

Pengembangan Model Practical Manager dengan Konsep Get, Grow, Glow: Kajian Kualitatif atas Konsep Kepemimpinan Praktis dan Berkelanjutan

Jumadi Subur¹, Yudi Sirojul Muhdi², Mutmainah³

¹ Universitas Pakuan; ² Roudlotul Jannah Islamic School; ³ Nizamia Andalusia School
jumadi.subur@gmail.com, yudi.smuhdi96@gmail.com; mutmainah.ahsan@gmail.com

Abstract

This research aim to develops the Practical Manager Model through the progressive phases of Get, Grow, and Glow, providing a comprehensive conceptual framework for effective and sustainable leadership. Responding to the modern organizational demands, the model guides managers not only to achieve targets, but also to nurture team potential and create a lasting legacy. Built upon Servant Leadership Theory, this model shifts the leadership paradigm from power to service, instilling a people-centered approach in every phase. Through qualitative synthesis, transformational and authentic leadership concepts are integrated to add vision, inspiration, integrity, and genuineness to managerial development. The Get phase marks the crucial transition from individual contributor to serving leader, while Grow focuses on developing managerial competencies like coaching and delegation. The Glow phase emphasizes legacy building and empowering future leaders. Systematic literature study, thematic analysis, and conceptual synthesis were employed to establish a strong theoretical foundation, making the model practical, dynamic, and relevant. This framework ensures managers are equipped for complex challenges and enables positive, sustainable impact across organizational contexts.

Keywords: *Servant Leadership, Transformational Leadership, Managerial Development, Coaching, Leadership Legacy*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan merumuskan sebuah Model Practical Manager melalui tiga fase progresif: Get, Grow, dan Glow, sebagai kerangka konseptual yang komprehensif untuk kepemimpinan efektif dan berkelanjutan. Menjawab tuntutan organisasi modern, model ini membimbing manajer agar tidak hanya meraih target, tetapi juga mengembangkan potensi tim dan menciptakan warisan berjangka panjang. Berlandaskan pada Teori Kepemimpinan Pelayan, model ini menggeser paradigma kepemimpinan dari kekuasaan menuju pelayanan, sehingga setiap fase berorientasi pada pengembangan orang lain. Melalui sintesis kualitatif, konsep kepemimpinan transformasional dan otentik diintegrasikan untuk menambah elemen visi, inspirasi, integritas, dan ketulusan dalam pengembangan manajemen. Fase Get menandai transisi krusial dari kontributor individu menjadi pemimpin yang melayani, fase Grow berfokus pada pengembangan kompetensi manajerial seperti coaching dan delegasi, sementara fase Glow menekankan penciptaan warisan serta pemberdayaan pemimpin masa depan. Studi literatur sistematis, analisis tematik, dan sintesis konseptual digunakan

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

untuk memastikan fondasi teoretis yang kuat, sehingga model ini praktis, dinamis, dan relevan menghadapi tantangan manajerial saat ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan Pelayan, Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Manajerial, Pembinaan, Warisan Kepemimpinan

1. Pendahuluan

Tuntutan organisasi modern terhadap kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan semakin meningkat, melampaui sekadar kemampuan manajerial teknis. Manajer kini diharapkan tidak hanya mencapai target, tetapi juga mampu mengembangkan potensi tim dan menciptakan dampak jangka panjang. Namun, model pengembangan kepemimpinan yang ada seringkali kurang terstruktur dalam memetakan perjalanan manajer secara holistik. Penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan tersebut dengan mengembangkan sebuah model konseptual yang disebut "Practical Manager". Melalui kajian kualitatif, model ini dirumuskan dalam tiga fase progresif—Get, Grow, dan Glow—sebagai peta jalan praktis bagi manajer dalam transisi peran, pengembangan kompetensi, dan penciptaan warisan.

