

TEORI KEPEMIMPINAN: KAJIAN DARI GENETIKA SAMPAI SKILL

Nasib Tua Lumban Gaol

Manajemen Pendidikan Kristen, Fakultas Ilmu Pendidikan Kristen, IAKN Tarutung

Email: nasib.t.lumbangaol@gmail.com

Abstract: Leadership has been appeared since human to begin establishing a community in the world and it continuously grows further because of its usefulness. Particularly, the leadership is a pivotal aspect to increase the management process in any organization. However, it still needs to investigate deeply so that it can be understood comprehensively by practitioners and scholars. Consequently, the study is aimed to explore the history, theories, and basic concepts of leadership. Based on the literature review, it was revealed that leadership history can be traced based on its etymology and philosophy even though the topic of leadership had been known from the ancient age. Moreover, some leadership theories that influence its existence are genetic, great man, trait, behaviour, path-goal, contingency, transformational, and skill. Furthermore, leadership can be conceptualized as the leader's personal ability to influence others (followers) through relationships, interactions, behaviours and credibility to attain the defined goals. Therefore, this study contributes to advance the leadership literature and emphasize its connection to the field of management. Further studies are recommended to investigate how leadership practices can improve the management process in the organization.

Keywords: leader; leadership theory; management; organization

Abstrak: Kepemimpinan telah muncul semenjak manusia mulai membentuk sebuah komunitas di bumi dan hal ini masih senantiasa mengalami kemajuan karena kebermanfaatannya topik tersebut. Secara khusus, kepemimpinan adalah sebuah aspek penting dalam meningkatkan proses manajemen pada setiap organisasi. Namun, topik kepemimpinan ini masih membutuhkan pembahasan lebih mendalam supaya dapat dipahami secara komprehensif oleh para praktisi dan peneliti. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejarah perkembangan, teori-teori, dan konsep dasar kepemimpinan. Berdasarkan studi ini, hal yang diungkapkan yaitu sejarah kepemimpinan dapat ditelusuri berdasarkan etimologi dan filsafat meskipun topik kepemimpinan telah dikenal mulai dari zaman purbakala. Selain itu, beberapa teori kepemimpinan yang memengaruhi eksistensinya yaitu genetika, orang kuat, sifat, perilaku, jalur-tujuan, kontigensi, transformasional, dan skill. Terakhir, konsep dasar kepemimpinan dapat dimaknai sebagai kemampuan pribadi pemimpin dalam memengaruhi orang lain (pengikutnya) melalui hubungan, interaksi, perilaku, dan kredibilitas untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dengan demikian, studi ini berkontribusi pada pengembangan literatur kepemimpinan dan menekankan keterkaitan kepemimpinan dengan bidang manajemen. Studi selanjutnya direkomendasikan menginvestigasi tentang bagaimana praktik kepemimpinan dapat meningkatkan proses manajemen di organisasi.

Kata kunci: pemimpin; teori kepemimpinan; manajemen; organisasi

PENDAHULUAN

Dalam kondisi dunia yang mengglobal saat ini, organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, juga harus lebih fleksibel, dan mengurangi struktural (Bertocci, 2009). Karenanya, kepemimpinan merupakan salah satu aspek utama dan sangat begitu dibutuhkan dalam proses manajemen pada setiap organisasi. Merujuk pada Lussier dan Achua (2016), kepemimpinan merupakan sebuah isu utama dalam manajemen dan

telah ada semenjak ratusan tahun lalu. Hal ini disebabkan peran kepemimpinan yang begitu penting untuk meningkatkan dan mencapai tujuan organisasi, politik, dan masyarakat (Chow, Salleh, & Ismail, 2017). Tujuan organisasi dapat dicapai apabila proses manajemen pada organisasi berjalan dengan baik. Proses manajemen dapat berjalan dengan baik ketika kepemimpinan yang efektif diimplementasikan oleh pemimpin. Hal tersebut disebabkan pemimpin yang berhasil memberikan dampak positif pada kinerja organisasi (Lussier & Achua, 2010)

melalui praktik kepemimpinan dalam proses manajemen.

Pembahasan tentang kepemimpinan telah mendapatkan perhatian secara luas dan menjadi fokus perhatian pada bidang ilmu sosial dan humaniora (Day & Antonakis, 2012; Marturano & Gosling, 2008). Misalnya, dalam kajian ilmu organisasi, kepemimpinan adalah salah satu bidang yang paling luas diteliti dan dibahas dalam semua area ilmu organisasi karena secara harafiah tidak ada yang dapat dicapai dengan maksimal tanpa adanya kepemimpinan (Yammarino, 2013). Atau dengan kata lain, kepemimpinan adalah hal penting untuk memfungsikan organisasi secara efektif (Day & Antonakis, 2012). Oleh karena itu, kepemimpinan sangat krusial untuk dibahas karena bidang kepemimpinan dapat memengaruhi proses manajemen di organisasi dan selanjutnya menentukan pencapaian atau kinerja organisasi tersebut.

Secara umum, kepemimpinan adalah suatu bidang keilmuan yang sudah lama dikenal, tetapi seiring perkembangan waktu pemahaman terhadap bidang ini juga senantiasa mengalami kemajuan dan memunculkan isu tertentu. Ada berbagai penulis yang telah membahas tentang kepemimpinan ini, misalnya Bertocci (2009), Harrison (2018), Day dan Antonakis (2012, 2013), Yukl (2010), Northouse (2016) dan lain sebagainya. Namun, karena begitu panjangnya sejarah dan luasnya pemahaman yang dapat digali dari bidang kepemimpinan sehingga memunculkan perdebatan dan kebutuhan untuk mengkaji secara khusus tentang sejarah, teori, dan konsep dasar kepemimpinan. *Pertama*, masih belum ada kesepakatan antara ilmuwan bidang kepemimpinan tentang sejarah dan perkembangannya. Hal tersebut terindikasi dari pendapat Bertocci (2009) yang mengatakan bahwa kepemimpinan dimulai dari teori genetik (*genetic theory*), tetapi di lain pihak Stanley (2017) menyimpulkan bahwa teori kepemimpinan orang kuat (*great man*) adalah yang pertama muncul.

Selanjutnya, Day dan Antonakis (2013) mengatakan bahwa pendekatan sifat terhadap kepemimpinan juga mengacu pada sebagai pendekatan “orang kuat”—adalah yang pertama muncul pada awal peralihan pata abad keduapuluh. Padahal, kedua teori tersebut tidak sama meskipun ada unsur penekanan yang sama terhadap karakteristik individu. *Terakhir*, terdapat kesulitan dalam mendefinisikan (Gumus, Bellibas, Esen, & Gumus, 2016) dan memahami kepemimpinan meskipun bidang tersebut penting (Bolden, Hawkins, Gosling, & Taylor, 2011). Dengan kata lain, kepemimpinan masih tetap menjadi sebuah misteri karena masih kurangnya kesepakatan tentang apa sebenarnya kepemimpinan itu (Bertocci, 2009; Day & Antonakis, 2012). Kondisi tersebut dapat terjadi dikarenakan sebagian besar teori kepemimpinan dirumuskan dalam hal proses dimana hanya pada satu level dari tiga level analisis kepemimpinan—individu, kelompok, dan organisasi (Lussier & Achua, 2010).

