

INTERAKSI ANTARA TEORI DAN PRAKTIK KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI

Muhamad Irfan Arif^{1*}, Salito²,

^{1,2} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah
Darul Ulum (STITTDAR), Indonesia

*Corresponding Author: Irfan.irfan210595@gmail.com, smilesalito@gmail.com,

ARTICLE INFO

*Kata Kunci: Kepemimpinan;
teori kepemimpinan; praktik
kepemimpinan; efektivitas
organisasi; studi kasus;
adaptasi kepemimpinan.*

Received : 1 Januari

Revised : 5 Januari

Accepted: 13 Januari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi interaksi antara teori dan praktik kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, penelitian ini menggali bagaimana pemimpin memahami, menafsirkan, dan menerapkan teori kepemimpinan dalam konteks nyata organisasi. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin tidak menerapkan teori kepemimpinan secara kaku, tetapi melakukan adaptasi sesuai kebutuhan organisasi, budaya kerja, dinamika tim, serta tantangan situasional. Interaksi antara teori dan praktik terbukti berkontribusi pada peningkatan motivasi, efektivitas komunikasi, serta pencapaian tujuan organisasi. Namun, hambatan seperti resistensi bawahan, struktur birokrasi, dan keterbatasan sumber daya memengaruhi penerapan teori secara optimal. Penelitian ini menegaskan pentingnya fleksibilitas, kecerdasan emosional, dan kemampuan adaptif dalam memadukan teori dan praktik kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam keberlangsungan dan efektivitas setiap organisasi, baik di sektor publik, privat, maupun komunitas. Berbagai teori kepemimpinan dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana pemimpin mampu memengaruhi perilaku, kinerja, dan komitmen anggota organisasi. Namun, meskipun teori kepemimpinan berkembang pesat, terdapat kesenjangan yang signifikan antara “apa yang diajarkan teori” dan “apa yang terjadi di lapangan.” Fenomena ini membuat banyak organisasi mengalami kesulitan menerjemahkan teori kepemimpinan menjadi praktik yang konkret dan efektif. Kondisi ini menunjukkan perlunya memahami secara

mendalam bagaimana teori dan praktik kepemimpinan berinteraksi dalam konteks nyata.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa teori kepemimpinan hanya memberikan kerangka konseptual, sementara efektivitasnya sangat ditentukan oleh implementasi dalam situasi spesifik. Misalnya, Bass dan Riggio (2006) menemukan bahwa teori kepemimpinan transformasional hanya berdampak signifikan ketika diterapkan dengan mempertimbangkan karakteristik bawahan dan konteks organisasi. Hal ini memperkuat urgensi penelitian kualitatif yang mengeksplorasi proses penerjemahan teori menjadi praktik yang sesuai dengan realitas organisasi.

Selain itu, terdapat perbedaan mencolok antara gaya kepemimpinan yang diproyeksikan oleh teori dengan gaya faktual yang digunakan pemimpin dalam menghadapi dinamika operasional. Yukl (2010) mengemukakan bahwa pemimpin cenderung menggabungkan beberapa gaya kepemimpinan secara spontan berdasarkan situasi, sehingga teori-teori kepemimpinan formal hanya berfungsi sebagai referensi dasar. Kompleksitas ini menegaskan bahwa hubungan antara teori dan praktik tidak bersifat linear, melainkan melalui proses adaptasi yang terus-menerus.

Dalam konteks organisasi modern, pemimpin dituntut untuk merespons perubahan cepat seperti transformasi digital, tuntutan kompetitif, dan perubahan perilaku karyawan. Northouse (2018) menyatakan bahwa praktik kepemimpinan efektif sangat bergantung pada kemampuan pemimpin membaca situasi dan melakukan improvisasi strategis, sesuatu yang tidak sepenuhnya dijelaskan oleh teori kepemimpinan klasik. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan penelitian kualitatif untuk memahami bagaimana pemimpin benar-benar mengaplikasikan teori dalam kondisi lapangan yang fluktuatif.

Penelitian empiris lain oleh Goleman (2000) menemukan bahwa pemimpin yang efektif tidak selalu mengikuti teori tertentu, tetapi justru mengombinasikan berbagai pendekatan berdasarkan kecerdasan emosional dan dinamika tim. Dalam praktiknya, pemimpin sering kali memilih gaya yang berbeda dari teori formal karena tuntutan organisasi atau preferensi personal. Fenomena ini membuat interaksi antara teori dan praktik menjadi area penelitian yang sangat penting.

