

The Reality Of Leadership In The Perspective Of The Ontology Of The Philosophy Of Science

Realitas Kepemimpinan Dalam Perspektif Ontologi Filsafat Ilmu

Najiyullah Subhani Lubis¹, Samsi², Syahriani Siregar³, Yasinta Fiannisa⁴, Siti Mujiatun⁵

Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan^{1,2,3,4,5}

samsi.se1204@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

The development of discourse on leadership cannot be separated from the ontological foundation that determines how reality is understood scientifically. Ontology, as a pillar of the philosophy of science, is tasked with dissecting the nature of existence and the structure of reality that is the object of study. This paper aims to explore the reality of leadership through the lens of ontology in the philosophy of science by comparing modern, Islamic, and decolonial perspectives. The method used is a literature review with descriptive-comparative analysis. The results of the study indicate that the modern paradigm tends to view leadership in a positivistic and technocratic manner. In contrast, the Islamic perspective integrates the transcendental dimension (revelation) as the essence of leadership, while the decolonial perspective emphasizes the diversity of social realities and local wisdom. Restructuring this ontological foundation is essential so that leadership practices have a solid philosophical basis, are ethical, and are relevant to the challenges of the times.

Keywords: Ontology, Leadership, Philosophy of Science, Islamic Perspective, Decolonial

ABSTRAK

Perkembangan diskursus mengenai kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari fondasi ontologis yang menjadi penentu bagaimana realitas tersebut dipahami secara ilmiah. Ontologi, sebagai pilar filsafat ilmu, bertugas membedah hakikat keberadaan dan struktur kenyataan yang menjadi objek kajian. Makalah ini bertujuan untuk mengeksplorasi realitas kepemimpinan melalui lensa ontologi filsafat ilmu dengan membandingkan perspektif modern, Islam, dan dekolonial. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan analisis deskriptif-komparatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa paradigma modern cenderung melihat kepemimpinan secara positivistik dan teknokratis. Sebaliknya, perspektif Islam mengintegrasikan dimensi transendental (wahyu) sebagai hakikat kepemimpinan, sementara perspektif dekolonial menekankan pada keberagaman realitas sosial dan kearifan lokal. Penataan ulang landasan ontologis ini penting agar praktik kepemimpinan memiliki basis filosofis yang kokoh, etis, dan relevan dengan tantangan zaman.

Kata Kunci: Ontologi, Kepemimpinan, Filsafat Ilmu, Perspektif Islam, Dekolonial

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Ilmu pengetahuan pada dasarnya tidak berdiri di ruang hampa, melainkan dibangun di atas fondasi filosofis yang menentukan cara manusia memandang realitas. Dalam bangunan filsafat ilmu, ontologi memegang peranan krusial sebagai pijakan pertama yang mempertanyakan hakikat dari apa yang dikaji (Juairiah, 2020). Tanpa kejelasan ontologis, sebuah disiplin ilmu akan kehilangan arah dalam mendefinisikan objek material maupun objek formalnya, sehingga berisiko menghasilkan kesimpulan yang dangkal atau tidak berdasar.

Dalam ranah ilmu sosial, kepemimpinan sering kali dipahami hanya sebatas fenomena manajerial atau pola interaksi antarmanusia. Namun, jika ditinjau dari kacamata filsafat ilmu, realitas kepemimpinan memiliki dimensi yang jauh lebih luas. Paradigma modern yang didominasi oleh pemikiran Barat sering kali mereduksi kepemimpinan menjadi sekadar keterukuran empiris, objektivitas, dan efektivitas teknis (Syahbani, 2025). Pandangan ini cenderung mengesampingkan aspek-aspek non-materi seperti nilai moral dan tanggung jawab spiritual yang sebenarnya merupakan esensi dari keberadaan seorang pemimpin (Hutahaean, 2021).

Ketimpangan dalam memahami hakikat kepemimpinan ini memicu lahirnya gerakan rekonstruksi pemikiran. Perspektif Islam, misalnya, hadir dengan menawarkan konsep ontologi yang integratif, di mana realitas kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang berakar pada integrasi antara wahyu, akal, dan etika transendental (Syahbani et al., 2025). Di sisi lain, munculnya kesadaran dekolonial memberikan kritik terhadap klaim universalitas teori kepemimpinan Barat. Perspektif dekolonial menekankan pentingnya pengakuan terhadap pluralisme epistemik dan realitas lokal yang selama ini terpinggirkan oleh dominasi pemikiran global (Syahbani, 2025).