Pengkajian tentang pemimpin mengalami kemajuan sesuai dengan munculnya peradaban umat manusia (Bass & Bass, 2008). Sehingga, kepemimpinan telah lama menjadi sebuah ciri khas perdebatan dalam sektor pendidikan, bisnis, industri, militer dan layanan kesehatan (Stanley, 2017). Atau dengan kata lain, pertanyaan-pertanyaan tentang kepemimpinan dan apa yang membuat seorang pemimpin efektif telah “digumuli” para filsuf, cendekiawan, dan praktisi bisnis selama berabad-abad (Rothausen & Christenson, 2015). Alhasil, pembahasan kepemimpinan dan kebutuhan pemimpin yang efektif pun mendesak dalam dunia saat ini dimana pencapaian individu, organisasi, dan berbagai sektor sangat tergantung pada keberhasilan pemimpin (Gumus et al., 2016; Kouzes & Posner, 2007).

Dengan demikian, studi ini bertujuan untuk mengatasi gab yang ada melalui pengeksploasian bidang kepemimpinan tersebut. Kontribusi yang diberikan

adalah adanya peningkatan pemahaman secara komprehensif tentang sejarah dan perkembangan bidang kepemimpinan. Selain itu, teori-teori dan konsep dasar kepemimpinan juga semakin lebih mudah dipahami sesuai dengan perkembangannya pada level individu, kelompok, dan organisasi. Berdasarkan uraian rasional dan level analisis teori kepemimpinan—individu, kelompok, dan organisasi (Lussier & Achua, 2010), maka tiga pertanyaan digunakan untuk mengarahkan studi ini, yaitu: *pertama*, bagaimanakah sejarah dan perkembangan bidang kepemimpinan? *Kedua*, apa sajakah teori kepemimpinan yang sangat fundamental selama masa perkembangannya? *Ketiga*, apakah konsep mendasar kepemimpinan? Dengan demikian, artikel ilmiah ini menghadirkan hasil eksplorasi tentang kepemimpinan yang dimulai dari sejarah perkembangan, teori, dan konsep dasar utamanya. Studi ini memberikan pemahaman komprehensif tentang asal usul, teori, dan konsep mendasar bidang kepemimpinan. Misalnya, manajer, ketua, direktur, dan pemimpin organisasi lainnya, baik publik maupun swasta semakin memahami peran mereka dalam organisasi melalui praktik kepemimpinan yang lebih baik lagi. Selain itu, studi ini sangat memungkinkan dalam menstimulus pengembangan praktik kepemimpinan untuk efektifitas proses manajemen dalam organisasi.

PEMBAHASAN

Pada bagian pembahasan, terdapat tiga bagian penting yang saling berkaitan dan menjadi kajian utama sesuai dengan tujuan artikel ini, yaitu deskripsi sejarah dan perkembangan istilah kepemimpinan, kajian teori-teori kepemimpinan, dan sintesis konsep fundamental kepemimpinan. Berdasarkan hal tersebut, sebagai referensi utama yang digunakan terdiri dari berbagai karya ilmiah para ahli bidang kepemimpinan, seperti Bass dan Bass (2008), Bolden, Hawkins, Gosling, dan Taylor (2011), Bertocci (2009), Harrison

(2018), Day dan Antonakis (2012, 2013), Yukl (2010), Kouzes dan Posner (2007), Lussier dan Achua (2010, 2016), dan Northouse (2013, 2016). Selain itu, beberapa artikel berkualitas terkait dengan topik kepemimpinan juga digunakan sebagai referensi pendukung misalnya, Nienaber (2010), Rothausen dan Christenson (2015), Yammarino (2013), dan Zaccaro (2007).

Sejarah dan Perkembangan Kepemimpinan

Melalui pola interaksi manusia, kepemimpinan dapat dipahami dengan cara yang lebih sederhana. Merujuk pada Nienaber (2010:663), “sebagai sebuah konsep yang luas, kepemimpinan telah dimulai dari awal interaksi umat manusia”. Sehingga, kepemimpinan dapat terjadi dimana dan kapan saja—organisasi kecil atau besar, sektor publik atau swasta, sosial, rumah, sekolah, dan komunitas (Kouzes & Posner, 2007). Karena semakin banyak interaksi yang dilakukan, pada saat itu pula semakin dibutuhkan kepemimpinan yang relevan dalam organisasi. Sebagai contoh, dalam sebuah organisasi informal—keluarga, interaksi sosial yang awalnya hanya dengan pola komunikasi suami dan istri, akhirnya setelah memiliki anak, secara perlahan keluarga tersebut membentuk perbedaan posisi antara anak dan bapak. Sehingga pada organisasi informal tersebut terjadi praktik kepemimpinan seperti memberikan pengaruh bagi keturunannya. Dari kondisi itu, berlanjutlah sebuah komunitas yang lebih kompleks, misalnya di desa tersebut memiliki sejumlah keluarga yang banyak dan interaksinya lebih kompleks, terakhir dipilihlah pemimpin atau kepala desa.

Sesungguhnya, topik kepemimpinan telah ada semenjak ribuan tahun silam atau sejalan dengan peradaban umat manusia (Bass & Bass, 2008). Hal ini dapat diketahui dari adanya mitos, legenda, dan literatur keagamaan yang menceritakan tentang pemimpin. Meskipun demikian, tetapi ketika pada awal didokumentasikan, kepemimpinan adalah berarti “*lead*”, “*cause or go along*”

with oneself, to bring a person or animal to a place...” (Nienaber, 2010:664). Pemaknaan istilah kepemimpinan tersebut ternyata masih cenderung menimbulkan kebingungan karena ketidakjelasan pendefinisannya. Yukl (2010) mencatat bahwa istilah kepemimpinan adalah sebuah kata yang diambil dari perbendaharaan kata umum dan disatukan ke dalam perbendaharaan kata teknis dari disiplin ilmiah tanpa pendefinisian ulang secara tepat. Akibatnya, istilah kepemimpinan menjadi ambigu karena memberikan konotasi yang tak berhubungan. Selain itu, penggunaan istilah lainnya yang tidak tepat seperti kekuatan, kekuasaan, manajemen, administrasi, kontrol, dan supervisi digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang mirip (Yukl, 2010) [dengan istilah kepemimpinan].

Dalam hal literatur kepemimpinan, berbagai karya telah membahas topik pemimpin beberapa ribu tahun yang lampau. Bass dan Bass (2008) mengidentifikasi bahwa prinsip-prinsip pemimpin dapat ditemukan di Mesir dalam tulisan “*Instruction of Ptahhotep*” pada 2.300 Sebelum Masehi. Tetapi, karena istilah kepemimpinan memiliki sejarah yang panjang dari asal mulanya sampai saat ini, merujuk pada Bolden, Hawkins, Gosling, dan Taylor (2011), kepemimpinan dapat ditinjau berdasarkan dua asal istilah tersebut, yaitu bahasa dan filsafat. Secara etimologis, istilah kepemimpinan berasal dari bahasa Latin [“*ductus*” artinya memimpin, memerintah] dan Yunani [“*ηγεσία*” (*igesía*) artinya kualitas atau posisi seorang pemimpin] pada 800 Sesudah Masehi (Nienaber, 2010). Sedangkan berdasarkan filsafat, pengajaran dan tulisan *Lao Tzu* atau *Laozi* (*Tao Te Ching*) dan *Sun Tzu* (*The Art of War*) pada abad kelima dan keenam Sebelum Masehi telah membahas tentang kepemimpinan (Bolden et al., 2011). Misalnya, Lao-Tzu mendeklarasikan bahwa pemimpin harus berpartisipasi dan membagikan kepemilikan atas perkembangan atau memfasilitasi orang lain untuk mencapai sebuah tugas dengan cara tidak memaksa [intimidasi] melainkan dengan memberikan

pengaruh interpersonal (Bass & Bass, 2008; Bolden et al., 2011).