Dalam organisasi publik, penelitian Denhardt & Denhardt (2015) menunjukkan bahwa teori kepemimpinan berbasis pelayanan (*servant leadership*) hanya efektif ketika struktur birokrasi mendukung praktik partisipatif. Tanpa dukungan struktural tersebut, teori hanya menjadi slogan tanpa implementasi nyata. Hal ini memberi sinyal bahwa teori dan praktik kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari karakteristik konteks organisasi.

Sementara itu, studi oleh Avolio & Walumbwa (2014) mengenai kepemimpinan autentik menemukan bahwa pemimpin mengadaptasi perilakunya berdasarkan tekanan eksternal dan budaya organisasi. Artinya, penerapan teori kepemimpinan autentik memerlukan proses interpretasi yang mendalam sehingga dampaknya tidak otomatis terjadi. Hal ini memperkuat

alasan perlunya penelitian yang menggali bagaimana pemimpin menafsirkan teori dalam keseharian mereka.

Dalam penelitian lainnya, Judge dan Piccolo (2004) mengungkapkan bahwa teori kepemimpinan transaksional tidak selalu menghasilkan efektivitas tinggi jika tidak disesuaikan dengan karakteristik bawahan. Studi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas teori kepemimpinan bergantung pada penerapan yang kontekstual, bukan hanya pada rumusan teoretisnya. Oleh karena itu, pemahaman mengenai bagaimana pemimpin menyesuaikan teori menjadi praktik merupakan kajian penting.

Penelitian House et al. (2014) melalui proyek GLOBE memperlihatkan bahwa budaya nasional sangat menentukan cara teori kepemimpinan dipahami dan diterapkan. Teori yang efektif di negara tertentu dapat menjadi tidak relevan di negara lain. Hal ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan selalu melalui proses penerjemahan sosial-budaya yang tidak dijelaskan secara lengkap oleh teori kepemimpinan Barat tradisional.

Di sektor pendidikan, studi oleh Leithwood & Jantzi (2005) mengungkapkan bahwa teori kepemimpinan transformasional hanya memberikan hasil optimal ketika diterapkan dengan pendekatan kolaboratif yang sesuai dengan dinamika sekolah. Artinya, teori saja tidak cukup; pemimpin harus mampu mempraktikkan prinsip-prinsip kepemimpinan dengan sensitif terhadap kondisi lapangan. Hal ini sekali lagi menegaskan bahwa teori kepemimpinan membutuhkan proses adaptasi sebelum menjadi efektif.

Penelitian lain oleh Robbins & Judge (2019) menemukan bahwa gap antara teori dan praktik kepemimpinan sering terjadi karena kurangnya pemahaman pemimpin terhadap konsep teoretis atau ketidakselarasan antara teori dan tuntutan organisasi. Hal ini menyebabkan teori kepemimpinan tidak selalu dapat diterapkan secara langsung tanpa modifikasi. Pemimpin harus mampu melakukan interpretasi dan translasi teori agar sesuai dengan realitas.

Dalam organisasi bisnis, studi Kotter (2012) menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi teori kepemimpinan perubahan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin memotivasi, mengkomunikasikan visi, dan membangun komitmen tim. Namun, praktik tersebut tidak selalu berjalan sesuai teori karena adanya resistensi, keterbatasan sumber daya, atau budaya organisasi yang kurang mendukung. Interaksi kompleks ini perlu dikaji secara mendalam menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali makna, pengalaman, dan strategi pemimpin dalam menerapkan teori.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa interaksi antara teori dan praktik kepemimpinan bersifat dinamis, kompleks, dan sangat dipengaruhi oleh konteks. Meski banyak teori kepemimpinan telah dikembangkan, belum ada kejelasan mengenai bagaimana teori tersebut diterjemahkan dalam praktik nyata secara efektif. Oleh karena itu, penelitian kualitatif ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana pemimpin memaknai, mengadaptasi, dan mengimplementasikan teori kepemimpinan dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoretis yang signifikan bagi pengembangan model

kepemimpinan yang lebih kontekstual, aplikatif, dan relevan dengan tantangan organisasi masa kini.