Kerangka kerja ini secara fundamental berlandaskan pada Teori Kepemimpinan Pelayan, yang menggeser paradigma kepemimpinan dari kekuasaan menuju pelayanan sebagai motivasi utama. Filosofi ini menjadi fondasi yang mengikat setiap fase, memastikan pengembangan manajer berpusat pada pertumbuhan orang lain. Untuk membentuk model yang komprehensif, teori ini disintesis dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menambahkan dimensi visi dan inspirasi, serta kepemimpinan otentik yang menekankan integritas dan ketulusan. Integrasi ini menghasilkan sebuah model kepemimpinan yang tidak hanya humanis, tetapi juga praktis, dinamis, dan relevan untuk menjawab tantangan manajerial yang kompleks saat ini.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership), yang pertama kali digagas oleh Robert K. Greenleaf, menjadi landasan utama dalam penelitian ini. Teori ini membalikkan paradigma kepemimpinan tradisional dengan menempatkan pelayanan sebagai motivasi utama seorang pemimpin. Fokusnya bukan pada akumulasi kekuasaan, melainkan pada pemenuhan kebutuhan dan pengembangan potensi para pengikut, organisasi, serta komunitas yang lebih luas. Pendekatan ini secara inheren mendukung fase "Glow" dalam model Practical Manager, di mana seorang pemimpin tidak hanya mencapai target, tetapi juga meninggalkan warisan positif melalui pemberdayaan orang lain.

Karakteristik esensial dari seorang pemimpin pelayan meliputi kemampuan mendengarkan secara empatik, kesadaran diri, persuasi, serta komitmen tulus terhadap pertumbuhan individu dalam tim. Teori ini menegaskan bahwa kualitas-kualitas tersebut bukanlah sekadar nilai abstrak, melainkan perilaku manajerial yang dapat dipraktikkan secara konsisten. Keterampilan ini sangat relevan dengan fase "Grow", di mana seorang manajer diasah untuk menguasai komunikasi, delegasi, dan pembinaan tim. Dengan demikian, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang suportif, aman secara psikologis, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan.

Aplikasi Teori Kepemimpinan Pelayan memberikan kerangka kerja konseptual yang kokoh bagi model "Get, Grow, Glow". Fase "Get" merepresentasikan pergeseran pola pikir dari kontributor individu menjadi pemimpin yang melayani, sejalan dengan filosofi dasar teori ini. Selanjutnya, fase "Grow" merupakan implementasi nyata dari atribut kepemimpinan pelayan, seperti mengembangkan kompetensi tim melalui pembinaan. Puncaknya, fase "Glow" mencerminkan tujuan akhir kepemimpinan pelayan, yaitu menciptakan dampak jangka panjang (legacy) dan memberdayakan anggota tim untuk menjadi pemimpin di masa depan.

Dalam konteks organisasi modern yang menuntut kepemimpinan yang lebih humanis dan bermakna, Teori Kepemimpinan Pelayan menunjukkan relevansi yang tinggi. Meskipun menjadi kerangka utama, teori ini akan disintesis dengan konsep kepemimpinan transformasional dan otentik untuk membentuk model yang komprehensif. Integrasi ini memungkinkan model Practical Manager tidak hanya berorientasi pada pelayanan, tetapi juga inspiratif dan tulus. Pendekatan holistik ini dirancang untuk menjawab tantangan manajerial yang kompleks serta memastikan model yang dihasilkan bersifat praktis dan dapat diimplementasikan secara efektif.

3. Metodologi Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis untuk mengembangkan model kepemimpinan praktis. Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya untuk mengeksplorasi secara mendalam dan holistik konsep-konsep yang membentuk perjalanan seorang manajer. Fokus penelitian bukanlah menguji hipotesis, melainkan membangun sebuah kerangka kerja konseptual yang koheren, yaitu model "Get, Grow, Glow", melalui interpretasi dan sintesis data. Dengan paradigma konstruktivis, penelitian ini bertujuan memahami dan merumuskan makna di balik setiap fase kepemimpinan, sehingga model yang dihasilkan tidak hanya teoretis tetapi juga kaya akan konteks dan relevansi praktis bagi para manajer modern.