Kepemimpinan juga telah menjadi pusat perhatian para filsuf Yunani kuno (Gumus et al., 2016) dan bahkan ribuan tahun yang silam, sebagai contoh adalah pada masa Aristoteles (Northouse, 2013) dan Plato (Bass & Bass, 2008). Merujuk pada Bass dan Bass (2008), para penulis Roma dan Yunani juga telah membahas kepemimpinan dan administrasi secara luas, misalnya Caesar, Cicero, Seneca, dan Plutarch—contoh tulisannya adalah “*Parallel Lives*” sekitar seratus Masehi lampau. Selain itu, pada masa Renaisans ada beberapa tokoh penting juga yang membahas kepemimpinan, misalnya Machiavelli dan Shakespeare.

Selanjutnya, kontribusi filsafat terhadap kepemimpinan juga dapat ditemukan dari karya Filsuf Jerman Georg Wilhelm Friedrich Hegel (1830/1971) yang menekankan pentingnya melayani sebagai pengikut terlebih dahulu supaya dapat memahami pengikut dengan baik (Bass & Bass, 2008)—seorang pemimpin yang baik tidak muncul dengan begitu saja. Namun, karena begitu panjangnya sejarah kepemimpinan, maka dengan menelusuri teori terkait bidang kepemimpinan dapat memudahkan dalam memahami sejarah perkembangan kepemimpinan.

Teori-Teori Kepemimpinan

Semenjak kemunculan istilah pemimpin, banyak teori kepemimpinan telah mengkajinya selama bertahun-tahun (Bertocci, 2009; Harrison, 2018). Kehadiran teori kepemimpinan tentunya sangat bermanfaat dalam memahami topik tersebut. Teori-teori memberikan sebuah fondasi untuk menganalisis dan memprediksi kompleksitas alamiah dari perilaku kepemimpinan (Williams, Ricciardi, & Blackburn, 2006). Lussier dan Achua (2016:110) menegaskan bahwa “Sebuah teori kepemimpinan adalah sebuah penjelasan beberapa aspek kepemimpinan; teori-teori memiliki nilai praktis karena teori tersebut

digunakan untuk perbaikan dalam memahami, memprediksi, dan mengontrol kepemimpinan yang berhasil”. Selain itu, teori yang ada juga dapat digunakan sebagai pendukung untuk mengungkap sejarah dan perkembangan serta konsep kepemimpinan.

Berdasarkan referensi yang digunakan sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, maka teori kepemimpinan secara umum terdiri dari Teori Genetika (*Genetic Theory*), Teori Orang Hebat (*The Great Man Theory*), Teori Sifat (*Trait Theory*), Teori Perilaku (*Behaviour Theory*), Teori Kontingensi atau Situasi (*Contingency/Situation Theory*), Teori Jalur-Tujuan (*Path-Goal Theory*), Teori transformasional (*Transformational Theory*), dan Teori Skill (*Skill Theory*). Sesuai dengan rentang waktunya, setiap teori kepemimpinan tersebut dibahas secara berurutan dari paling awal sampai dengan terbaru. Selanjutnya, konsep fundamental kepemimpinan juga dapat disajikan.

Teori Kepemimpinan “Genetic”

Teori Genetika merupakan teori kepemimpinan pertama yang dapat menjelaskan tentang sejarah awal kepemimpinan. Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan itu adalah bersifat genetika. Adapun keunggulan pendekatan genetika ini yaitu memberikan penjelasan tentang asal-muasal kepemimpinan dari awal mula waktu. Namun, kelemahan teori kepemimpinan genetika ini adalah pengkajiannya yang tidak secara ilmiah hanya didasarkan pada budaya atau tradisi sejarah yang ada (Bertocci, 2009). Yammarino (2013) menyatakan bahwa pada zaman dulu atau ribuan tahun silam tidak ada penelitian atau kajian ilmiah sistematis tentang kepemimpinan. Pada masa itu, kepemimpinan dipahami sebagai sosok individu yang memiliki kekuasaan, terkenal, dan terkemuka, misalnya raja atau ratu, politikus, pemerintah, dan diktator. Sehingga, merujuk pada teori genetika, maka keturunan dari pemimpin tersebut adalah pemimpin berdasarkan garis keturunan. Misalnya, hal ini terjadi pada

sebuah kerajaan—anak menggantikan posisi kepemimpinan ayahnya.

Kajian tentang teori kepemimpinan genetika dapat ditemukan pada karya Bass dan Bass (2008) dan Bertocci (2009). Teori ini menekankan pada unsur genetika dalam upaya memahami kepemimpinan. Misalnya, kepemimpinan dapat dibangun pada jiwa manusia karena periode yang lama dimana anak membutuhkan binaan orang tuanya untuk kelangsungan hidupnya (Bass & Bass, 2008). Sosok seorang ibu adalah pemimpin pertama yang dikenal anak dan kemudian ayahnya. Selain itu, kisah lainnya adalah di sebuah kerajaan, apabila orang tuanya telah meninggal, maka anaknya akan menjadi pemimpin menggantikan ayahnya (Bertocci, 2009). Kepercayaan bahwa kemampuan kepemimpinan ditransmisikan “secara genetik” dari ayah ke anak disebut hak ilahi raja-raja dan orang-orang dari darah bangsawan.

Teori genetika mendominasi ide-ide tentang kepemimpinan sampai Perang Dunia Pertama (Bertocci, 2009). Akhirnya, pada saat itu, peperangan telah menghancurkan sebagian besar rumah kerajaan di Eropa. Selain itu, bermunculan kepemimpinan revolusi industri mulai pada tahun 1800-an sampai tahun 1900-an dimana laki-laki dan wanita dari keluarga bukan dari keturunan raja atau dari keluarga sederhana menduduki posisi kekuasaan, pengaruh, dan kepemimpinan dengan mengembangkan industri raksasa. Ketika itu, teori ini tidak dapat menjelaskan bagaimana dan kenapa orang-orang yang bukan dari non-kerajaan bangkit pada posisi kepemimpinan dan kekuasaan. Sehingga, teori genetika pun tidak sesuai lagi dengan kondisi perkembangannya meskipun sampai saat ini masih ada negara, seperti Kerajaan Inggris, yang melakukan praktik pemimpin secara genetika. Selain itu, beberapa organisasi juga masih melakukan praktik kepemimpinan genetika dimana orangtua mewariskan posisi kepemimpinan kepada anaknya. Tetapi, apabila keturunannya tidak

mampu mengembangkan organisasi melalui kepemimpinan yang diwariskan tersebut, maka organisasi cenderung mengalami kegagalan.

Teori Kepemimpinan “The Great Man”

Teori kepemimpinan orang hebat (*the great man*) muncul pada masa ketidakpercayaan pada teori kepemimpinan genetika. Teori kepemimpinan orang hebat ini dapat ditelusuri semenjak abad ke delapan belas dan kesembilan belas (Harrison, 2018) atau pada masa Revolusi Industri (Rothausen & Christenson, 2015). Secara khusus, merujuk pada Mouton (2019:82), asal-usul kepemimpinan dapat ditemukan pada kisah-kisah para pejuang pemberani dan pemimpin bijak dimana para orang liar membicarakannya ketika berada di sekitaran api unggun. Salah satu penyokong utama teori ini adalah Thomas Carlyle (Bolden et al., 2011; Clark & Harrison, 2018; Harrison, 2018). Dalam wacana kepemimpinan, Carlyle berfokus pada sebuah pernyataan bahwa individu tertentu, orang tertentu, merupakan pemberian Tuhan dan ditempatkan di bumi untuk memberikan penerangan yang dibutuhkan untuk eksistensi manusia (Spector, 2016).