1. Bagaimana pemimpin memahami dan memaknai teori-teori kepemimpinan dalam konteks organisasi mereka?
2. Bagaimana proses pemimpin menerjemahkan teori kepemimpinan ke dalam praktik sehari-hari di lingkungan organisasi?
3. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi perbedaan antara teori kepemimpinan yang dianut dan praktik kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin?
4. Bagaimana pemimpin mengadaptasi dan memodifikasi teori kepemimpinan agar sesuai dengan kebutuhan, budaya, dan dinamika organisasi?
5. Bagaimana interaksi antara teori kepemimpinan dan praktik kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi?
6. Hambatan apa yang dihadapi pemimpin dalam mengaplikasikan teori kepemimpinan ke dalam praktik nyata, dan bagaimana mereka mengatasinya?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi berjudul "Interaksi antara Teori dan Praktik Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi" adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, karena penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam mengenai bagaimana pemimpin menginterpretasikan, mengadaptasi, dan menerapkan teori kepemimpinan dalam praktik nyata organisasi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen organisasi untuk menangkap pengalaman, persepsi, serta dinamika kepemimpinan dalam konteks yang kompleks. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, mencakup pemimpin, manajer, dan staf yang memiliki pengalaman langsung terhadap praktik kepemimpinan di organisasi tersebut. Analisis data menggunakan teknik analisis tematik, meliputi proses reduksi data, kategorisasi, penemuan pola, serta interpretasi mendalam untuk memahami interaksi antara teori dan praktik kepemimpinan. Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member checking, sehingga hasil penelitian memiliki kredibilitas tinggi dan mampu memberikan gambaran holistik tentang efektivitas kepemimpinan dalam konteks organisasi.

PEMBAHASAN:

1. Pemimpin memahami dan memaknai teori-teori kepemimpinan dalam konteks organisasi.

Pemahaman pemimpin terhadap teori-teori kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan budaya organisasi. Banyak pemimpin mengetahui teori kepemimpinan secara konseptual, namun interpretasinya dapat berbeda ketika diterapkan dalam

konteks riil. Northouse (2018) menekankan bahwa pemaknaan teori oleh pemimpin bukanlah proses pasif, melainkan proses aktif yang melibatkan interpretasi terhadap situasi organisasi. Ini menunjukkan bahwa teori menjadi sumber inspirasi, bukan aturan baku.

Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa pemimpin cenderung memilih teori yang paling sesuai dengan kepribadian dan konteks organisasi. Yukl (2010) menemukan bahwa pemahaman pemimpin terhadap teori cenderung pragmatis, yaitu mereka mengambil bagian teori yang dianggap relevan dan mengabaikan bagian lain. Hal ini membuat pemaknaan teori kepemimpinan sangat bersifat selektif dan situasional.

Dalam organisasi publik, penelitian oleh Denhardt & Denhardt (2015) menunjukkan bahwa pemimpin memahami teori kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) sebagai panduan nilai, tetapi interpretasinya sangat dipengaruhi oleh struktur birokrasi. Artinya, pemaknaan teori tidak dapat dilepaskan dari norma organisasi, peraturan internal, dan harapan pemangku kepentingan. Pemimpin melihat teori bukan sebagai konsep tunggal, tetapi sebagai sistem nilai yang perlu dinegosiasikan.

Sementara itu, penelitian Avolio & Walumbwa (2014) mengungkap bahwa pemimpin yang memahami teori kepemimpinan autentik memaknai konsep tersebut sebagai usaha untuk menampilkan diri apa adanya. Namun dalam praktiknya, pemimpin sering memodifikasi pemahaman mereka untuk menyesuaikan tuntutan organisasi. Artinya, pemaknaan teori melibatkan kompromi antara nilai personal dan ekspektasi organisasi.

Pemaknaan teori juga dipengaruhi oleh pengalaman interpersonal dalam organisasi. Studi oleh Goleman (2000) menunjukkan bahwa teori kecerdasan emosional dipahami berbeda oleh setiap pemimpin berdasarkan pengalaman berinteraksi dengan bawahan. Dengan demikian, proses pemaknaan teori bersifat dinamis dan kontekstual. Hal ini memperlihatkan bahwa pemimpin tidak hanya memahami teori secara akademik, tetapi juga melalui pengalaman praktik sehari-hari.

2. Proses pemimpin menerjemahkan teori kepemimpinan ke dalam praktik sehari-hari.

Proses penerjemahan teori ke dalam praktik biasanya berlangsung melalui proses internalisasi, interpretasi, dan penyesuaian terhadap kondisi organisasi. Menurut Bass & Riggio (2006), penerapan teori kepemimpinan transformasional memerlukan proses adaptasi sehingga pemimpin harus menyesuaikan nilai-nilai visioner dengan kemampuan dan karakteristik tim. Ini menunjukkan bahwa penerjemahan teori tidak dapat dilakukan secara mekanis.