Secara spesifik, strategi penelitian yang diterapkan adalah studi sintesis konseptual. Desain ini memungkinkan peneliti untuk secara sistematis mengidentifikasi, menganalisis, dan mengintegrasikan berbagai konsep dari landasan teori yang ada, terutama Teori Kepemimpinan Pelayan, serta teori pendukung lainnya. Proses ini berpusat pada pemetaan dan pengelompokan ide-ide kunci ke dalam tiga tahapan logis model: Get (memperoleh peran), Grow (mengembangkan kompetensi), dan Glow (menciptakan warisan). Dengan demikian, pendekatan ini sangat efektif untuk membangun sebuah model baru yang terstruktur, logis, dan memiliki dasar teoretis yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada sifat penelitian yang eksploratif dan bertujuan membangun teori, bukan mengukurnya secara kuantitatif. Sebuah studi kuantitatif tidak akan mampu menangkap kedalaman makna dan proses dinamis yang terkandung dalam transisi kepemimpinan dari tahap "Get" hingga "Glow". Penelitian ini secara sadar membatasi ruang lingkupnya pada pengembangan kerangka kerja konseptual. Fokusnya adalah membangun fondasi teoretis yang kokoh untuk model Practical Manager, yang nantinya dapat diuji secara empiris dalam penelitian lanjutan. Dengan demikian, pendekatan ini memberikan landasan yang kaya dan mendalam untuk pemahaman kepemimpinan praktis.

Sumber Data dan Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sepenuhnya merupakan data sekunder yang bersifat tekstual dan konseptual. Data tersebut terdiri dari dua kategori utama. Pertama, sumber primer yang mencakup literatur fundamental mengenai Teori Kepemimpinan Pelayan oleh Robert K. Greenleaf, serta karya-karya seminal tentang kepemimpinan transformasional dan otentik yang menjadi landasan teoretis model. Kedua, sumber sekunder yang meliputi artikel dari jurnal ilmiah bereputasi, buku teks manajemen, disertasi, dan publikasi relevan lainnya yang membahas pengembangan kompetensi manajerial, transisi peran kepemimpinan, dan penciptaan warisan (legacy). Pemilihan sumber-sumber ini dilakukan secara purposif untuk membangun kerangka yang komprehensif.

Pengumpulan data dilaksanakan melalui metode studi dokumentasi dan tinjauan literatur sistematis. Proses ini diawali dengan pencarian pada basis data digital seperti Google Scholar, Scopus, dan ProQuest menggunakan kata kunci yang spesifik, antara lain “servant leadership”, “managerial development”, “leadership transition”, “coaching skills”, dan “leadership legacy”. Kriteria inklusi yang diterapkan adalah relevansi dengan ketiga fase model (Get, Grow, Glow), publikasi dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir untuk memastikan aktualitas, serta karya-karya klasik yang dianggap fundamental. Sumber yang tidak melalui proses tinjauan sejawat (peer-review) dan tidak relevan secara substansial dieksklusi dari penelitian.

Data yang berhasil diidentifikasi dan dipilih kemudian diekstraksi dan didokumentasikan secara cermat dalam sebuah matriks literatur. Matriks ini berfungsi untuk mengorganisasi informasi penting dari setiap sumber, mencakup kutipan kunci, argumen utama, konsep teoretis, dan relevansinya terhadap fase Get, Grow, atau Glow. Penggunaan matriks ini memungkinkan peneliti untuk memetakan, membandingkan, dan mensintesis berbagai gagasan secara sistematis. Proses dokumentasi yang terstruktur ini menjadi fondasi krusial untuk tahap analisis data selanjutnya, memastikan bahwa model yang dikembangkan memiliki dasar yang kuat, koheren, dan dapat dipertanggungjawabkan secara konseptual.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menerapkan metode analisis tematik kualitatif yang dimulai dari matriks literatur yang telah disusun. Tahap pertama adalah familiarisasi data, di mana peneliti membaca secara mendalam seluruh kutipan, argumen, dan konsep yang telah diekstraksi. Selanjutnya, dilakukan proses koding terbuka (open coding) secara induktif. Setiap unit data yang relevan diberi label atau kode konseptual yang menangkap esensinya. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi secara sistematis semua gagasan yang berkaitan dengan transisi peran manajerial (Get), pengembangan kompetensi (Grow), serta penciptaan warisan kepemimpinan (Glow) dari berbagai sumber literatur.