Teori kepemimpinan orang hebat menyarankan bahwa kepemimpinan adalah sesuatu yang terlahir dengan karakteristik kepemimpinan dari proses pewarisan. Individu yang terlahir dari keluarga yang “hebat” dianggap mewarisi keterampilan dan karakteristik seorang pemimpin, dan memang beberapa individu yang dilahirkan dalam keluarga yang ‘tepat’ mencapai hal-hal besar dan mengubah rangkaian sejarah manusia (Stanley, 2017). Dengan kata lain, konsep mendasar dari teori ini adalah orang-orang dilahirkan dengan berbagai karakteristik yang membuat mereka sebagai pemimpin secara alami, dan hanya individu menakjukkan (*great*) memiliki karakteristik seperti itu, misalnya Napoleon Bonaparte, Indira Gandhi, dan Martin Luther King (Harrison, 2018). Secara tradisional, orang hebat tidak hanya

digambarkan seolah kuat, tetapi juga cerdas (Mouton, 2019).

Selain itu, para orang hebat ditampilkan sebagai orang jenius berkuasa, mampu membuat perencanaan secara komprehensif dengan meramalkan sebagian besar kemungkinan dan mampu mengendalikan tindakan terpadu yang begitu kompleks. Sebagai contoh, “Tanpa Musa, Jahudi akan tetap berada di Mesir; tanpa Winston Churchill, Inggris akan menyerah pada tahun 1940; tanpa Bill Gates, tidak akan ada perusahaan seperti Microsoft” (Harrison, 2018:17).

Keunggulan teori kepemimpinan orang hebat ini adalah memberikan penjelasan tentang kelebihan karakteristik bawaan individu yang menjadikannya sebagai pemimpin. Namun, teori ini memiliki kelemahan berkaitan dengan permasalahan gender (Harrison, 2018). Seperti penamaannya, teori orang kuat diidentikkan dengan laki-laki, padahal banyak pemimpin wanita yang berpengaruh di dunia, misalnya Ratu Elisabet (Inggris), Jeanne d’Arc (Francis), Megawati Soekarnoputri (Indonesia), Sheryl Sandberg (Amerika Serikat), Angela Merkel (Jerman), dan lain-lain.

Meskipun perjalanan sejarah teori orang hebat ini mendapatkan kritik karena kegagalannya memberikan penjelasan yang memadai tentang peran kepemimpinan dalam memastikan koherensi bisnis dan organisasi (Harrison, 2018) tetapi teori ini tidak mati dan tidak dapat diabaikan (Mouton, 2019). Para pemimpin yang telah hidup di jamannya dan melakukan hal menakjukkan menjadikan teori ini tetap eksis. Oleh karena itu, faktor karakteristik bawaan dan lingkungan menjadi penentu apakah orang hebat dapat mempertahankan kepemimpinannya dalam komunitas atau organisasi.

Teori Kepemimpinan “Trait”

Teori kepemimpinan sifat (*trait*) merupakan teori kepemimpinan yang muncul pada akhir Perang Dunia Kedua (Bertocci, 2009). Pendekatan sifat ini hadir sebagaimana sebuah kemajuan yang

berlanjut dari teori orang hebat (Chow et al., 2017) dimana terdapat perubahan fokus dari pemimpin terkemuka yang terkenal menuju pada kepemilikan sifat-sifat kepemimpinan (Clark & Harrison, 2018). Namun, meskipun kepemimpinan telah menjadi topik kajian beberapa ratus tahun silam, tetapi penelitian empiris yang dilakukan secara sistematis tidak benar-benar dimulai sampai pada tahun 1930-an dan 1940-an (Bass & Bass, 2008; Bolden et al., 2011; Lussier & Achua, 2010).

Sekitar tahun 1930-an, teori sifat tentang kepemimpinan menjadi fokus perhatian dimana penekanan utama lebih pada pengaruh daripada dominasi (Northouse, 2013, 2016). Setelah pada tahun 1948, banyak metode baru dan alat ukur yang digunakan dalam membahas kepemimpinan (Bass & Bass, 2008). Memang, pada awal tradisi penelitian ilmiah tentang kepemimpinan, sifat dipahami menjadi sebagai kualitas bawaan atau diwariskan dari individu sifat kepribadian (Zaccaro, 2007). Sehingga, teori sifat ini mengarahkan pada sejumlah sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh pemimpin (Harrison, 2018).

Berdasarkan pada teori sifat, individu dilahirkan secara alamiah dengan sifat-sifat bawaan menjadi pemimpin—tidak dibuat (Lussier & Achua, 2010; Northouse, 2016). Teori ini pun mengkaitkan karakteristik fisik (tinggi badan, usia, penampilan), latar belakang sosial, psikologis (kemampuan dan intelektual), dan kepribadian dengan kepemimpinan yang berhasil (Bass & Bass, 2008; Bertocci, 2009; Northouse, 2016). Zaccaro (2007) mengidentifikasi tiga komponen terkait pemaknaan sifat kepemimpinan. *Pertama*, sifat-sifat pemimpin tidaklah terpisah melainkan sekumpulan sifat yang terintegrasi sehingga memengaruhi kinerja kepemimpinan. *Kedua*, inklusivitas dari berbagai kualitas pribadi mempromosikan stabilitas dalam efektifitas kepemimpinan. *Ketiga*, menentukan atribut pemimpin sebagai sesuatu yang relatif bertahan lama, menghasilkan stabilitas antar situasi dalam kinerja kepemimpinan. Sekaitan dengan hal

tersebut, Northouse (2013) mensintesis lima sifat utama kepemimpinan yaitu kecerdasan, keyakinan diri, ketekunan, integritas, dan kemampuan bersosialisasi. Selain itu, terdapat model kepribadian lima faktor—neoritisisme, sikap ekstrover, keterbukaan, keramahaan, dan kehati-hatian adalah termasuk pada teori sifat. Karakteristik kepemimpinan yang berbeda tersebut membedakan antara pemimpin efektif dan pemimpin yang tidak efektif (Lussier & Achua, 2010; Zaccaro, 2007).

Dalam teori kepemimpinan sifat, individu [pemimpin] lebih penting dari pada situasi (Stanley, 2017) dan pengikut (Northouse, 2013). Sehingga, individu yang dilahirkan dengan keunikan pribadi “unggul” dapat menjadi pemimpin besar. Oleh karena itu, poin utama teori ini yaitu pemimpin besar ada karena dilahirkan dengan sifat khusus yang membuat mereka menjadi pemimpin besar (Northouse, 2013, 2016). Selain itu, penekanan teori ini adalah pemimpin besar tidak bisa dilatih atau diajar—bisa ada setidaknya karena dipilih (Stanley, 2017).

Namun, selain memiliki keunggulan—dalam hal pengkajian, teori ini menekankan bahwa pemimpin berbeda dari anggota karena sifat, penekanan pentingnya sifat dalam proses kepemimpinan, penekanan hanya pada pemimpin, dan dapat mengidentifikasi sifat seperti apa sebagai pemimpin, teori sifat ini juga memiliki kelemahan yaitu kegagalan membatasi daftar sifat kepemimpinan untuk jaminan keberhasilan pemimpin (Lussier & Achua, 2010), penentuan sifat yang subjektif, kegagalan mempertimbangkan situasi, dan kegagalan melihat sifat-sifat dengan terhadap dampak kepemimpinan (Northouse, 2016).