Pemahaman mengenai aspek ontologi ini menjadi sangat penting bagi akademisi maupun praktisi untuk memberikan landasan atau "titik pijak" agar memiliki komitmen kuat terhadap kebenaran ilmiah dan kegunaan ilmu tersebut (Juairiah, 2020). Berdasarkan urgensi tersebut, makalah ini disusun untuk membedah secara mendalam bagaimana realitas kepemimpinan dikonstruksi dalam perspektif ontologi filsafat ilmu, guna menemukan sintesis yang lebih komprehensif bagi pengembangan ilmu kepemimpinan di masa depan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kedudukan ontologi dalam struktur filsafat ilmu sebagai dasar penentu realitas keilmuan?
2. Bagaimana perbandingan realitas kepemimpinan jika ditinjau dari perspektif ontologi modern, Islam, dan dekolonial?
3. Mengapa rekonstruksi ontologis diperlukan dalam memahami fenomena kepemimpinan kontemporer?

Tujuan Penulisan

1. Menjelaskan peran strategis ontologi dalam memberikan basis eksistensial bagi ilmu kepemimpinan.
2. Menganalisis perbedaan fundamental dalam pemaknaan hakikat kepemimpinan antar paradigma keilmuan.
3. Memberikan kontribusi pemikiran mengenai pentingnya integrasi berbagai perspektif dalam merumuskan hakikat kepemimpinan yang etis dan manusiawi.

Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoretis

Memberikan kontribusi pemikiran dalam pengembangan kajian filsafat ilmu, khususnya pada aspek ontologi kepemimpinan, serta menjadi referensi akademik bagi pengembangan teori kepemimpinan.

2. Manfaat Akademis

Menambah wawasan mahasiswa dalam memahami hakikat kepemimpinan melalui pendekatan ontologi filsafat ilmu serta memperkaya perspektif keilmuan dalam kajian kepemimpinan.

3. Manfaat Praktis

Menjadi bahan pertimbangan konseptual bagi praktisi kepemimpinan dalam menerapkan nilai-nilai etis, moral, dan kemanusiaan dalam praktik kepemimpinan.

4. Manfaat Sosial

Mendorong terbentuknya pemahaman kepemimpinan yang lebih kontekstual, berkeadilan, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

Batasan Masalah

1. Pembahasan kepemimpinan dibatasi pada kajian ontologi dalam filsafat ilmu, tanpa mengulas secara mendalam aspek epistemologi dan aksiologi.
2. Perspektif yang dikaji terbatas pada ontologi modern, ontologi Islam, dan ontologi dekolonial.
3. Penelitian ini merupakan kajian konseptual berbasis studi pustaka, sehingga tidak melibatkan penelitian empiris atau studi lapangan.
4. Pembahasan difokuskan pada aspek teoritis dan filosofis kepemimpinan secara umum, bukan pada analisis kasus tertentu

2. Landasan Teori

Ontologi sebagai Pilar Utama dalam Filsafat Ilmu

Ontologi merupakan salah satu komponen dasar dalam filsafat ilmu yang menjelaskan hakikat realitas, yakni apa yang ada dan bagaimana keberadaannya dapat dipahami secara filosofis dan ilmiah. Secara etimologis, istilah ontologi berasal dari bahasa Yunani ontos (yang ada) dan logos (ilmu atau kajian). Dengan demikian, ontologi secara sederhana dapat diartikan sebagai ilmu tentang "yang ada" atau keberadaan. Kajian ontologis dalam filsafat ilmu berupaya menggali secara konseptual realitas yang menjadi objek ilmu pengetahuan dan bagaimana entitas-entitas tersebut berinteraksi dalam struktur pengetahuan ilmiah (Ulandari, 2025).

Sebagai pilar utama dalam filsafat ilmu, ontologi memiliki peran fundamental sebagai fondasi konseptual yang membentuk cara pandang ilmuwan dalam melihat objek kajian ilmu pengetahuan. Ontologi menjawab pertanyaan mendasar seperti: Apa yang dimaksud dengan realitas? Apa yang termasuk entitas ilmiah? Bagaimana realitas tersebut diinterpretasikan dalam ilmu? Tanpa pemahaman ontologis yang kuat, ilmu pengetahuan hanya akan berhenti pada sekadar pengumpulan data empiris tanpa landasan teoretis yang menjelaskan eksistensi fenomena yang diamati. (Dongoran dkk, 2024)

Pengertian Dasar Kepemimpinan dalam perspektif Ontologi Filsafat Ilmu

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses dasar mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah perihal pemimpin atau cara memimpin. Secara harfiah, kepemimpinan melibatkan aspek-aspek penting, seperti kemampuan

mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan sebuah bidang ilmu manajemen yang penting dan menarik untuk dikaji (Haro *et al.*, 2024).

Kepemimpinan adalah sesuatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripada nya dalam berpikir dan bertindak agar perilaku yang semula individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional (Hutahaean, 2021).

Kepemimpinan saat ini menjadi fokus utama banyak peneliti di belahan dunia. Ketertarikan ini muncul karena kepemimpinan merupakan isu yang menarik untuk dianalisis dan dieksplorasi lebih lanjut. Meski demikian, pemahaman masyarakat umum terhadap konsep kepemimpinan masih tergolong rendah. Padahal, peran kepemimpinan sangat krusial dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam organisasi, komunitas sosial, maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Tanpa adanya figur pemimpin, pencapaian tujuan suatu organisasi akan mengalami hambatan. Ditinjau dari aspek ontologis, pada dasarnya setiap manusia telah memiliki potensi dasar untuk menjadi seorang pemimpin. (Utami, 2022).

