga, karyawan mengundurkan diri. Kepemimpinan otoriter dapat membuat karyawan merasa tertekan dan tidak puas dengan lingkungan kerja.[10]

Melalui faktor-faktor tersebut, peran seorang pemimpin sangatlah penting dalam mendukung kinerja bawahan. Jika lingkungan kerja terjaga dengan baik, maka

---

[8] S K DH, A Rustam, and P Partini, "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kecenderungan Kepemimpinan Otoriter Dengan Intensi Turn Over," *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi* (2007): 84–91.

[9] Yeti Kule, Gunawan, and Hasmin, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada AMIK LUWUK BANGGAI," *Jurnal Mirai Management* 3, no. 1 (2018): 78–91.

[10] Kezia Adeline, "Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pt Bank Xyz Tbk)," *Jurnal Bina Manajemen* 10, no. 2 (2022): 42–63.

konsentrasi kerja karyawan juga akan meningkat, yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.

Kepemimpinan Kristen

Kepemimpinan dalam konteks Kristen, karakter yang baik menjadi dasar untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif. Karakter bukan hanya sekadar perilaku yang tampak dari luar, tetapi merupakan esensi sejati dari diri seseorang—perpaduan antara keinginan, nilai, dan sikap yang membentuk kepribadiannya. Karakter yang baik dalam diri seorang pemimpin dapat terlihat dalam integritas, empati, kerendahan hati, dan kasih kepada sesama, yang semuanya berakar dari nilai-nilai Kristen. Pembentukan karakter memang sangat dipengaruhi oleh kebiasaan yang didapat dari orang tua, lingkungan, kepercayaan, dan pendidikan. Kebiasaan-kebiasaan ini, baik yang terlihat sehari-hari seperti makan dan tidur, maupun yang lebih mendalam seperti cara berpikir dan bergaul, secara konsisten membentuk kecenderungan dan pola perilaku seseorang. Dalam konteks Kristen, pemimpin yang mengandalkan kebiasaan baik dan mengembangkan karakter yang sesuai dengan ajaran Kristus akan lebih mampu menghadirkan teladan positif, menginspirasi, dan memberikan bimbingan yang mengarah pada kebenaran dan kasih Tuhan.[11]

Kepemimpinan Kristen, yang kerap dikaitkan dengan konsep *servant leadership*, menekankan pentingnya nilai-nilai etis dan spiritual dalam memimpin. Pemimpin yang mengadopsi gaya ini melihat dirinya sebagai pelayan bagi orang lain, bukan penguasa.[12] Prinsip utama yang dianut meliputi kasih kepada sesama, kerendahan hati, tanggung jawab moral, dan komitmen terhadap keadilan. Dalam praktiknya, kepemimpinan Kristen tidak hanya membimbing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memperhatikan perkembangan pribadi dan kesejahteraan emosional mereka. Literatur menunjukkan bahwa gaya ini mampu meningkatkan loyalitas, kepercayaan, dan kepuasan kerja karyawan. Nilai-nilai seperti empati dan keterbukaan yang diterapkan dalam kepemimpinan Kristen sangat relevan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis, terutama dalam organisasi yang menghargai keberagaman budaya dan agama.

Adapun dampak kepemimpinan Kristen terhadap karyawan, antara lain: pertama, peningkatan kesejahteraan psikologis. Kepemimpinan Kristen memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Melalui pendekatan yang penuh perhatian dan kasih, karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, baik dari sisi pribadi maupun profesional.[13] Hal ini menciptakan rasa aman dan nyaman dalam lingkungan

[11] Elieser R Marampa, "Peran Orangtua Dan Guru Pendidikan Agama Kristen Dalam Membentuk Karakter Kerohanian Peserta Didik," *SESAWI: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 2, no. 2 (2021): 239–258.

[12] Kepemimpinan Transformasional and D I Gereja, "Musa, Kepemimpinan" (n.d.).