Teori Kepemimpinan “Behaviour”

Teori perilaku (*behaviour*) adalah teori kepemimpinan yang muncul pada akhir tahun 1940-an atau semenjak tahun 1950-an dimana kebanyakan peneliti bidang kepemimpinan mengubah paradigma dari teori sifat ke teori perilaku (Lussier & Achua, 2010, 2016; Northouse, 2016). Latar belakang hadirnya teori

perilaku ini dikarenakan ketidakkonsistenan teori sifat dalam hal pembuktian sehingga mengarahkan perhatian peneliti terhadap apa yang seharusnya dilakukan pemimpin dan bukan apa yang pemimpin miliki secara inheren (Harrison, 2018). Oleh karena itu, teori perilaku fokus pada apa yang seharusnya pemimpin lakukan pada pekerjaan (Lussier & Achua, 2010) dan bagaimana pemimpin berperilaku terhadap bawahannya dalam berbagai konteks (Harrison, 2018; Northouse, 2016). Atau dengan kata lain, teori perilaku berupaya menjelaskan gaya berbeda yang digunakan para pemimpin efektif atau menegaskan natur dari pekerjaan pemimpin (Lussier & Achua, 2010).

Kemunculan teori perilaku, secara historis, didukung oleh empat studi penting (Harrison, 2018). *Pertama*, pada awal tahun 1930-an penelitian kepemimpinan dilakukan oleh Kurt Lewin dan kawan-kawannya di *Iowa State University*. Penelitian mereka fokus pada gaya kepemimpinan manajer—otokratis (beritahu bawahan apa yang harus dilakukan), demokratis (libatkan partisipasi dalam pembuatan keputusan), dan *laissez-faire* (lepas tangan). *Kedua*, di akhir tahun 1940-an, para peneliti dari *Ohio State University* menganalisis bagaimana individu bertindak ketika memimpin organisasi (Northouse, 2016). Hasilnya, mereka mengembangkan dan menguji instrumen yang dikenal dengan *Leader Behaviour Description Questionnaire* (LBDQ) dalam lingkungan pendidikan, militer, dan industri (Stanley, 2017).

Ketiga, pada waktu yang hampir bersamaan, kelompok peneliti dari *University of Michigan* juga menganalisis bagaimana perilaku pemimpin berdampak pada kinerja kelompok kecil (Northouse, 2013, 2016). *Keempat*, pada awal tahun 1960-an Blake dan Mouton menganalisis bagaimana manajer menggunakan perilaku tugas dan hubungan dalam konteks organisasi (Northouse, 2016). *Blake and Mouton managerial grid* dan *the leadership grid* yang dipadukan menjadi lima gaya kepemimpinan—*authority compliance*,

country club management, *impoverished management*, *middle of the road management*, dan *team management* adalah karya mereka (Harrison, 2018:24). Model Manajerial Grid itu merupakan model pelatihan kepemimpinan dan manajemen, melalui pengekplorasian bagaimana pemimpin (manajer) dapat membantu organisasi mencapai potensi mereka dengan mengembangkan baik dukungan untuk produksi atau fokus pada orang-orang (Stanley, 2017).

Seperti teori kepemimpinan lainnya, teori perilaku memberikan kontribusi dalam memahami topik kepemimpinan—perubahan memahami bidang kepemimpinan (Harrison, 2018). Teori ini memiliki keunggulan dimana menyediakan penjelasan tentang proses kepemimpinan berdasarkan perilaku pemimpin yang bersifat empiris (Northouse, 2016). Namun, teori perilaku ini gagal mempertimbangkan kemungkinan situasi yang berkaitan dengan kepemimpinan (Harrison, 2018). Meskipun demikian, teori perilaku tetap memberikan sumbangsih pada pengembangan teori kepemimpinan pada masa selanjutnya.

Teori Kepemimpinan “Contingency”

Pada akhir tahun 1960-an, teori kontingensi muncul dimana tidak adanya satu gaya kepemimpinan terbaik dalam semua situasi; jawaban yang tepat adalah tergantung situasi (Lussier & Achua, 2010, 2016; Stanley, 2017). Selain itu, teori perilaku juga lemah dalam temuan masa lampau terkait perilaku pemimpin dan efektifitas (Harrison, 2018). Sehingga, para ilmuwan pun berupaya untuk memperbaiki teori perilaku tersebut dengan mengajukan teori kontingensi—artinya “*it depends*” [satu hal tergantung pada hal lainnya] (Lussier & Achua, 2016). Fred E. Fiedler dan rekan-rekannya adalah tokoh penting yang telah melakukan pengembangan dan pengujian terhadap teori kontingensi (Day & Antonakis, 2013; Harrison, 2018).

Teori kontingensi adalah teori pertama yang menetapkan bagaimana variabel situasi

berkaitan dengan kepribadian dan perilaku pemimpin (Lussier & Achua, 2016). Sehingga, teori kontingensi dikenal juga dengan istilah teori kepemimpinan situasional (Lussier & Achua, 2016; Stanley, 2017). Berdasarkan perspektif ini, pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gaya kepemimpinannya dengan tuntutan-tuntutan situasi yang berbeda (Northouse, 2016).

Dalam teori kontingensi tidak ada perilaku kepemimpinan yang optimal karena situasi menjadi sebuah pertimbangan (Harrison, 2018). Adapun situasi yang dimaksud adalah karakteristik pekerjaan yang dilakukan, lingkungan eksternal, dan karakteristik bawahan (Lussier & Achua, 2010). Pemimpin efektif menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda berdasarkan kontingensi situasi. Sehingga, teori kepemimpinan kontingensi menjelaskan gaya kepemimpinan berdasarkan pemimpin, bawahan, dan situasi yang saling berkaitan. Dengan demikian, sebuah gaya kepemimpinan yang digunakan pada masa lampau belum tentu dapat digunakan pada masa saat ini (Harrison, 2018).

Teori kontingensi ini memiliki keunggulan dan kelemahan seperti teori lainnya. Northouse (2013) menguraikan lima keunggulan teori ini. *Pertama*, teori kontingensi didasarkan pada penelitian. *Kedua*, teori berkontribusi dalam memberikan pemahaman tentang dampak situasi terhadap pemimpin. *Ketiga*, sifat teori prediktif dan memberikan informasi berguna tentang kepemimpinan paling mungkin efektif dalam sejumlah konteks. *Keempat*, tidak menuntut semua orang [pemimpin] untuk efektif dalam segala situasi. *Kelima*, memberikan informasi tentang gaya kepemimpinan yang bisa berguna untuk organisasi, dalam mengembangkan profil kepemimpinan.

Memang teori kontingensi sangat berguna karena dalam dunia yang terganggu dengan perubahan, konsep yang ditawarkan teori ini dimana pemimpin dalam organisasi harus

mampu mengadaptasikan perilaku mereka untuk memenuhi tuntutan situasi yang berbeda adalah penting (Harrison, 2018; Lussier & Achua, 2016). Namun, kelemahan utamanya yaitu kegagalan menjelaskan secara utuh mengapa orang dengan gaya kepemimpinan tertentu lebih efektif dalam sejumlah situasi dari pada di situasi lain dan gagal juga menjelaskan secara memadai apa yang seharusnya dilakukan organisasi ketika terjadi ketidakcocokan antara pemimpin dan situasi tempat kerja (Northouse, 2013).