Ontologi merupakan cabang dari ilmu filsafat yang membahas tentang hakikat substansi dari sebuah ilmu (Youngs, 2017). Ontologi merupakan cabang filsafat yang paling mendasar dan termasuk dalam ranah metafisika, sementara metafisika sendiri adalah salah satu bagian dari filsafat. Fokus kajian ontologi adalah keberadaan atau eksistensi secara umum, tanpa dibatasi oleh bentuk atau wujud tertentu (Bahrum, 2019). Kaitan antara ontologi dengan kepemimpinan dapat diketahui melalui istilah inti dari kepemimpinan yaitu "*Leader, Lead, Leading, Leadership, Leaderful*" yang dapat diartikan sebagai peran, individu (orang), aktivitas, kualitas, dan proses (Learmonth & Morrel, dalam Utami, 2022). Kepemimpinan sangat diperlukan di setiap aspek kehidupan karena tanpa adanya kepemimpinan, maka organisasi apapun tidak akan ada yang mengarahkan dengan baik.

Kepemimpinan terdiri dari empat fase yaitu kepemimpinan 1.0, kepemimpinan 2.0, kepemimpinan 3.0, dan kepemimpinan 4.0 (Kelly, 2019). Kepemimpinan 1.0 disebut sebagai kepemimpinan karisma yang diartikan seseorang yang memiliki kualitas bawaan seperti supernatural, superhuman, atau memiliki kekuatan luar biasa yang berasal dari dalam dirinya. Kepemimpinan 2.0 (*directive*) merupakan kepemimpinan berbasis pendekatan ilmiah dengan bekerja secara terorganisir. Kepemimpinan 3.0 merupakan kepemimpinan transformasional yang mengedepankan moral dan berupaya memenuhi kebutuhan bawahannya. Dan kepemimpinan 4.0 (*responsive*) merupakan kepemimpinan yang mengutamakan penggunaan teknologi untuk kemajuan.

Definisi Kepemimpinan Menurut Para Ahli

1. George R. Terry

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, dimana dia mampu memengaruhi orang lain untuk bekerja dengan kemauan dan antusiasme untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok.

2. Hemhiel dan Coons

Kepemimpinan adalah perilaku individu saat memimpin aktivitas dalam organisasi atau kelompok dengan tujuan untuk memengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

3. Ordway Tead

Kepemimpinan adalah aktivitas memengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan.

4. James MacGregor Burns (1978) dalam bukunya “Leadership”

Kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin dan pengikut satu sama lain ke tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Pemimpin tidak hanya berusaha mencapai tujuan sendiri, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan pengikut untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Kepemimpinan sebagai Realitas Sosial dan Struktural

Kepemimpinan bukan sekadar atribut personal yang melekat pada individu pemimpin, melainkan juga merupakan fenomena sosial dan struktural yang terjadi dalam konteks hubungan antar manusia dan sistem organisasi yang lebih luas. Dalam kajian kontemporer, kepemimpinan dipahami sebagai proses interaksi sosial dan konstruksi makna yang dibentuk melalui komunikasi, peran, dan struktur sosial dalam kelompok atau lembaga (Cahyono dkk, 2026).

Menurut perspektif *social construction* atau konstruksi sosial, kepemimpinan tidak berada dalam diri individu secara isolatif, melainkan dikonstruksi melalui relasi sosial di antara anggota kelompok. Dalam pendekatan ini, kepemimpinan muncul ketika sekelompok orang secara bersama-sama menegosiasikan peran dan pengaruh, serta memaknai siapa yang berperan sebagai pemimpin dan bagaimana keputusan diambil. Kepemimpinan menjadi kenyataan sosial ketika hubungan sosial itu sendiri membentuk definisi tentang siapa yang memiliki otoritas dan pengaruh dalam konteks tertentu (Cahyono dkk, 2026).

Dalam perspektif ontologi filsafat ilmu, memahami kepemimpinan sebagai realitas sosial dan struktural memiliki implikasi penting terhadap cara ilmu kepemimpinan dikembangkan. Ontologi ini menolak pandangan reduksionis yang memusatkan kepemimpinan hanya pada individu pemimpin, dan sebaliknya mengakui bahwa realitas kepemimpinan merupakan hasil dari relasi antarindividu, institusi, serta sistem nilai yang lebih luas. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah fenomena relasional yang eksistensinya bergantung pada jaringan sosial dan struktur yang melingkupinya (Youngs, 2017).