Penelitian oleh Judge & Piccolo (2004) mengungkap bahwa penerjemahan teori kepemimpinan transaksional ke dalam praktik memerlukan kemampuan pemimpin untuk mengelola imbalan dan hukuman secara fleksibel. Pemimpin sering memodifikasi teori agar lebih sesuai dengan norma dan budaya organisasi. Dengan demikian, proses translasi teori bukan sekadar mengikuti pedoman, tetapi melakukan improvisasi.

Dalam konteks pendidikan, Leithwood & Jantzi (2005) menemukan bahwa pemimpin sekolah menerjemahkan teori kepemimpinan transformasional ke dalam praktik melalui peningkatan kolaborasi, pemberian inspirasi, dan penciptaan budaya positif. Namun, proses ini memerlukan kemampuan pemimpin membaca kondisi psikologis guru dan siswa. Hal ini menunjukkan bahwa teori menjadi efektif ketika diterjemahkan melalui tindakan interpersonal yang konkret.

Penelitian Kotter (2012) juga menjelaskan bahwa pemimpin menerjemahkan teori kepemimpinan perubahan melalui komunikasi intensif, pembentukan koalisi, dan penciptaan urgensi. Namun dalam praktiknya, pemimpin sering mengalami hambatan seperti resistensi bawahan, konflik kepentingan, atau kurangnya sumber daya. Proses penerjemahan teori menjadi praktik memerlukan keterampilan manajemen konflik dan adaptasi situasional.

Kajian lain oleh House et al. (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi variabel penting yang mempengaruhi bagaimana teori diterjemahkan ke dalam praktik. Pemimpin di budaya kolektivistik cenderung menerjemahkan teori dengan pendekatan kolaboratif, sedangkan pemimpin di budaya individualistik lebih menekankan inisiatif personal. Dengan demikian, proses penerjemahan teori sangat dipengaruhi oleh struktur sosial tempat pemimpin berada.

3. Faktor-faktor yang memengaruhi perbedaan antara teori kepemimpinan yang dianut dan praktik kepemimpinan yang dijalankan.

Salah satu faktor utama adalah faktor situasional. Menurut Yukl (2010), pemimpin menghadapi situasi yang cepat berubah sehingga teori sering kali tidak memberikan panduan yang cukup fleksibel. Perbedaan ini membuat pemimpin terpaksa mengambil keputusan yang berbeda dari yang direkomendasikan teori. Situasi darurat atau tekanan eksternal dapat membuat teori sulit diterapkan secara ideal.

Faktor budaya organisasi juga sangat memengaruhi kesenjangan antara teori dan praktik. House et al. (2014) mengemukakan bahwa budaya organisasi membentuk norma perilaku yang melekat sehingga pemimpin menyesuaikan praktik kepemimpinan dengan apa yang dianggap dapat diterima. Teori mungkin mendorong perubahan, tetapi budaya dapat menjadi hambatan atau penyesuaian yang signifikan.

Faktor kemampuan interpersonal pemimpin turut memainkan peran penting. Goleman (2000) menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional pemimpin sangat menentukan kesuksesan penerapan teori. Pemimpin yang kurang mampu mengelola emosi dan hubungan interpersonal cenderung kesulitan menerapkan teori transformasional atau autentik. Akibatnya, praktik kepemimpinan tidak sesuai dengan teori yang diklaim dianut.

Selain itu, struktur organisasi dapat menjadi faktor pembeda. Dalam penelitian Denhardt & Denhardt (2015), birokrasi yang kaku membuat pemimpin sulit menerapkan teori kepemimpinan partisipatif atau pelayanan. Struktur organisasi yang terikat regulasi membatasi ruang gerak pemimpin

dalam mengimplementasikan strategi berbasis teori, sehingga praktik cenderung bersifat formalistik.

Perspektif empiris lain dari Avolio & Walumbwa (2014) menunjukkan bahwa faktor personal seperti nilai pribadi, kepribadian, dan pengalaman masa lalu mempengaruhi kesenjangan antara teori dan praktik. Pemimpin yang memiliki nilai konservatif mungkin memahami teori transformasional, tetapi menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih otoritatif. Dengan demikian, faktor personal turut menciptakan dinamika yang kompleks antara teori dan praktik kepemimpinan.