Teori Kepemimpinan “Path-Goal”

Teori jalur-tujuan (*path-goal*) muncul pada awal tahun 1970-an (Northouse, 2013). Robert J. House merupakan tokoh penting yang mengembangkan teori jalur-tujuan (Lussier & Achua, 2016). House mengonsepsi teori jalur-tujuan tentang kepemimpinan menggunakan teori harapan motivasi untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan, motivasi, dan kinerja bawahan (House, 1971; Lussier & Achua, 2016).

Awalnya, dimensi perilaku pemimpin dalam hal kepemimpinan mencakup pemberian arahan kepada bawahan, memberikan dukungan, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi (Lussier & Achua, 2010; Northouse, 2013). Kemudian, pada tahun 1996, House mengembangkan teori jalur-tujuan tersebut dengan memperluas dimensinya, yaitu bantuan untuk pekerjaan, proses keputusan berorientasi kelompok, perwakilan dan jejaring kelompok kerja, dan perilaku kepemimpinan berbasis nilai. Meskipun ada pengembangan pada teori ini, tetapi intinya tetap sama yaitu pemimpin efektif perlu membantu bawahan dengan memberikan kebutuhan dan membantu mereka supaya berkinerja lebih baik (Northouse, 2013). Atau dengan kata lain, pemimpin perlu memberikan penghargaan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan bawahan (Olowoselu, Mohamad, & Aboudahr, 2019).

Selanjutnya, berdasarkan teori jalur-tujuan, bawahan memiliki karakteristik

seperti dogmatis, otoriter, tidak puas, butuh pertemanan, butuh perlakuan manusiawi, otonom, butuh dikontrol, butuh kejelasan, harapan tinggi, harapan menjadi terbaik (Northouse, 2013). Atau dengan kata lain, teori jalur-tujuan menyatakan bahwa pemimpin harus menyesuaikan perilaku kepemimpinannya berdasarkan karakteristik bawahan dan tipe pekerjaan yang harus diselesaikan (Olowoselu et al., 2019). Teori jalur memprediksi bahwa kepemimpinan berorientasi pada prestasi itu paling efektif, dalam latar dimana bawahan dituntut untuk melakukan tugas yang ambigu (Northouse, 2013). Oleh karena itu, pemimpin perlu memperhatikan kondisi bawahan yang dipimpin apabila mengimplementasikan teori kepemimpinan jalur-tujuan.

Teori jalur-tujuan memiliki keunggulan dan kelemahan. Keunggulan teori ini adalah mempermudah dalam memahami perilaku pemimpin dikaitkan dengan kepuasan dan kinerja bawahan (Northouse, 2013). Dengan demikian, pemimpin juga dapat memikirkan bagaimana memotivasi bawahan (Lussier & Achua, 2010). Selanjutnya, bersumber dari teori ini, teori kepemimpinan lainnya muncul pada akhir tahun 1970-an yaitu teori kepemimpinan transaksional—memotivasi bawahan melalui transaksi sesuai kepentingan kedua belah pihak (pemimpin dan bawahan)—yang dikaji oleh James M. Burns (Bass & Bass, 2008; Harrison, 2018). Namun, teori jalur-tujuan juga memiliki kelemahan, yaitu terlalu kompleks dan para menejer terkadang kesulitan untuk menentukan gaya kepemimpinan seperti apa yang tepat untuk digunakan dan kapan penggunaannya (Lussier & Achua, 2016).

Teori Kepemimpinan “Transformational”

Teori kepemimpinan transformasional (*transformational*) merupakan teori kepemimpinan baru yang muncul pada awal tahun 1980-an (Northouse, 2013) sebagai upaya pembeda dari teori transaksional (Bass

& Bass, 2008). Awal kemunculan teori ini dikarekan pada tahun 1970-an dan 1980-an kondisi yang sedang terjadi pada kebanyakan organisasi semakin bergejolak, sehingga peneliti memberikan perhatian serius terhadap bagaimana kepemimpinan dapat mengakibatkan perubahan (Harrison, 2018). Selain itu, dalam sebuah upaya memahami perbedaan antara pemimpin dan manajemen—dan menjawab pertanyaan mengapa beberapa pemimpin mampu menginspirasi meskipun di saat situasi kurang ideal, teori transformasional pun dikembangkan (Stanley, 2017). Istilah transformasional diciptakan oleh James V. Dawton pada tahun 1973 (Harrison, 2018) dan selanjutnya diadopsi oleh peneliti lain, seperti Robert J. House pada tahun 1976 dan James M. Burns pada tahun 1978 (Clark & Harrison, 2018; Lussier & Achua, 2016; Stanley, 2017).

Teori kepemimpinan transformasional memberikan penjelasan tentang bagaimana pemimpin meningkatkan keinginan bawahan untuk pencapaian dan pengembangan diri mereka, pada saat itu juga pemimpin mempromosikan peningkatan grup dan organisasi (Bass & Avolio, 1990). Sehingga, teori kepemimpinan ini sangat efektif membantu dalam pengembangan sumber daya manusia dan sekaligus juga kinerja organisasi.

Perkembangan teori kepemimpinan transformasional berlangsung secara progresif. Dengan memperluas karya Burns, Bennis dan Nanus pada tahun 1985 mengidentifikasi empat tema penting bagi pemimpin efektif yaitu visi, komunikasi, kepercayaan, dan pengetahuan tentang diri sendiri, sebagai aspek penting untuk kepemimpinan yang efektif (Stanley, 2017). Di lain pihak, pada waktu yang bersamaan Bass mengembangkan *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) yang terdiri dari pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individual (Bass & Riggio, 2006; Harrison, 2018). Dengan demikian, meskipun kajian pemimpin sesuai teori transformasional ini selalu progresif, [pada

prinsipnya] kepemimpinan transformasional membantu bawahan bertumbuh dan berkembang menjadi pemimpin melalui respon terhadap kebutuhan bawahan secara individu dengan memberdayakan mereka dan melalui penyetaraan tujuan dan maksud bawahan secara individu, pemimpin, kelompok dan organisasi yang lebih besar (Bass & Riggio, 2006).

Kepemimpinan transformasional sangat erat kaitannya dengan proses pemenuhan kebutuhan anggota supaya proses interaksi meningkatkan motivasi dan energi (Stanley, 2017). Atau dengan kata lain, kepemimpinan transformasional memberikan pemimpin sebuah pandangan yang lebih luas tentang perilaku yang dibutuhkan pemimpin supaya efektif (Harrison, 2018), seperti kepercayaan, komitmen, respek terhadap bawahan (Lussier & Achua, 2016).

Penelitian telah banyak dilakukan pada topik kepemimpinan transformasional karena kontribusinya sangat signifikan. Misalnya, penelitian empiris telah menunjukkan perilaku kepemimpinan transformasional yang memiliki dampak positif terhadap kinerja dan kepuasan bawahan (Harrison, 2018). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga memberikan penekanan pada perubahan orang lain, kepemimpinan sebagai proses yang terjadi antara bawahan dan pemimpin, memberi pandangan lebih luas tentang kepemimpinan sehingga meningkatkan model kepemimpinan lain, dan penekanan yang kuat pada kebutuhan, nilai, dan moral pengikut (Northouse, 2013).

Meskipun memiliki keunggulan, tetapi teori kepemimpinan transformasional juga memiliki kelemahan dan keterbatasan. Pertama, keterbatasan dalam penggunaan skala yang telah dikembangkan. Harrison (2018) menemukan peneliti masih mengembangkan sendiri skala untuk mengukur tentang kepemimpinan transformasional. Hal ini disebabkan karena ketidakjelasan konsepnya dimana mencakup banyak aktifitas serta karakteristik sehingga kesulitan mendefinisikan secara pasti para meternya

(Northouse, 2013). Dengan demikian, penelitian selanjutnya dibutuhkan untuk menentukan perilaku-perilaku yang dibutuhkan pemimpin supaya dapat meningkatkan respon bawahan dan efektifitas organisasi (Harrison, 2018).