Tipe Kepemimpinan dalam Manajemen

Kepemimpinan Otokratik

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 perananya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional. Dalam kepemimpinan otokratik ini terlihat bahwa dalam melaksanakan kepemimpinannya, pemimpin bertindak sebagai penguasa sehingga segala tindakan dan

keputusan atas suatu masalah sesuai dengan kehendak pemimpin. Dalam tipe kepemimpinan yang seperti ini, setiap bawahan harus taat dan patuh dengan aturan dan kebijakan yang dibuat oleh pemimpinnya.

Kepemimpinan yang *Laissez Faire* (Masa Bodoh)

Laissez faire (kendali bebas) merupakan kebalikan dari pemimpin otokratik. Jika pemimpin otokratik selalu mendominasi organisasi maka pemimpin *laissez faire* ini memberi kekuasaan sepenuhnya kepada anggota atau bawahan. Tipe kepemimpinan jenis ini menggambarkan pemimpin yang tidak mau berfikir keras. Hal ini terlihat bahwa pemimpin jenis ini memberikan kuasa penuh kepada bawahannya baik dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi itu, maupun memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam mengatasi masalah yang ada dalam organisasi, termasuk organisasi pendidikan.

Kepemimpinan Demokratis

Dalam tipe ini terlihat bahwa antara atasan yang dalam hal ini pemimpin terhadap bawahannya sama-sama bekerja sama mulai dari perencanaan sampai pada evaluasi kegiatan yang telah dilakukan. Ini berarti bahwa setiap pemimpin mengambil keputusan dan kebijakannya akan selalu mendiskusikan dengan bawahannya. Bawahan akan selalu dimintai pendapat dan saran dalam pengambilan berbagai keputusan dalam organisasi itu. Kepemimpinan demokrasi selalu menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompoknya. Berhasil tidaknya suatu pekerjaan bersama terletak pada kelompok dan pimpinan.

Kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan yang kharismatik ini pada dasarnya merupakan tipe kepemimpinan yang 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 kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya (Marlina, 2013).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan positif. Pemimpin transformasional mendorong inovasi, kreativitas, serta pengembangan potensi sumber daya manusia sehingga organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis (Putra & Wibowo, 2023).

Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan ide, pendapat, dan saran sehingga tercipta rasa memiliki terhadap keputusan organisasi (Pratama & Nugroho, 2022).

Pendekatan Dalam Kepemimpinan (Gaol, 2021)

Pendekatan dalam kepemimpinan merupakan cara pandang yang digunakan untuk memahami bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan serta mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan teori kepemimpinan menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh karakter pemimpin, tetapi juga oleh perilaku, hubungan dengan bawahan, serta situasi dan konteks organisasi yang dihadapi (Gaol, 2021).

Pendekatan Teoritis

Pendekatan teoritis memandang kepemimpinan sebagai peran individual pemimpin yang menekankan pengaruh perilaku pemimpin terhadap bawahan. Pendekatan ini berfokus pada karakteristik dan tindakan pemimpin sebagai faktor utama keberhasilan kepemimpinan. Dalam pendekatan ini, kepemimpinan dipahami sebagai proses satu arah di mana pemimpin menjadi pusat pengambilan keputusan dan pengendali organisasi.

Pendekatan teoritis terbagi menjadi dua, yaitu pendekatan sifat (*trait approach*) dan pendekatan gaya (*style approach*). Pendekatan sifat menitikberatkan pada identifikasi karakter, sifat, dan kondisi psikologis yang dimiliki oleh seorang pemimpin, seperti kecerdasan, kepercayaan diri, integritas, dan stabilitas emosional. Pendekatan ini beranggapan bahwa individu dengan sifat-sifat tertentu memiliki potensi lebih besar untuk menjadi pemimpin yang efektif.

Sementara itu, pendekatan gaya berfokus pada perilaku pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Pendekatan ini menilai efektivitas kepemimpinan berdasarkan pola interaksi pemimpin dengan bawahan, cara pengambilan keputusan, serta tingkat pelibatan bawahan dalam proses manajerial, seperti gaya otokratis, demokratis, dan laissez faire.

Pendekatan Kontekstual

Pendekatan kontekstual memandang bahwa efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi lingkungan organisasi. Pendekatan ini menolak anggapan bahwa terdapat satu gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk semua keadaan. Sebaliknya, kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan situasi.

Pendekatan kontekstual mencakup pendekatan situasional dan teori kontingensi. Pendekatan situasional menekankan bahwa perilaku pemimpin harus disesuaikan dengan tingkat kesiapan, kemampuan, dan motivasi bawahan. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk bersikap fleksibel dan adaptif dalam menghadapi berbagai kondisi organisasi.

Teori kontingensi menekankan kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan karakteristik situasi yang dihadapi, seperti struktur tugas, hubungan pemimpin dengan bawahan, dan tingkat kekuasaan pemimpin. Efektivitas kepemimpinan dalam pendekatan ini sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tuntutan lingkungan kerja.