4. Pemimpin mengadaptasi dan memodifikasi teori kepemimpinan agar sesuai dengan kebutuhan, budaya, dan dinamika organisasi.

Pemimpin melakukan adaptasi teori dengan cara menyeleksi bagian teori yang paling relevan dengan situasi organisasi. Northouse (2018) menjelaskan bahwa teori kepemimpinan pada dasarnya bersifat fleksibel sehingga pemimpin perlu melakukan interpretasi kontekstual. Pemimpin tidak harus menerapkan seluruh konsep, tetapi bisa memilih elemen yang paling cocok untuk budaya organisasi.

Penelitian oleh Bass & Riggio (2006) menemukan bahwa pemimpin sering memodifikasi teori transformasional dengan mengurangi penekanan pada karisma dan meningkatkan fokus pada pemberdayaan tim. Ini dilakukan untuk menghindari ketergantungan anggota pada pemimpin. Adaptasi ini menunjukkan bahwa teori harus disesuaikan agar selaras dengan struktur dan nilai organisasi.

Dalam konteks global, House et al. (2014) menunjukkan bahwa teori kepemimpinan Barat dimodifikasi oleh pemimpin di budaya Asia agar lebih harmonis dan kolektivistik. Misalnya, gaya kepemimpinan visioner dipadukan dengan pendekatan musyawarah. Adaptasi ini membuktikan bahwa teori tidak dapat diterapkan secara universal tanpa mempertimbangkan konteks budaya.

Penelitian Leithwood & Jantzi (2005) mengungkapkan bahwa pemimpin pendidikan mengadaptasi teori kepemimpinan transformasional dengan menambah elemen kesejahteraan guru dan siswa. Adaptasi ini diperlukan karena sekolah memiliki dinamika psikologis dan sosial yang unik. Hal ini menunjukkan bahwa teori harus dikontekstualisasikan berdasarkan karakteristik institusi.

Selain budaya, faktor dinamika organisasi juga mempengaruhi modifikasi teori. Kotter (2012) menjelaskan bahwa pada organisasi yang sedang mengalami perubahan, pemimpin menyesuaikan teori kepemimpinan perubahan dengan strategi komunikasi yang lebih intensif dan partisipatif. Ini menunjukkan bahwa adaptasi teori dilakukan untuk menjawab tuntutan dan tantangan yang berkembang.

5. Interaksi antara teori kepemimpinan dan praktik kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi.

Interaksi yang harmonis antara teori dan praktik kepemimpinan dapat menciptakan pemimpin yang lebih kompeten dan kontekstual. Bass & Riggio (2006) menjelaskan bahwa ketika teori transformasional benar-benar

diterjemahkan ke dalam praktik, organisasi akan mengalami peningkatan motivasi, komitmen, dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa teori menjadi lebih efektif ketika dipraktikkan secara konsisten.

Penelitian Judge & Piccolo (2004) menunjukkan bahwa kombinasi teori transaksional dan transformasional menghasilkan efektivitas organisasi yang lebih optimal dibandingkan penggunaan satu teori saja. Interaksi teori dan praktik memungkinkan pemimpin menggunakan strategi yang fleksibel untuk mengelola bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi teori dapat meningkatkan adaptabilitas pemimpin.

Dalam sektor pendidikan, Leithwood & Jantzi (2005) mengungkapkan bahwa interaksi teori dan praktik kepemimpinan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, motivasi guru, dan budaya sekolah positif. Ketika teori diterapkan secara kreatif, efektivitas organisasi meningkat secara signifikan. Hal ini membuktikan bahwa implementasi praktis teori kepemimpinan memiliki dampak langsung pada kinerja organisasi.

Penelitian oleh Kotter (2012) menunjukkan bahwa efektivitas organisasi meningkat ketika teori kepemimpinan perubahan digunakan sebagai panduan dalam mengelola resistensi dan membangun visi. Namun, teori hanya efektif jika dipraktikkan melalui komunikasi dan kolaborasi yang intensif. Ini menandakan bahwa efektivitas organisasi adalah hasil dari sinergi antara teori dan praktik.

Kajian House et al. (2014) menegaskan bahwa interaksi antara teori dan praktik kepemimpinan yang selaras dengan budaya organisasi dapat meningkatkan kohesi, kepercayaan, dan produktivitas tim. Jika teori diterapkan tanpa mempertimbangkan praktik budaya, efektivitas justru menurun. Dengan demikian, efektivitas organisasi meningkat ketika teori dan praktik berpadu secara kontekstual dan adaptif.