Teori Kepemimpinan "Skill"

Semenjak awal tahun 1990-an, beragam publikasi telah membahas tentang keefektifan pemimpin tergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan organisasi yang kompleks (Northouse, 2013). David McClelland, seorang Professor Universitas Harvard merupakan tokoh penting dalam kajian kompetensi. Dia mengajukan bahwa kinerja seorang harus dinilai berdasarkan kompetensinya (Chow et al., 2017). Dari penekanan pentingnya kompetensi ini, pada tahun 2000-an beberapa peneliti mengembangkan model kepemimpinan berbasis keterampilan, misalnya Mumford dan rekan-rekannya dan Yammarino (Northouse, 2013). Meskipun nyaris sama dengan teori sifat, tetapi teori skill tentang kepemimpinan ini mempunyai keunikan tersendiri. Harrison (2018) menyatakan bahwa perbedaan utama antara teori sifat dan teori skill yaitu skill atau kompetensi dapat dikembangkan menurut teori skill, sedangkan pada teori sifat kemampuan pemimpin tidak dapat dikembangkan atau hanya bersifat bawaan.

Dalam teori kepemimpinan skill, pengetahuan, kemampuan (Northouse, 2013), dan keahlian (Chow et al., 2017) sangat diperlukan supaya menjadi pemimpin yang efektif. Berdasarkan teori skill terdapat tiga skill yang diperlukan pemimpin, yaitu teknis, manusia, dan konseptual (Harrison, 2018; Northouse, 2013). Keterampilan teknis adalah pengetahuan dan keahlian pada jenis pekerjaan tertentu, misalnya pengetahuan yang benar tentang organisasi termasuk hasil dan pelayanannya.

Keterampilan manusia adalah pengetahuan dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain, seperti pemahaman tentang perilaku manusia, proses kelompok dan

kemampuan mengerti perasaan, sikap, dan motif orang lain. Keterampilan konseptual merupakan pengetahuan dan kemampuan dengan melibatkan ide dan konsep, misalnya pembuatan keputusan yang baik, memiliki visi ke depan, kreativitas, dan mampu memahami situasi yang tidak pasti dan membingungkan. Selain itu, tiga kompetensi utama lainnya adalah pemecahan masalah (*problem solving*), keterampilan penilaian sosial (*social judgement*), dan pengetahuan (Harrison, 2018; Northouse, 2013).

Skill kepemimpinan merupakan faktor utama dalam pekerjaan pada abad kedua puluh satu (Chow et al., 2017). Hal ini terkait kontribusi teori skill sangat penting bagi setiap organisasi dalam hal pengembangan skill pemimpin, setiap orang memiliki potensi sebagai pemimpin, terdapat beragam komponen dalam kepemimpinan, dan membantu dalam penyusunan program pengembangan kepemimpinan (Northouse, 2013). Oleh karena itu, teori ini semakin diminati oleh para peneliti dalam upaya mengembangkan kepemimpinan yang efektif.

Misalnya, Mumford et al. (2007) leadership skill requirements are conceptualized as being layered (strata menemukan empat skill kepemimpinan yaitu kognitif, personal, bisnis, dan strategik. Hasil studi mereka tersebut sampai pada abad keduapuluh satu ini mendapatkan respon baik dari berbagai peneliti. Namun, seperti teori kepemimpinan lainnya, teori skill juga memiliki kelemahan yaitu luasnya cakupan sampai melampaui batasan kepemimpinan, tidak adanya penjelasan bagaimana skill menghasilkan kinerja kepemimpinan yang efektif, kemiripan dengan teori sifat terkait aspek individu, dan tidak dapat diimplementasikan pada berbagai konteks kepemimpinan lainnya (Northouse, 2013).

Konsep Fundamental Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki berbagai konsep dan sangat kompleks (Lumban Gaol, 2017; Northouse, 2016). Oleh karena itu, mendefinisikan kepemimpinan tidaklah

semudah membedakan pemimpin dan anggota dalam sebuah organisasi. Hanya dengan melihat posisi atau jabatan seseorang dalam struktur organisasi dapat memastikan bahwa orang yang berada pada posisi pimpinan teratas dalam garis koordinasi adalah pemimpin. Sehingga, kepemimpinan tetap menjadi sebuah konsep yang terus diperdebatkan (Bolden et al., 2011). Day dan Antonakis (2012) setuju terkait hal tersebut dengan menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah topik yang kompleks dan berbeda serta butuh kerja keras untuk memaknainya. Saking begitu sulitnya mengonsepsi kepemimpinan ini, tidak ada defenisi yang akurat dari istilah kepemimpinan (Harrison, 2018).

Bolden et al., (2011) menyatakan bahwa ada dua permasalahan mendasar dalam memahami dan mendefinisikan kepemimpinan. *Pertama*, seperti ide cinta, kebebasan, dan kebahagiaan, kepemimpinan merupakan sebuah konsep yang begitu kompleks dan berpeluang diinterpretasikan secara subjektif. *Kedua*, kepemimpinan yang dipahami dan dimengerti sangat besar dipengaruhi oleh kepercayaan filosofis seseorang tentang sifat manusia. Meskipun demikian, untuk menghindari kedua permasalahan tersebut, berbagai referensi digunakan untuk menentukan konsep dasar kepemimpinan.

Sebagai upaya menemukan konsep utama dan menghindari kebingungan dalam memahami kepemimpinan, maka konsep utama dari kepemimpinan dibuat berdasarkan sintesis pendapat berbagai ahli bidang kepemimpinan dan pertimbangan teori kepemimpinan seperti yang dijelaskan sebelumnya. Setelah dilakukan pengkajian dan sintesis terhadap referensi yang ada, maka kepemimpinan dapat dikonsepsi sebagai kemampuan pribadi pemimpin dalam memengaruhi orang lain (pengikutnya) melalui hubungan, interaksi, perilaku, dan kredibilitas untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan diidentikkan dengan kemampuan yang unik dari pemimpin. Pengkombinasian sifat pribadi dalam diri

pemimpin mendorong orang lain terinspirasi untuk mencapai tujuan (Bertocci, 2009). Pemimpin pasti memiliki sifat tertentu yang unik dibandingkan dengan bawahannya, misalnya kemampuan intelektual, kepribadian, kebijaksanaan, diplomasi, (Bertocci, 2009), nilai personal dan profesional, dan kemampuan mengembangkan organisasi (Bush & Middlewood, 2005). Sehingga dengan kemampuan tersebut pemimpin memiliki keunggulan dibandingkan dengan orang lain.

Kepemimpinan dapat terjadi ketika ada proses memengaruhi antara pimpinan dan bawahan (Bertocci, 2009; Kouzes & Posner, 2007; Rothausen & Christenson, 2015; Yukl, 2010), misalnya dengan mengarahkan perilaku untuk pencapaian tujuan (Rothausen & Christenson, 2015). Bertocci (2009) menyatakan bahwa elemen penting kepemimpinan dalam hal memengaruhi yaitu menjadi agen perubahan dimana mampu berdampak terhadap perilaku dan kinerja orang lain. Selanjutnya, Van Loon dan Buster (2019) menekankan bahwa secara fundamental kepemimpinan adalah sebuah proses berhubungan yang saling mempengaruhi. Tanpa adanya pengaruh, dalam proses tersebut tidak ada kepemimpinan. Autoritas atau pengaruh dalam organisasi muncul dari kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh dan itu sebagai alat mencapai tujuan (Stanley, 2017).