Pendekatan Relasional

Pendekatan relasional memandang kepemimpinan sebagai proses interaksi sosial antara pemimpin dan bawahan. Fokus utama pendekatan ini adalah kualitas hubungan yang terjalin, seperti kepercayaan, komunikasi, dan kerja sama. Kepemimpinan tidak lagi dipandang sebagai proses satu arah, melainkan sebagai hubungan timbal balik antara pemimpin dan anggota organisasi.

Dalam pendekatan relasional, keberhasilan kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan yang harmonis dan saling menghargai dengan bawahan. Hubungan kerja yang baik akan meningkatkan loyalitas, kepuasan kerja, serta kinerja anggota organisasi secara keseluruhan.

Pendekatan Transformasional

Pendekatan transformasional menekankan peran pemimpin sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Pemimpin transformasional menanamkan visi, nilai, dan tujuan bersama yang mendorong perubahan positif dalam organisasi.

Pendekatan ini menekankan pentingnya pemberdayaan bawahan dan pengembangan potensi sumber daya manusia. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi yang dinamis dan kompleks.

Pendekatan Etis dan Moral

Pendekatan etis dan moral menekankan bahwa kepemimpinan harus dijalankan berdasarkan nilai-nilai etika, kejujuran, dan tanggung jawab moral. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga terhadap dampak keputusan yang diambil terhadap bawahan dan lingkungan sosial.

Dalam pendekatan ini, pemimpin diharapkan mampu menjadi teladan dalam bersikap dan bertindak, sehingga dapat membangun kepercayaan serta menciptakan budaya organisasi yang berintegritas. Kepemimpinan yang berlandaskan etika diyakini dapat meningkatkan keberlanjutan dan reputasi organisasi dalam jangka panjang.

3. Hasil Dan Pembahasan

Kedudukan Ontologi sebagai Dasar Penentu Realitas Keilmuan

Filsafat merupakan disiplin ilmu tertua yang menyediakan kerangka berpikir fundamental untuk mengurai hakikat dari segala sesuatu, termasuk fenomena kepemimpinan yang begitu kompleks (Rahman, 2022). Dalam kerangka filsafat ilmu, terdapat tiga pilar utama, yaitu ontologi, epistemologi, dan aksiologi, yang mana ketiganya memiliki kedudukan hierarkis. Di antara ketiga pilar tersebut, ontologi menduduki posisi yang paling dasar dan strategis, berfungsi sebagai fondasi atau basis eksistensial yang menentukan apa yang kita anggap nyata dan ada, sehingga secara langsung menentukan ruang lingkup dari ilmu kepemimpinan itu sendiri (Zamroni, 2022).

Kedudukan ontologi dalam struktur filsafat ilmu adalah sebagai penentu realitas keilmuan, menjawab pertanyaan mendasar mengenai *apa* yang sedang kita pelajari

(Rokhmah, 2021). Jika ontologi ilmu kepemimpinan memandang realitas hanya sebatas perilaku yang teramat dan terukur, maka epistemologi (cara mendapatkan pengetahuan) akan terfokus pada metode kuantitatif dan aksiologi (nilai guna) hanya akan mengarah pada efisiensi manajerial. Sebaliknya, jika ontologi mengakui adanya dimensi spiritual dan relasional sebagai realitas yang sah, maka seluruh struktur keilmuan kepemimpinan akan diperluas secara otomatis (Hermanto & Hermawan, 2023).

Peran strategis ontologi dalam ilmu kepemimpinan tidak hanya berhenti pada penentuan objek kajian, tetapi juga memberikan basis eksistensial yang kuat. Tanpa landasan ontologis yang jelas, teori-teori kepemimpinan akan mengambang dan rawan menjadi sekadar kumpulan teknik manajerial yang tidak memiliki akar filosofis yang mendalam. Ontologi inilah yang menegaskan bahwa kepemimpinan bukanlah sekadar posisi atau sekumpulan sifat, melainkan sebuah realitas eksistensial yang muncul dari interaksi dan makna bersama di antara manusia (Castrawijaya, 2025).

Apabila kita ingin memahami kepemimpinan secara menyeluruh, kita harus terlebih dahulu sepakat mengenai hakikatnya: apakah kepemimpinan itu sesungguhnya realitas personal, realitas struktural, atau realitas relasional? Paradigma ilmu kepemimpinan modern cenderung membatasi realitas ini pada apa yang dapat diukur kinerjanya, seringkali mengabaikan dimensi kemanusiaan yang lebih dalam, dan di sinilah letak pentingnya memperluas sudut pandang ontologis agar ilmu kepemimpinan dapat memberikan solusi yang lebih holistik dan manusiawi.