Setelah tahap koding awal selesai, proses dilanjutkan dengan pengelompokan kode-kode yang memiliki kemiripan konseptual ke dalam kategori-kategori yang lebih luas. Teknik yang digunakan adalah perbandingan konstan (constant comparative method), di mana setiap kode secara terus-menerus dibandingkan dengan kode lain untuk menemukan pola dan hubungan. Kategori-kategori ini kemudian dianalisis lebih lanjut untuk dirumuskan menjadi tema-tema utama yang menjadi pilar model Get, Grow, dan Glow. Proses ini bersifat iteratif, memungkinkan peneliti untuk kembali merevisi kode dan kategori guna memastikan koherensi serta kedalaman analisis hingga tercapai saturasi tematik.

Tahap akhir analisis adalah sintesis konseptual, di mana tema-tema yang telah teridentifikasi diintegrasikan untuk membangun model Practical Manager. Pada fase ini, peneliti merumuskan definisi operasional untuk setiap komponen (Get, Grow, Glow) dan menjelaskan hubungan dinamis antar ketiganya. Sintesis ini dilakukan dengan menghubungkan temuan dari

literatur secara dialogis dengan landasan teori utama, yaitu Kepemimpinan Pelayan, Transformasional, dan Otentik. Hasilnya adalah sebuah kerangka kerja konseptual yang koheren, logis, dan terstruktur, yang memvisualisasikan perjalanan seorang manajer secara praktis dan berkelanjutan sesuai tujuan utama penelitian.

Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Untuk menjamin kredibilitas, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dengan mengintegrasikan literatur fundamental, jurnal ilmiah bereputasi, dan karya-karya klasik dalam bidang kepemimpinan. Proses seleksi data yang sistematis dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas memastikan bahwa sumber yang digunakan memiliki otoritas dan relevansi yang tinggi. Sementara itu, aspek transferabilitas diperkuat dengan membangun model di atas landasan teori yang mapan seperti Kepemimpinan Pelayan dan Transformasional. Hal ini memastikan bahwa kerangka kerja konseptual "Get, Grow, Glow" yang dihasilkan memiliki relevansi yang luas dan dapat diadaptasi dalam berbagai konteks organisasi modern yang kompleks.

Aspek dependabilitas penelitian diperkuat melalui proses analisis data yang sistematis dan terdokumentasi secara cermat. Penggunaan matriks literatur memungkinkan adanya jejak audit (audit trail) yang transparan, di mana setiap konsep dapat ditelusuri kembali ke sumber aslinya. Analisis tematik yang dilakukan secara iteratif dengan metode perbandingan konstan memastikan bahwa pembentukan kategori dan tema berlangsung secara konsisten dan logis. Dengan demikian, alur kerja dari ekstraksi data hingga sintesis model menjadi dapat dipertanggungjawabkan, sehingga jika direplikasi oleh peneliti lain dengan kerangka yang sama akan menghasilkan kesimpulan yang serupa secara konseptual.

Konfirmabilitas model dipastikan dengan secara eksplisit menghubungkan setiap komponen—Get, Grow, dan Glow—kembali ke data sumber dalam literatur yang dianalisis, sehingga mengurangi potensi bias peneliti. Setiap definisi dan hubungan antar fase dalam model didasarkan pada sintesis logis dari argumen teoretis yang ada, bukan interpretasi subjektif semata. Untuk lebih memperkuat objektivitas, kerangka analisis dan draf model awal didiskusikan dengan seorang ahli (peer debriefer) di bidang manajemen sumber daya manusia untuk memvalidasi koherensi dan logika internal dari model yang dikembangkan, memastikan hasil penelitian benar-benar berakar pada data.