Proses memengaruhi yang dilakukan oleh pemimpin dapat terjadi ketika ada hubungan (Kouzes & Posner, 2007; Van Loon & Buster, 2019; Yukl, 2010), interaksi (Northouse, 2016; Yukl, 2010), perilaku (Kouzes & Posner, 2007; Yukl, 2010), dan kredibilitas (Kouzes & Posner, 2007) pemimpin yang terjadi pada konteks tertentu—misalnya organisasi (Rothausen & Christenson, 2015). Sehingga melalui hal tersebut, kepemimpinan dapat terjadi. Dengan demikian, konsep kepemimpinan setidaknya memiliki prinsip fundamental yaitu adanya proses

memengaruhi—terjadi antara pemimpin dan anggota. Selanjutnya, berkaitan dengan proses memengaruhi ini terlihat dari karakteristik dan perilaku seorang pemimpin, pandangan anggota dan atribut pemimpin tersebut, dan konteks dimana proses mempengaruhi terjadi (Day & Antonakis, 2012).

PENUTUP

Kepemimpinan merupakan sebuah topik kajian yang sudah lama ada dan tidak akan pernah berakhir selama masih berlangsungnya eksistensi manusia. Secara khusus, setiap organisasi membutuhkan praktik kepemimpinan dalam proses manajemen supaya tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Dengan kata lain, sesungguhnya keberadaan aspek kepemimpinan memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan perlu menjadi perhatian serius pada setiap organisasi baik profit maupun nonprofit.

Kepemimpinan sudah muncul semenjak peradaban manusia di bumi. Namun, apabila ditinjau dari aspek etimologis dan filsafat, kepemimpinan sudah didokumentasikan semenjak ribuan tahun lalu. Mengkaji kepemimpinan berdasarkan teori-teorinya seperti melihat “gajah” dari berbagai sudut pandang yang unik dan tidak akan pernah sempurna. Namun, studi ini telah mengidentifikasi beberapa teori kepemimpinan yang penting, yaitu genetika, orang kuat, sifat, perilaku, jalur-tujuan, kontigensi, transformasional, dan skill. Setiap teori kepemimpinan memiliki kekurangan dan keunggulan. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dipahami secara komprehensif apabila melihatnya dari berbagai sudut pandang atau teori yang ada. Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan pemimpin dalam upaya memengaruhi orang lain atau bawahan melalui hubungan, interaksi, perilaku, dan kredibilitas pemimpin sehingga tujuan dapat

dicapai. Konteks atau situasi kepemimpinan dapat terjadi pada organisasi baik profit dan nonprofit.

Studi ini memiliki keterbatasan dimana pembahasannya hanya berfokus pada sejarah, teori, dan konsep kepemimpinan. Untuk penelitian lebih lanjut, diharapkan dapat mengkaji praktik kepemimpinan berdasarkan teori tersebut. Di negara-negara Asia, termasuk Indonesia—Negara yang

cukup heterogen dengan ribuan organisasi baik sektor publik ataupun swasta sangat perlu untuk mengkaji kepemimpinan sebagai pembanding dan pengembang kajian kepemimpinan. Sehingga, hasil kajian tersebut dapat memberikan pemahaman baru terhadap praktik kepemimpinan di berbagai organisasi. Keunikan dari berbagai daerah akan membentuk karakteristik unik dalam memahami kepemimpinan.

REFERENSI

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Transformational leadership: 1992 and beyond. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 14(5), 21–27.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (4th ed.). New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bertocci, D. I. (2009). *Leadership in Organization: There Is a Difference between Leaders and Managers*. United States of America: University press of America.
- Bolden, R., Hawkins, B., Gosling, J., & Taylor, S. (2011). *Exploring Leadership: Individual, Organizational, and Societal Persepective*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Bush, T., & Middlewood, D. (2005). *Leading and managing people in education*. London: Sage Publications.
- Chow, T. W., Salleh, M. L., & Ismail, I. A. (2017). Lessons from the Major Leadership Theories in Comparison to the Competency Theory for Leadership Practice. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(2), 147–156.
- Clark, C. M., & Harrison, C. (2018). Leadership: the complexities and state of the field. *European Business Review*, 92(3), 1–63.
- Day, D. V., & Antonakis, J. (2013). The Future of Leadership. In *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Leadership, Change, and Organizational Development* (pp. 221–236). <https://doi.org/10.1002/9781118326404>
- Day, D. V., & Antonakis, J. (2012). Leadership: Past, Present, and Future. In D. V Day & J. Antonakis (Eds.), *The Nature of Leadership* (Second, pp. 3–28). United States of America: Sage Publications.
- Gumus, S., Bellibas, M. S., Esen, M., & Gumus, E. (2016). A systematic review of studies on leadership models in educational research from 1980 to 2014. *Educational Management Administration and Leadership*, 46(1), 25–48.
- Harrison, C. (2018). *Leadership Theory and Research: A Critical Approach to New and Existing Paradigms*. Switzerland: Palgrave Macmillan.
- House, R. J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The leadership challenge* (4th ed.). San Francisco, CA:

Jossey-Bass.

- Lumban Gaol, N. T. (2017). Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213–219.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2010). *Leadership Theory, Application, and Skill Development* (4th ed.). Mason, USA: South-Western Cengage Learning.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016). *Leadership Theory, Application, & Skill Development* (6th ed.). Boston, USA: Cengage Learning.
- Marturano, A., & Gosling, J. (2008). Introduction. In J. Gosling & A. Marturano (Eds.), *Leadership: The Key Concepts* (pp. xxiii–xxvi). London: Routledge.
- Mouton, N. (2019). A literary perspective on the limits of leadership: Tolstoy's critique of the great man theory. *Leadership*, 15(1), 81–102.
- Mumford, T. V., Campion, M. A., & Morgeson, F. P. (2007). The leadership skills strataplex: Leadership skill requirements across organizational levels. *Leadership Quarterly*, 18(2), 154–166.
- Nienaber, H. (2010). Conceptualisation of management and leadership. *Management Decision*, 48(5), 661–675.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (6th ed.). Los Angeles: Sage.
- Olowoselu, A., Mohamad, M. bin, & Aboudahr, S. M. F. M. (2019). Path-Goal Theory and the Application in Educational Management and Leadership. *Education Quarterly Reviews*, 2(2), 448-455.
- Rothausen, T. J., & Christenson, S. M. (2015). Leadership. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–6. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom020032>
- Spector, B. A. (2016). Carlyle, Freud, and the Great Man Theory more fully considered. *Leadership*, 12(2), 250–260.
- Stanley, D. (2017). Leadership Theories and Styles. In D. Stanley (Ed.), *Clinical Leadership in Nursing and Healthcare: Values into Action* (pp. 25–46). https://doi.org/10.1007/978-3-319-11107-0_4
- Van Loon, R., & Buster, A. (2019). The Future of Leadership: The Courage to Be Both Leader and Follower. *Journal of Leadership Studies*, 13(1), 73–74.
- Williams, F. K., Ricciardi, D., & Blackburn, R. (2006). Leadership, theory of. In F. W. English (Ed.), *Encyclopedia of Educational Leadership and Administration* (pp. 586–591). United States of America: Sage Publications.
- Yammarino, F. (2013). Leadership: Past, present, and future. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(2), 149–155.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Zaccaro, S. J. (2007). Trait-based perspectives of leadership. *American Psychologist*, 62(1), 6–16.