[13] Perpustakaan Referensi, "JIMFE Oktober 2023" (2023).

kerja, termasuk bagi mereka yang berasal dari latar belakang agama yang berbeda. Iklim kerja pun menjadi lebih harmonis, dengan suasana saling menghargai dan toleransi yang kuat di antara sesama karyawan. Kedua, motivasi dan kinerja meningkat. Gaya kepemimpinan Kristen mampu menumbuhkan semangat kerja melalui dorongan moral dan spiritual yang diberikan kepada karyawan. Nilai-nilai yang diterapkan mendorong karyawan untuk bekerja bukan hanya demi pencapaian target ekonomi, tetapi karena merasa terlibat dalam tujuan yang lebih bermakna.[14] Akibatnya, motivasi kerja meningkat, dan hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas serta kualitas kinerja karyawan. Keempat, meningkatkan loyalitas dan komitmen. Kepemimpinan Kristen yang inklusif dan beretika menumbuhkan rasa percaya karyawan terhadap pemimpinnya. Karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan penuh kepedulian, sehingga timbul rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Kelima, mendorong kolaborasi lintas agama. Dalam konteks kerja lintas agama, kepemimpinan Kristen yang terbuka dan penuh kasih menjadi jembatan yang efektif untuk memperkuat toleransi di antara karyawan. Kepemimpinan semacam ini menunjukkan teladan dalam menghargai perbedaan, sehingga mampu meminimalkan potensi konflik sektarian. Karyawan dari berbagai latar belakang agama pun dapat bekerja sama secara sinergis dalam suasana saling menghormati.

Kepemimpinan Kristen dalam Konteks Lintas Agama

Kepemimpinan Kristen menawarkan pendekatan yang relevan, sejauh nilai-nilai yang diusung bersifat universal dan tidak dikemas dalam bentuk doktrinal. Nilai seperti kasih, empati, keadilan, dan pelayanan adalah prinsip yang dapat diterima oleh berbagai kepercayaan, termasuk dalam lingkungan kerja yang tidak sepenuhnya religius.[15] Sebaliknya, kepemimpinan otoriter cenderung lebih sulit diterima dalam konteks lintas agama karena berpotensi menekan kebebasan individu dan keberagaman ekspresi.[16] Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang berakar pada nilai-nilai spiritual namun bersifat inklusif lebih ideal diterapkan dalam organisasi modern yang multikultural. Hal ini menuntut pemimpin untuk memiliki sensitivitas terhadap latar belakang agama karyawan dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang fleksibel namun tetap berlandaskan etika universal.

---

[14] Fitri Lyli et al., "Kajian Teori Dan Pandangan Alkitab Mengenai Kepemimpinan Transformasional" (2025).

[15] Stak Arastamar, Grimenawa Jayapura, and Integritas D A N Kasih, "Imitatio Christo" 1 (2025).

[16] Jefrie Walean, "Gereja Dalam Keragaman Dan Keharmonisan: Studi Sosioteologis Merawat Kerukunan Hidup Beragama," *MAGNUM OPUS: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen* 2, no. 2 (2021): 62–76.

Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam kehidupan sosial dan organisasi, termasuk dalam pandangan Islam. Dalam Islam, kepemimpinan tidak hanya dipandang sebagai kedudukan atau jabatan semata, melainkan sebagai amanah, yakni tanggung jawab besar yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan manusia dan Allah Seorang pemimpin dalam ajaran Islam dituntut untuk melaksanakan tugasnya secara adil, jujur, penuh tanggung jawab, serta mendahulukan kepentingan umat dibandingkan kepentingan pribadi atau golongan tertentu.[17]

Dalam Islam, kepemimpinan (al-imāmah atau al-qiyādah) memiliki kedudukan strategis dalam membimbing umat menuju kebaikan, keadilan, dan kemaslahatan. Kepemimpinan dipahami sebagai proses memengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan mulia yang diridhai Allah SWT. Kepemimpinan adalah sarana untuk menegakkan keadilan, mewujudkan kemaslahatan umat, serta mengarahkan masyarakat menuju nilai-nilai yang diridhai Allah SWT. Seorang pemimpin bukan penguasa absolut, melainkan pelayan umat (*khādim al-ummah*) yang bertanggung jawab secara moral dan spiritual. Pemimpin bukan hanya pengarah, tetapi juga pelayan (khādim al-ummah) bagi masyarakat yang dipimpinnya. Konsep kepemimpinan tersebut tercermin dalam sabda Rasulullah SAW:

> "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya."
> *(HR. Bukhari dan Muslim)*

Hadis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang otoritas, tetapi juga pertanggungjawaban moral dan spiritual.