Etika Penelitian

Penelitian ini menjunjung tinggi prinsip-prinsip integritas akademik sebagai landasan etika utama. Mengingat sifat penelitian yang berbasis studi literatur, fokus etis yang paling krusial adalah penghindaran plagiarisme dalam segala bentuknya. Setiap konsep, argumen, dan kutipan yang diambil dari sumber primer maupun sekunder didokumentasikan secara cermat dan disitasi sesuai dengan standar ilmiah yang berlaku.

Aspek etika selanjutnya adalah kewajiban untuk merepresentasikan gagasan dari setiap sumber literatur secara akurat dan objektif. Selama proses analisis dan sintesis, peneliti berkomitmen untuk tidak mendistorsi atau menyalahartikan makna asli dari teori-teori yang dikaji demi mendukung kerangka model yang dikembangkan. Transparansi dalam proses penelitian menjadi pilar etika yang ketiga untuk memastikan akuntabilitas ilmiah. Seluruh tahapan metodologis, mulai dari kriteria pemilihan sumber data hingga teknik analisis tematik, dijelaskan secara rinci agar dapat diverifikasi oleh komunitas akademik. Keterbukaan ini menjamin bahwa proses pembentukan model "Get, Grow, Glow" dapat ditelusuri dan dipahami secara logis. Selain itu, penelitian ini memiliki tanggung jawab etis untuk memberikan kontribusi yang bermanfaat dan otentik bagi pengembangan ilmu

manajemen. Model yang dihasilkan dirancang dengan niat tulus untuk memberikan nilai praktis bagi para manajer secara bertanggung jawab..

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Pengembangan Konseptual Model Practical Manager: Get, Grow, Glow

Hasil sintesis konseptual dari berbagai literatur kepemimpinan menghasilkan sebuah kerangka kerja yang dinamakan Model Practical Manager. Model ini memetakan perjalanan pengembangan manajer secara holistik melalui tiga fase progresif: Get, Grow, dan Glow. Setiap fase merepresentasikan tahapan krusial yang saling terhubung, mulai dari transisi peran awal hingga pencapaian dampak berkelanjutan. Kerangka ini dirancang untuk menjawab kebutuhan organisasi modern akan pemimpin yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu menginspirasi dan memberdayakan timnya secara humanis dan efektif.

Model ini secara fundamental dibangun di atas landasan Teori Kepemimpinan Pelayan, yang menekankan pergeseran orientasi dari kekuasaan menjadi pelayanan. Filosofi ini menjadi benang merah yang mengikat ketiga fase, memastikan bahwa pengembangan manajer berpusat pada pertumbuhan orang lain. Sintesis dengan konsep kepemimpinan transformasional dan otentik memperkaya model ini, menambahkan dimensi inspiratif dan ketulusan. Dengan demikian, model Get, Grow, Glow tidak hanya bersifat prosedural, melainkan juga sarat akan nilai-nilai kepemimpinan yang humanis dan berintegritas tinggi.

Keunggulan utama dari model ini terletak pada sifatnya yang praktis dan berorientasi pada keberlanjutan. Alur Get, Grow, dan Glow menyediakan peta jalan yang jelas bagi manajer untuk mengembangkan diri secara bertahap dan terstruktur. Fase Glow secara eksplisit menegaskan bahwa tujuan akhir kepemimpinan bukanlah pencapaian target sesaat, melainkan penciptaan warisan positif dan pemberdayaan generasi pemimpin berikutnya. Pendekatan ini memastikan bahwa dampak kepemimpinan dapat bertahan lama, melampaui masa jabatan seorang manajer dalam organisasi tersebut.

4.2. Fase 'Get': Pergeseran Paradigma Menuju Kepemimpinan yang Melayani

Fase "Get" merupakan tahap inisiasi krusial dalam model Practical Manager, yang menandai transisi fundamental seorang individu dari kontributor teknis menjadi pemimpin. Analisis konseptual menunjukkan bahwa tantangan utama pada fase ini bukanlah penguasaan tugas manajerial, melainkan pergeseran paradigma internal. Sesuai dengan filosofi Kepemimpinan Pelayan, seorang manajer baru harus secara sadar mengubah orientasi dari "saya" (pencapaian pribadi) menjadi "kita" (kesuksesan tim). Pergeseran ini merupakan fondasi esensial yang menentukan efektivitas kepemimpinan pada tahap-tahap selanjutnya dalam model yang dikembangkan.