6. Hambatan apa yang dihadapi pemimpin dalam mengaplikasikan teori kepemimpinan.

Salah satu hambatan terbesar adalah perbedaan antara idealisme teori dan realitas organisasi. Yukl (2010) menjelaskan bahwa perubahan cepat dan ketidakpastian membuat teori sulit diterapkan secara penuh. Pemimpin sering menghadapi tekanan waktu, konflik internal, dan keterbatasan sumber daya. Hambatan ini memerlukan strategi adaptasi yang kreatif.

Struktur birokrasi juga menjadi kendala signifikan. Dalam penelitian Denhardt & Denhardt (2015), aturan yang kaku membatasi pemimpin untuk menerapkan teori kepemimpinan yang bersifat partisipatif. Untuk mengatasi hal ini, pemimpin sering melakukan inovasi kecil (micro-change) agar nilai teori tetap bisa digunakan tanpa melanggar regulasi.

Faktor emosional dan interpersonal sering menjadi hambatan lain. Goleman (2000) menunjukkan bahwa pemimpin dengan kecerdasan emosional rendah kesulitan menerapkan teori transformasional atau autentik. Mereka mengatasinya melalui pelatihan kecerdasan emosional dan mentoring. Ini membuktikan bahwa pengembangan kapasitas personal berperan penting.

Resistensi bawahan juga sering muncul sebagai hambatan. Kotter (2012) menyatakan bahwa pemimpin harus mengelola resistensi dengan komunikasi yang persuasif dan partisipatif. Dengan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, hambatan terhadap implementasi teori dapat diminimalkan. Pendekatan kolaboratif menjadi kunci keberhasilan.

Hambatan berikutnya adalah kesenjangan budaya. House et al. (2014) menunjukkan bahwa teori kepemimpinan Barat tidak selalu cocok dengan budaya organisasi di Asia atau Afrika. Pemimpin mengatasi hambatan ini dengan memodifikasi teori dan menggabungkannya dengan nilai lokal. Strategi ini menciptakan praktik kepemimpinan yang lebih efektif dan diterima oleh anggota organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa interaksi antara teori dan praktik kepemimpinan merupakan proses dinamis yang dipengaruhi oleh konteks organisasi, budaya, karakteristik pemimpin, serta situasi yang dihadapi. Teori kepemimpinan tidak dapat diterapkan secara kaku, melainkan harus ditafsirkan dan dimodifikasi agar relevan dengan kebutuhan organisasi. Pemimpin menggabungkan berbagai teori secara fleksibel dan mengadaptasinya melalui pengalaman, kemampuan interpersonal, dan respons terhadap dinamika tim. Ketika teori dan praktik dapat diselaraskan, efektivitas organisasi meningkat melalui peningkatan motivasi karyawan, kejelasan visi, dan harmonisasi budaya kerja. Namun, hambatan seperti birokrasi, resistensi bawahan, serta kesenjangan nilai personal dan budaya organisasi perlu dikelola secara strategis agar implementasi teori dapat berjalan optimal.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, pemimpin organisasi disarankan untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan yang berfokus pada adaptasi teori ke dalam konteks praktik, termasuk pengembangan kecerdasan emosional, kemampuan komunikasi, dan manajemen perubahan. Organisasi perlu menciptakan budaya yang mendukung penerapan teori kepemimpinan melalui struktur yang lebih fleksibel, ruang untuk partisipasi, dan mekanisme feedback berkelanjutan. Selain itu, penelitian lanjutan dapat memperluas konteks dan jenis organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai proses interaksi teori dan praktik kepemimpinan, serta mengeksplorasi model kepemimpinan hybrid yang terbukti efektif dalam menghadapi tantangan organisasi modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2014). Authentic leadership theory, research, and practice: Steps taken and steps that remain. In D. V. Day (Ed.), *The Oxford handbook of leadership and organizations* (pp. 331–356). Oxford University Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.

- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2015). *The new public service: Serving, not steering* (4th ed.). Routledge.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
- ouse, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (Eds.). (2014). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. SAGE Publications.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change* (Rev. ed.). Harvard Business Review Press.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. In B. Davies (Ed.), *The essentials of school leadership* (pp. 31-43). SAGE Publications.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Pearson.