Islam menekankan beberapa sifat utama yang wajib dimiliki seorang pemimpin. Sifat-sifat ini tidak hanya penting dalam konteks agama, tetapi juga relevan secara universal dalam pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia, yaitu: pertama, Amanah (Dapat dipercaya). Pemimpin harus menjaga kepercayaan dan tidak menyalahgunakan wewenangnya. Kedua, Adil. Seorang pemimpin harus bersikap adil, tanpa memihak, diskriminatif, atau sewenang-wenang. Ketiga, Fathonah (Cerdas). Pemimpin harus memiliki kecerdasan intelektual dan emosional dalam mengambil keputusan. Keempat, Tabligh (Komunikatif). Pemimpin harus mampu menyampaikan informasi dan arahan secara jelas dan terbuka. Kelima, Siddiq (Jujur). Kejujuran adalah landasan utama dalam kepemimpinan Islam. Pemimpin tidak boleh berdusta atau menipu bawahan. Karakter-karakter ini diteladankan oleh Rasulullah SAW dalam kepemimpinannya sebagai kepala negara, panglima militer, hakim, dan guru spiritual.

[17] Mohammad Zaeni, "Manajemen Kepemimpinan Profetik Upaya Meningkatkan Kinerja dan Tanggung Jawab Guru Dilembaga Pendidikan Islam," *Southean Asian Journal Of Islamic Education Management* , no. 2 (2021): 74–85.

Beliau adalah contoh nyata pemimpin yang menjalankan kekuasaan dengan penuh tanggung jawab dan kasih sayang terhadap umatnya.

Kepemimpinan dalam Islam tidak didasarkan pada kekuasaan absolut atau pendekatan otoriter. Sebaliknya, Islam menekankan pentingnya musyawarah, keadilan, dan semangat melayani. Beberapa prinsip pokok dalam kepemimpinan menurut ajaran Islam antara lain: pertama, Syura atau musyawarah. Musyawarah merupakan mekanisme pengambilan keputusan yang melibatkan partisipasi anggota kelompok. Hal ini termaktub dalam Al-Qur'an:

> "... dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka..." *(QS. Asy-Syura: 38)*

Musyawarah mencerminkan penghargaan terhadap pendapat orang lain dan menjauhkan gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin Islam dituntut untuk tidak bersikap diktator dan mengutamakan konsensus. Kedua, Keadilan (Al-'Adl). Keadilan menjadi prinsip utama dalam pemerintahan dan kepemimpinan. Seorang pemimpin harus menjamin hak-hak semua orang tanpa diskriminasi. Dalam QS. An-Nahl: 90, Allah memerintahkan untuk berlaku adil sebagai inti dari kebaikan sosial. Ketiga, Pelayanan (Khidmah). Pemimpin dalam Islam adalah pelayan masyarakat, bukan penguasa. Rasulullah SAW bersabda:

> "Pemimpin suatu kaum adalah pelayan mereka." *(HR. Abu Nu'aim)*

Kepemimpinan dalam Islam tidak berlandaskan pada kekuasaan absolut atau gaya otoriter. Sebaliknya, Islam menjunjung tinggi nilai-nilai seperti musyawarah, keadilan, dan pelayanan sebagai fondasi utama dalam memimpin. Prinsip pertama yang ditekankan adalah syura (musyawarah), yaitu proses pengambilan keputusan secara kolektif yang melibatkan partisipasi semua pihak terkait. Melalui musyawarah, pemimpin tidak bertindak semena-mena, melainkan mempertimbangkan aspirasi dan masukan dari anggota masyarakat atau organisasi. Hal ini mencerminkan penghormatan terhadap hak setiap individu untuk menyampaikan pendapat dan menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan, sehingga mendorong terciptanya rasa keadilan, keterbukaan, dan kebersamaan dalam kepemimpinan.