Sintesis literatur mengidentifikasi bahwa keberhasilan pada fase "Get" sangat bergantung pada kemauan untuk melepaskan identitas sebagai "super-expert" dan mengadopsi peran sebagai fasilitator. Proses ini sejalan dengan gagasan Greenleaf mengenai kesadaran diri dan komitmen untuk melayani kebutuhan tim terlebih dahulu. Kegagalan dalam melakukan transisi pola pikir ini sering kali menjadi akar dari mikromanajemen dan ketidakmampuan mendelegasikan. Oleh karena itu, fase ini bukan sekadar tentang mendapatkan jabatan, melainkan tentang secara otentik menerima tanggung jawab untuk menumbuhkan orang lain. Integrasi dengan teori kepemimpinan otentik memperkaya pemahaman fase "Get". Pergeseran paradigma ini menuntut tingkat kesadaran diri yang tinggi dan ketulusan untuk melayani, bukan sekadar menjalankan fungsi manajerial. Manajer harus secara reflektif memahami motivasi mereka dalam memimpin. Dengan demikian, fase "Get" menjadi landasan moral dan psikologis yang kokoh. Tanpa fondasi pelayanan yang tulus ini, pengembangan kompetensi

pada fase "Grow" dan penciptaan warisan pada fase "Glow" akan kehilangan makna dan dampak berkelanjutannya.

4.3. Fase 'Grow': Implementasi Atribut Kepemimpinan Pelayan dalam Pengembangan Kompetensi Manajerial

Fase "Grow" merupakan implementasi praktis dari paradigma yang telah terbentuk pada tahap "Get". Analisis literatur menunjukkan bahwa fase ini berpusat pada pengembangan kompetensi manajerial yang berorientasi pada pelayanan. Keterampilan kunci yang disintesis dari berbagai sumber meliputi komunikasi empatik, pembinaan (coaching), delegasi yang memberdayakan, serta pemberian umpan balik konstruktif. Atribut-atribut ini merupakan manifestasi nyata dari komitmen seorang pemimpin pelayan terhadap pertumbuhan individu dalam tim, mengubah peran manajer dari sekadar pengawas menjadi pengembang talenta yang efektif.

Implementasi pada fase "Grow" secara langsung mengoperasionalkan karakteristik esensial dari Teori Kepemimpinan Pelayan. Kemampuan mendengarkan secara empatik, misalnya, menjadi fondasi untuk memahami kebutuhan dan aspirasi anggota tim. Sementara itu, persuasi digunakan sebagai alat utama untuk membangun komitmen, menggantikan pendekatan otoriter. Sintesis konseptual ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi manajerial bukan sekadar pelatihan teknis, melainkan sebuah proses pembentukan karakter kepemimpinan yang konsisten dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan.

Fase "Grow" diperkaya melalui sintesis dengan kepemimpinan transformasional dan otentik. Aspek transformasional mendorong manajer untuk tidak hanya mengembangkan keterampilan, tetapi juga menginspirasi tim melalui visi bersama dan stimulasi intelektual. Di sisi lain, kepemimpinan otentik memastikan bahwa seluruh proses pembinaan dan interaksi dilakukan dengan ketulusan dan integritas, yang secara fundamental membangun kepercayaan. Integrasi ini menghasilkan seorang manajer yang tidak hanya kompeten secara fungsional, tetapi juga mampu memotivasi secara mendalam dan memimpin dengan tulus.

4.4. Fase 'Glow': Penciptaan Warisan dan Pemberdayaan Berkelanjutan

Fase "Glow" merupakan puncak dari perjalanan seorang Practical Manager, di mana fokus bergeser dari pengembangan kompetensi diri dan tim menuju penciptaan warisan (legacy) yang berkelanjutan. Analisis konseptual menunjukkan bahwa tahap ini merepresentasikan tujuan akhir dari Teori Kepemimpinan Pelayan, yaitu memberdayakan anggota tim hingga mereka mampu menjadi pemimpin di masa depan. Pada fase ini, keberhasilan seorang manajer tidak lagi diukur dari pencapaian target operasional semata, melainkan dari kemampuannya mencetak pemimpin baru dan membangun sistem yang dapat berjalan efektif tanpanya.