Analisis Perbandingan Realitas Kepemimpinan: Perspektif Modern, Islam, dan Dekolonial

Untuk menjawab pertanyaan mengenai hakikat kepemimpinan secara komprehensif, penting untuk melakukan analisis perbandingan fundamental antarparadigma keilmuan, yaitu ontologi modern, ontologi Islam, dan ontologi dekolonial. Perbedaan ini akan memperlihatkan bahwa pemaknaan "realitas kepemimpinan" bukanlah sesuatu yang tunggal dan universal, melainkan dibentuk oleh asumsi filosofis dan kultural yang melandasinya (Nurdiyansyah, dkk., 2025).

Realitas kepemimpinan dalam perspektif ontologi modern berakar kuat pada tradisi rasionalisme dan positivisme Barat, yang cenderung memandang dunia sebagai mesin yang dapat dipecah, diprediksi, dan dikontrol. Dalam pandangan ini, realitas kepemimpinan adalah sesuatu yang dapat diukur melalui kinerja, efisiensi, dan terutama diletakkan pada sosok individu pemimpin (teori sifat atau teori perilaku), yang hakikatnya adalah mencapai tujuan organisasi dengan memaksimalkan keuntungan atau output yang terukur secara material.

Meskipun ontologi modern telah menghasilkan kemajuan besar dalam teori manajemen, kritik terhadapnya muncul karena seringkali realitas kepemimpinan direduksi menjadi dimensi mekanistik, yang memandang manusia (pengikut) hanya sebagai sumber daya atau alat produksi (*Human Resources*). Reduksi ontologis ini mengabaikan dimensi spiritual, etis, dan komunal manusia, menciptakan kesenjangan antara realitas formal organisasi dengan realitas moral yang dialami oleh para anggotanya.

Beranjak ke perspektif ontologi Islam, hakikat kepemimpinan diletakkan di bawah payung realitas yang lebih tinggi, yaitu *Tauhid* (keesaan Tuhan). Realitas tertinggi ini mengubah seluruh pandangan tentang kepemimpinan, yang secara ontologis bergeser dari kekuasaan ego individu menjadi sebuah *Amanah* atau titipan dan tanggung jawab moral yang harus dipertanggungjawabkan bukan hanya di dunia, tetapi juga di akhirat.

Dalam ontologi Islam, hakikat pemimpin bukanlah sebagai pemegang kekuasaan absolut, melainkan sebagai *Khalifah* atau mandataris yang bertugas menjaga keseimbangan dan keadilan. Realitas pengikut dipandang sebagai manusia seutuhnya yang memiliki dimensi spiritual dan martabat, sehingga kepemimpinan yang sah secara ontologis adalah kepemimpinan yang mengutamakan nilai-nilai etis, keadilan, dan kesejahteraan bersama di atas kepentingan pribadi.

Sementara itu, perspektif ontologi dekolonial muncul sebagai kritik radikal terhadap ontologi modern yang dianggap universal dan hegemonik, menolak pemaksaan satu realitas kepemimpinan yang dominan. Ontologi dekolonial menegaskan bahwa realitas kepemimpinan tidaklah tunggal, melainkan jamak (pluralitas) dan kontekstual, yang harus dicari dari kearifan lokal, praktik adat, dan nilai-nilai kolektif yang telah lama tertindas oleh narasi kepemimpinan Barat.

Hakikat kepemimpinan dalam ontologi dekolonial sangat menekankan dimensi komunalitas dan relasionalitas, seperti yang tercermin dalam konsep *Musyawarah*, *Gotong Royong*, atau *Kekeluargaan* di berbagai budaya. Di sini, realitas kepemimpinan tidak terletak pada sosok individu yang heroik, tetapi pada kemampuan kolektif untuk mencapai kesepakatan dan kesejahteraan bersama, yang merefleksikan sebuah realitas sosial yang sirkular dan non-hierarkis.

Perbandingan ini jelas menunjukkan perbedaan fundamental dalam pemaknaan hakikat kepemimpinan antarparadigma keilmuan: ontologi modern fokus pada realitas individu-terukur (kinerja), ontologi Islam berfokus pada realitas spiritual-amanah (moralitas dan keadilan), dan ontologi dekolonial berpusat pada realitas komunal-relasional (kearifan lokal dan solidaritas).

Menganalisis perbedaan ini sangat penting untuk memahami bahwa teori kepemimpinan yang kita gunakan saat ini seringkali hanya merupakan produk dari satu ontologi (modern) dan belum tentu relevan atau etis ketika diterapkan pada realitas sosial dan kultural yang berbeda. Inilah yang mendorong perlunya pemikiran mengenai rekonstruksi ontologis kepemimpinan di era kontemporer.

Urgensi Rekonstruksi Ontologis dalam Memahami Fenomena Kepemimpinan Kontemporer

Pertanyaan selanjutnya adalah: mengapa rekonstruksi ontologis diperlukan dalam memahami fenomena kepemimpinan kontemporer? Kebutuhan ini muncul karena kegagalan model kepemimpinan yang berbasis ontologi tunggal, yang terbukti tidak mampu mengatasi krisis etika global, ketidaksetaraan sosial, dan masalah keberlanjutan lingkungan yang semakin mendesak.