Gaya Kemimpinan Otoriter, Hubungannya dengan Kepemimpinan Kristen dan Islam serta Dampaknya terhadap Karyawan

Perbandingan antara kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan Kristen menunjukkan dampak yang cukup kontras terhadap karyawan. Kepemimpinan Kristen mendorong motivasi yang lebih bersifat intrinsik karena pendekatannya yang memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritual. Hubungan kerja menjadi lebih

hangat dan penuh kepercayaan. Karyawan merasa dihargai dan didengarkan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan loyalitas mereka.[18] Kepemimpinan otoriter, karena sifatnya yang menuntut kepatuhan mutlak dan kurang memberikan ruang partisipasi, cenderung menghasilkan motivasi kerja yang bersifat eksternal atau karena tekanan. Hubungan antara atasan dan bawahan dalam gaya ini bersifat formal dan sering kali kaku.

Gaya kepemimpinan otoriter menekankan kekuasaan yang terpusat pada pemimpin, dengan keputusan yang diambil sepihak tanpa melibatkan bawahan. Ini sangat berbeda dengan kepemimpinan Kristiani yang meneladani Yesus Kristus, di mana pemimpin bertindak sebagai pelayan—mengutamakan kasih, empati, dan pengorbanan demi kebaikan bersama. Dalam Islam, kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan secara adil, penuh tanggung jawab, dan dengan semangat musyawarah. Nabi Muhammad SAW menjadi teladan dalam kepemimpinan yang lembut, adil, dan peduli pada umat.[19] Berbeda dari kepemimpinan otoriter yang menciptakan jarak dan menghambat kreativitas, kepemimpinan Kristen dan Islam mendorong hubungan yang partisipatif dan menghargai nilai kemanusiaan. Keduanya menolak dominasi kekuasaan dan menekankan kepemimpinan yang transformatif—yang membimbing, melayani, dan membangun karakter.

KESIMPULAN

Kepemimpinan otoriter dengan kepemimpinan Kristen dan Islam menunjukkan perbedaan yang mendasar dalam pendekatan dan dampaknya terhadap karyawan. Kepemimpinan otoriter cenderung menekankan kontrol, kepatuhan, dan struktur hierarkis yang kaku, yang dapat menurunkan motivasi, menghambat kreativitas, serta menimbulkan tekanan emosional. Sebaliknya, kepemimpinan Kristen yang mengusung prinsip *servant leadership* menempatkan pemimpin sebagai pelayan yang mengedepankan empati, kasih, keadilan, dan kolaborasi. Gaya ini terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan penuh makna, serta memperkuat loyalitas dan toleransi, khususnya dalam konteks organisasi lintas agama. Oleh karena itu, organisasi masa kini perlu mengadopsi model kepemimpinan yang lebih humanis dan spiritual, yang tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan secara holistik demi menciptakan tempat kerja yang harmonis dan berkelanjutan. Sejalan dengan nilai-nilai dasar kemanusiaan, kepemimpinan dalam Islam juga menekankan pentingnya memperlakukan bawahan dengan penuh penghormatan dan empati. Islam mengajarkan bahwa seorang pemimpin bukan hanya pengambil keputusan, tetapi juga sosok teladan yang wajib menunjukkan keadilan,

[18] Louis W. Fry, "Toward a Theory of Spiritual Leadership," *Leadership Quarterly* 14, no. 6 (2003): 693–727.