Sintesis literatur mengidentifikasi bahwa perilaku kunci pada fase "Glow" meliputi mentoring strategis, pengembangan suksesi, dan pelembagaan budaya kepemimpinan yang melayani. Manajer secara proaktif menciptakan peluang bagi anggota tim berpotensi tinggi untuk memimpin proyek-proyek krusial, memberikan mereka otonomi, dan membimbing mereka melalui tantangan. Proses ini secara fundamental mengubah dinamika kekuasaan, di mana pemimpin secara tulus berinvestasi pada kesuksesan jangka panjang organisasi dengan memastikan keberlanjutan kepemimpinan yang berkualitas, bahkan setelah masa jabatannya berakhir.

Integrasi dengan kepemimpinan transformasional dan otentik memperkuat fase "Glow" sebagai tahap penciptaan dampak yang mendalam. Aspek transformasional mendorong manajer untuk menginspirasi sebuah visi yang melampaui dirinya sendiri, sementara otentisitas memastikan

bahwa warisan yang ditinggalkan selaras dengan nilai-nilai luhur yang dianut. Dengan demikian, fase "Glow" tidak hanya menghasilkan suksesor yang kompeten, tetapi juga menanamkan budaya positif yang menjadi identitas tim dan organisasi, memastikan dampak kepemimpinan yang bertahan lama dan bermakna.

Tabel 1. Analogi antara Model Get, Grow, Glow dengan Beberapa Teori Kepemimpinan

Fase Model	Teori Kepemimpinan	Analogi dan Kesamaan Konseptual	Tema Bahasan
GET (Meraih Peran Manager)	Teori Kepemimpinan Situasional (Hersey & Blanchard), Teori Peran (Role Theory)	Get adalah fase di mana individu memasuki peran baru sebagai manajer, mirip dengan proses adaptasi pada leadership situasional. Pemimpin harus mengenali konteks baru, kebutuhan tim, dan menyesuaikan gaya memimpinnya sesuai tingkat perkembangan anggota tim.	Dari Staff ke Manager, Mindset Baru, Transisi & Tantangan Awal
GROW (Mengembangkan Diri)	GROW Model, Transformational Leadership, Model Kompetensi Boyatzis	Pada tahap Grow pemimpin menumbuhkan kompetensi, memberdayakan tim, dan mendorong perubahan serta inspirasi, sebagaimana ditegaskan dalam transformational leadership dan pengembangan kompetensi inti.	Manajemen Diri, Berpikir Sistem, Decision Making, Komunikasi Efektif, Delegasi dan Kontrol, Manajemen Tim, Manajemen Konflik, Performance Management
GLOW (Memberikan Pengaruh)	Servant Leadership, Spiritual Leadership, Authentic Leadership	Glow berfokus pada pengaruh positif dan inspiratif. Ini analog dengan servant leadership yang mendahulukan pelayanan kepada tim, serta spiritual dan authentic leadership yang mengedepankan integritas, keteladanan, dan makna dalam memimpin.	Servant Leadership, People Development, Coaching, Service Excellence, Kepemimpinan Spiritual, Legacy & Inspirasi

4.5. Sintesis Teori Kepemimpinan Pelayan, Transformasional, dan Otentik dalam Model Practical Manager

Model Practical Manager menempatkan Teori Kepemimpinan Pelayan sebagai fondasi filosofis utamanya. Orientasi untuk melayani menjadi DNA yang menggerakkan setiap fase, mulai dari pergeseran paradigma pada tahap "Get" hingga penciptaan warisan pada tahap "Glow". Namun, analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan saja berisiko menjadi pasif jika tidak dilengkapi dengan elemen proaktif. Oleh karena itu, sintesis dengan teori lain diperlukan untuk menciptakan model yang tidak hanya berempati, tetapi juga dinamis dan mampu menggerakkan perubahan secara efektif dalam organisasi modern.