Rekonstruksi ontologis adalah upaya untuk memperluas definisi kita tentang "realitas" kepemimpinan. Ini berarti kita harus berani mengakui bahwa realitas kepemimpinan kontemporer bukan hanya tentang mencapai target triwulan, tetapi juga

tentang tanggung jawab moral yang lebih luas terhadap lingkungan (biosentrisk) dan masyarakat secara keseluruhan (sosiosentrisk).

Tujuan utama dari rekonstruksi ini adalah untuk memberikan kontribusi pemikiran mengenai pentingnya integrasi berbagai perspektif dalam merumuskan hakikat kepemimpinan. Ini adalah upaya untuk mengambil yang terbaik dari setiap ontologi—ketegasan tujuan dari modern, kedalaman moral dari Islam, dan kearifan relasional dari dekolonial—untuk membentuk realitas baru kepemimpinan yang lebih holistik.

Rekonstruksi ontologis harus secara eksplisit mengintegrasikan dimensi etis dan manusiawi sebagai realitas yang paling mendasar. Ini berarti bahwa kepemimpinan yang sah secara ontologis haruslah yang menjadikan martabat manusia sebagai tujuan utama, bukan sekadar alat untuk mencapai tujuan organisasi, sejalan dengan prinsip-prinsip universal keadilan.

Model kepemimpinan yang muncul dari rekonstruksi ontologis harus mampu mengakui realitas kompleksitas yang tidak dapat dipecah-pecah. Pemimpin kontemporer harus menyadari bahwa keputusannya memiliki dampak simultan pada kinerja, moralitas, dan lingkungan, menunjukkan bahwa realitas kepemimpinan adalah multidimensi dan saling terkait.

Dalam praktik, rekonstruksi ontologis ini menghasilkan perubahan prioritas. Kepemimpinan berbasis ontologi baru akan memimpin dengan prinsip keberlanjutan jangka panjang dan kesejahteraan bersama, mengantikan fokus sempit pada maksimalisasi keuntungan finansial jangka pendek. Realitas ini menempatkan nilai (aksiologi) di atas angka (epistemologi) dan potensi manusia (ontologi) di atas struktur.

Dengan demikian, rekonstruksi ontologis merupakan prasyarat filosofis untuk menciptakan ilmu kepemimpinan yang relevan, etis, dan berdaya guna di masa depan. Ia mendorong kita untuk tidak lagi menerima realitas kepemimpinan yang sudah ada, melainkan aktif membentuk realitas kepemimpinan yang kita inginkan: yang adil, manusiawi, dan bertanggung jawab.

Sebagai sintesis akhir, penelitian ini telah berhasil menjelaskan peran strategis ontologi sebagai basis eksistensial bagi ilmu kepemimpinan. Perbandingan antarparadigma membuktikan bahwa hakikat kepemimpinan adalah konstruksi filosofis yang beragam, dan oleh karena itu, rekonstruksi ontologis mutlak diperlukan untuk mengintegrasikan berbagai perspektif, mencapai pemahaman yang lebih kaya dan relevan mengenai realitas kepemimpinan kontemporer yang etis dan manusiawi.

4. Penutup

Kesimpulan

Studi ini menegaskan bahwa ontologi memiliki kedudukan yang fundamental dan strategis dalam struktur filsafat ilmu, berfungsi sebagai basis eksistensial yang menentukan hakikat dari ilmu kepemimpinan itu sendiri. Ontologi bertindak sebagai filter yang mendefinisikan apa yang kita akui sebagai 'realitas' dalam kepemimpinan. Dengan menjadikan ontologi sebagai fondasi, kita dapat memahami bahwa teori kepemimpinan bukanlah sekadar teknik manajerial. Kegagalan memahami posisi strategis ini berpotensi mereduksi ilmu kepemimpinan menjadi sekadar kumpulan instrumen.

Analisis perbandingan ontologis yang dilakukan terhadap paradigma Modern, Islam, dan Dekolonial menunjukkan adanya perbedaan fundamental dalam pemaknaan hakikat kepemimpinan. Ontologi modern memandang kepemimpinan sebagai realitas individual yang berorientasi pada efisiensi; ontologi Islam melihatnya sebagai realitas moral (*Amanah*); sementara ontologi dekolonial melihatnya sebagai realitas komunal dan relasional. Perbedaan hakikat ini secara eksplisit menjelaskan mengapa model kepemimpinan yang berbeda menghasilkan prioritas dan nilai yang berbeda pula. Kesimpulan ini memperkuat tujuan penelitian, yaitu menganalisis secara kritis bahwa hakikat kepemimpinan adalah konstruksi filosofis yang beragam.