[19] Luluk Maktumah and Minhaji Minhaji, "Prophetic Leadership Dan Implementasinya Dalam Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* 4, no. 2 (2020): 133–148.

kejujuran, tanggung jawab, serta komitmen tinggi dalam mengutamakan kepentingan masyarakat luas dibandingkan dengan kepentingan pribadi maupun kelompok tertentu. Prinsip-prinsip ini menunjukkan bahwa Islam memandang kepemimpinan sebagai bentuk pengabdian, bukan dominasi. Oleh karena itu, baik dalam ajaran Islam maupun Kristen, kepemimpinan dipahami sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh kasih, integritas, dan keterbukaan. Hal ini sangat kontras dengan gaya kepemimpinan otoriter yang cenderung menekankan kekuasaan mutlak, minim dialog, serta mengabaikan partisipasi dan kepentingan bersama. Dengan demikian, pendekatan kepemimpinan dalam kedua agama tersebut secara mendasar bertolak belakang dengan pola kepemimpinan otoriter yang menempatkan pemimpin sebagai pusat kendali tanpa pertimbangan etika dan nilai kemanusiaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adeline, Kezia. “Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pt Bank Xyz Tbk).” *Jurnal Bina Manajemen* 10, no. 2 (2022): 42–63.

Arastamar, Stak, Grimenawa Jayapura, and Integritas D A N Kasih. “Imitatio Christo” 1 (2025).

DH, S K, A Rustam, and P Partini. “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kecenderungan Kepemimpinan Otoriter Dengan Intensi Turn Over.” *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi* (2007): 84–91.

Djadi, Jermia. “Kepemimpinan Kristen Yang Efektif.” *Jurnal Jaffray* 7, no. 1 (2009): 16–30.

Eliezer, E. “Studi Deskriptif Kepemimpinan Kristen Pada Divisi Marketing Di PT Rembaka.” *Agora* 2, no. 2 (2014).

Fry, Louis W. “Toward a Theory of Spiritual Leadership.” *Leadership Quarterly* 14, no. 6 (2003): 693–727.

Kristiyani, Cicilia Ari, and Stefanus Dully. “FILSAFAT PENDIDIKAN AGAMA KRISTEN DALAM KONTEKS MULTIKULTURAL : MEWUJUDKAN KASIH DAN HARMONI Cicilia Ari Kristiyani” (n.d.): 77–88.

Kule, Yeti, Gunawan, and Hasmin. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada AMIK LUWUK BANGGAI.” *Jurnal Mirai Management* 3, no. 1 (2018): 78–91.

Luluk Maktumah, and Minhaji Minhaji. “Prophetic Leadership Dan Implementasinya Dalam Lembaga Pendidikan Islam.” *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* 4, no. 2 (2020): 133–148.

Lyli, Fitri, Septiani Sitompul, Andhika Sinaga, and Pirianus Mom. “Kajian Teori Dan Pandangan Alkitab Mengenai Kepemimpinan Transformasional” (2025).

Marampa, Elieser R. “Peran Orangtua Dan Guru Pendidikan Agama Kristen Dalam Membentuk Karakter Kerohanian Peserta Didik.” *SESAWI: Jurnal Teologi dan*

Pendidikan Kristen 2, no. 2 (2021): 239–258.

Referensi, Perpustakaan. "JIMFE Oktober 2023" (2023).

Setyawan, Nur Fachmi Budi, and Rahel Aurora Tobing. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial." *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi)* 17, no. 2 (2022): 145.

Setyowati, Setyowati. "Etnografi Sebagai Metode Pilihan Dalam Penelitian Kualitatif Di Keperawatan." *Jurnal Keperawatan Indonesia* 10, no. 1 (2014): 35–40.

Tjahjo Saputro, Wahju. "Metode Deskripsi Untuk Mengetahui Pola Belanja Konsumen Pada Data Penjualan." *Jurnal INTEK* 3, no. 1 (2020): 25–33.

Transformasional, Kepemimpinan, and D I Gereja. "Musa, Kepemimpinan" (n.d.).

Wahjono, Sentot Imam. "Peran Kepemimpinan Pada Keberhasilan Perusahaan Keluarga." *Balance Economics, Bussiness, Management and Accounting Journal* 5, no. 8 (2008): 10.

Walean, Jefrie. "Gereja Dalam Keragaman Dan Keharmonisan: Studi Sosioteologis Merawat Kerukunan Hidup Beragama." *MAGNUM OPUS: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen* 2, no. 2 (2021): 62–76.