Sintesis dengan Teori Kepemimpinan Transformasional menyuntikkan elemen inspirasi dan visi ke dalam model. Teori ini melengkapi orientasi pelayanan dengan kemampuan untuk mengartikulasikan masa depan yang menarik dan memotivasi tim untuk melampaui ekspektasi. Pada fase "Grow", manajer tidak hanya membina, tetapi juga menstimulasi intelektual tim. Sementara pada fase "Glow", warisan yang ditinggalkan bukan hanya suksesor, melainkan budaya inovasi dan komitmen terhadap tujuan bersama. Integrasi ini memastikan manajer mampu menjadi agen perubahan yang visioner dan efektif.

Teori Kepemimpinan Otentik berfungsi sebagai pilar integritas yang mengikat keseluruhan model. Teori ini memastikan bahwa pelayanan dan inspirasi yang diberikan berakar pada kesadaran diri yang tulus dan konsistensi moral. Pada fase "Get", manajer membangun fondasi kepemimpinan yang jujur. Selama fase "Grow", interaksi dan umpan balik didasarkan pada transparansi yang membangun kepercayaan. Puncaknya, fase "Glow" menghasilkan warisan yang kredibel karena dibangun di atas keteladanan yang otentik, memastikan dampak kepemimpinan yang berkelanjutan dan dapat dipercaya.

5. Kesimpulan

Penelitian ini berhasil mengembangkan Model Practical Manager, sebuah kerangka kerja konseptual yang memetakan perjalanan kepemimpinan melalui tiga fase progresif dan saling terhubung: Get, Grow, dan Glow. Model ini dibangun di atas sintesis Teori Kepemimpinan Pelayan sebagai fondasi filosofis, yang diperkaya oleh dimensi inspiratif dari Kepemimpinan Transformasional serta pilar integritas dari Kepemimpinan Otentik. Hasilnya adalah sebuah peta jalan yang tidak hanya praktis, tetapi juga humanis dan berkelanjutan. Model ini secara komprehensif menjawab kebutuhan organisasi modern akan pemimpin yang mampu menyeimbangkan pencapaian target dengan pemberdayaan tim secara tulus dan efektif.

Model Get, Grow, Glow secara sistematis mengartikulasikan bahwa kepemimpinan efektif dimulai dari pergeseran paradigma fundamental pada fase Get, di mana orientasi pelayanan menggantikan fokus pada pencapaian individu. Perjalanan ini dilanjutkan pada fase Grow melalui pengembangan kompetensi manajerial yang berpusat pada pembinaan dan pemberdayaan tim. Puncaknya, fase Glow menegaskan bahwa tujuan akhir kepemimpinan bukanlah kekuasaan, melainkan penciptaan warisan berkelanjutan dengan mencetak pemimpin-pemimpin baru. Dengan demikian, model ini memberikan kerangka kerja yang koheren untuk membentuk manajer yang tidak hanya kompeten, tetapi juga meninggalkan dampak positif yang bertahan lama.

DAFTAR PUSTAKA

1. Alma, B. (2019). *Manajemen Pemasaran dan Manajemen Jasa*. Bandung: Alfabeta.
2. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
3. Blanchard, K. (2018). *Servant Leadership in Action: How You Can Achieve Great Relationships and Results*. Oakland: Berrett-Koehler.
4. Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People*. New York: Free Press.
5. Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business Review, March-April.
6. Greenleaf, R. K. (2002). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
7. Hackman, J. R. (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Boston: Harvard Business School Press.

8. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (10th ed.). Pearson.
10. Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
11. Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge* (6th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
12. Maxwell, J. C. (2007). *The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*. Nashville: Thomas Nelson.
13. Mintzberg, H. (2009). *Managing*. San Francisco: Berrett-Koehler.
14. Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
15. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
16. Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Hoboken: Wiley.
17. Spears, L. C. (2010). Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25-30.
18. Stone, A. G., Russell, R. F., & Patterson, K. (2004). Transformational versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(4), 349-361.
19. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
20. Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.