Mengingat kompleksitas tantangan kontemporer dan beragamnya pandangan hakikat yang ada, penelitian ini menyimpulkan bahwa rekonstruksi ontologis mutlak diperlukan dalam memahami dan mempraktikkan kepemimpinan di masa kini. Rekonstruksi ini adalah upaya untuk mengintegrasikan keunggulan dari setiap perspektif ontologis. Tujuan akhirnya adalah merumuskan hakikat kepemimpinan baru yang secara etis dan manusiawi mengakui realitas multidimensi. Hal ini akan memberikan kontribusi pemikiran yang relevan dan berkelanjutan bagi ilmu kepemimpinan di masa depan.

Daftar Pustaka

- Bahrum. (2019). Ontologi, Epistemologi, dan Aksiologi. Sulesana.
- Castrawijaya, C. (2025). Filosofi Dan Konsep Kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* | E-ISSN: 3062-7788, 2(1), 472–484.
- Cahyono, E.H., Sugiarti, L. R., & Suhariadi, F. (2025). *What Shapes Leadership? A Systematic Literature Review of Communication, Interaction, and Social Construction Perspectives. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 7(1), 104–115. DOI: <https://doi.org/10.37385/msej.v7i1.9923> — <https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/9923>
- Dongoran, R., Nazmi, F., Siregar, J., Khoirunnisa, S., & Arrahmani, F. (2024). Mengurai Jalinan Konsep: Ontologi Filsafat Ilmu dalam Dinamika Teori dan Praktik. *Causa: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*. 5(4), 1 - 10.
- Gaol, N. T. L. (2021). School leadership in Indonesia: A systematic literature review. *Educational Management Administration & Leadership*, XX(X), 1-18. <https://doi.org/10.1177/17411432211010811>
- Haro, A., Maduratna, E.S., Sulaiman, Kaligis, J.N., Hasanah, N., Handayani, T., Sa'dianoor, Nasution, U. B., Suhardi, D. (2024). Buku Ajar Kepemimpinan. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hermanto, A., & Hermawan, A. (2023). The HUMAN ONTOLOGY FROM THE PERSPECTIVE OF SEYYED HUSEEN NASR ITS RELEVANCE WITH THE FORMATION OF NATIONAL LEADERSHIP MORALITY: ITS RELEVANCE WITH THE FORMATION OF NATIONAL LEADERSHIP MORALITY. *Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 6(2), 1–16.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Juairiah. (2020). Analisis ontologi, epistemologi, dan aksiologi ilmu perpustakaan dan informasi (sebuah kajian filsafat ilmu dan keislaman). *Pustaka Karya: Jurnal Ilmiah Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 8(1), 33 - 44.
- Learmonth, M., & Morrel, K. (2019). *Critical perspectives on leadership*. Routledge Taylor & Francis Group.

- Kelly, R. (2019). *Constructing leadership 4.0 swarm leadership and the fourth industrial revolution*. Springer Nature Switzerland AG.
- Marlina, L. (2013). Tipe-tipe kepemimpinan dalam manajemen pendidikan. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 18(02), 215-227.
- Nurdiyansyah, N. M., Arief, A., Pratiwi, S. W., Savira, L. A., Pamungkas, F., & Putra, R. L. D. (2025). PERBANDINGAN PARADIGMA KEILMUAN DALAM FILSAFAT ILMU ISLAM DAN BARAT SERTA IMPLIKASINYA: COMPARISON OF SCIENTIFIC PARADIGMS IN ISLAMIC AND WESTERN PHILOSOPHY OF SCIENCE AND ITS IMPLICATIONS. *Jurnal Al-Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 5(1), 1–7.
- Rahman, K. (2022). *Ilmu Pemerintahan & Tinjauan dari landasan berfikir filsafat ilmu Ontologi, Etimologi, dan Aksiologi*. Marpoyan Tujuh Publishing.
- Rokhmah, D. (2021). Ilmu dalam tinjauan filsafat: ontologi, epistemologi, dan aksiologi. *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman*, 7(2), 172–186.
- Syahbani, N. D. (2025). Rekonstruksi Ontologi Ilmu Pengetahuan: Analisis Komparatif Perspektif Modern, Islam, dan Dekolonial dalam Filsafat Ilmu Kontemporer. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 5344 - 5353.
- Ulandari, Y., & Aprison W. (2025). Analisis Paradigma Pendidikan Islam Berdasarkan Ontologi, Epistemologi, Dan Aksiologi. *Jurnal Kajian Agama Islam*, 9(6), 31 – 39.
- Utami N. R, Sudjarwo, Nurwahidin, M., Rahman, B. (2022). Tinjauan Ontologi, Epistemologi, dan Aksiologi Kepemimpinan Kepala Sekolah : A Literature Review. *Journal of Educational and Language Research*.
- Youngs, H. (2017). A critical exploration of collaborative and distributed leadership in higher education: Developing an alternative ontology through leadership-as-practice. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 39 (2): 140-154.
- Zamroni, M. (2022). *Filsafat Komunikasi: Pengantar Ontologis, Epistemologis, dan Aksiologis*. IRCiSoD.