**Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen**
Volume 4 Nomor 2, 2020
ISSN : 2614-2147

# Konsep Kepemimpinan Teuku Umar dalam Konteks Ilmu Manajemen Kontemporer: Sebuah Tinjauan Literatur

**Zainal Putra[a)] dan Jasman J. Ma'ruf[b)]**

[a)]Program Studi Manajemen, Universitas Teuku Umar, Aceh Barat
E-mail: zainalputra@utu.ac.id

[b)]Program Studi Manajemen dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh
E-mail: jasmanjmakruf@unsyiah.ac.id

**ABSTRAK**

Artikel ini bertujuan untuk mengembangkan konsep kepemimpinan Teuku Umar dalam konteks ilmu manajemen kontemporer. Kami melakukan kajian ini melalui teknik reviu literatur secara mendalam, baik melalui telaahan referensi buku yang sangat dipercaya, maupun melalui kajian jurnal ilmiah internasional bereputasi. Kemudian kami melakukan analisis dan mencari keterkaitan atau implementasinya dalam bidang ilmu manajemen kontemporer. Hasil kajian tersebut akhirnya kami telah mencoba mengembangkan konsep kepemimpinan Teuku Umar yang patut untuk diteladani dan relevan untuk diaplikasikan oleh para pemimpin atau manajer dalam berbagai jenis organisasi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Teuku Umar, Manajer, Organisasi Modern

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan menjadi salah satu konsep yang paling banyak diperdebatkan, tetapi paling tidak dipahami dengan jelas dalam studi organisasi publik dan swasta saat ini (Denhardt et al., 2020, hal. 262). Sementara itu Buchanan & Huczynski (2019, hal. 610), mengatakan bahwa kepemimpinan menjadi penentu utama keefektifan suatu organisasi, baik itu organisasi militer, orkestra (musik), geng jalanan, partai politik, tim pendaki gunung, ataupun perusahaan multinasional. Karena begitu urgennya suatu kepemimpinan dalam organisasi, Napoleon Bonaparte, seorang pemimpin militer dan politik Prancis, dalam gurauannya ia berkata: "Lebih baik pasukan kelinci dipimpin oleh seekor singa, daripada pasukan singa yang dipimpin oleh seekor kelinci".

Namun, untuk diketahui bahwa kepemimpinan adalah salah satu konsep yang sangat sulit untuk didefinisikan. Lebih dari empat dekade yang lalu, Stogdill (1974) mengatakan bahwa terdapat banyak definisi kepemimpinan yang berbeda karena terdapat banyak orang yang telah mencoba untuk mendefinisikan konsep kepemimpinan itu sendiri. Demikian juga Takala (1998) mengakui sangat banyak ragam definisi kepemimpinan.

Bass & Bass (2008, hal. 41) menyatakan bahwa seorang pakar kepemimpinan (Rost, 1993) telah menemukan sebanyak 221 definisi kepemimpinan dalam 587 publikasi yang ia teliti. Sedangkan Northouse (2019, hal. 33) menyatakan bahwa hasil analisis Rost (1991) dimulai sejak 1900-1990, telah ditemukan lebih dari 200 definisi berbeda mengenai kepemimpinan. Bennis memperkirakan pada akhir abad terakhir, setidaknya terdapat 650 definisi kepemimpinan (Bennis & Townsend, 1995).

Beberapa pendapat menyebutkan bahwa pencarian untuk definisi kepemimpinan tunggal mungkin sia-sia, karena definisi kepemimpinan yang benar tergantung pada minat peneliti dan jenis masalah atau situasi yang dipelajari. Meskipun sulit, penting untuk memiliki definisi kepemimpinan yang baik dari beragam perspektif. Menurut Silva (2016), kepemimpinan merupakan istilah yang paling banyak digunakan di banyak bidang aktivitas manusia, termasuk angkatan bersenjata, bisnis, politik, agama, olahraga, dan lain-lain. Selain itu Takala (1998) menyebutkan bahwa kepemimpinan telah menjadi salah satu topik utama di antara penulis manajemen selama tiga puluh tahun terakhir. Namun demikian, pasti masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu para peneliti terus mengembangkan konsep kepemimpinan dari waktu ke waktu.

Bagaimanapun juga artikel ini disusun untuk mencoba mengembangkan konsep kepemimpinan yang berbeda dengan konsep yang telah dikembangkan sebelumnya. Paling tidak akan menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya dalam minat kepemimpinan. Tugas ini memang tidak mudah. Bahkan jika konsep yang diusulkan ini pada akhirnya dapat diterima umum, maka dengan demikian akan menjadi kontribusi yang sangat bernilai dalam bidang ilmu manajemen kontemporer pada umumnya dan pada bidang kepimimpinan pada khususnya. Adapun artikel ini ditulis dengan cara mengkaji secara mendalam mengenai sejarah Teuku Umar dari berbagai literatur yang ada dan melakukan sintesis terhadap nilai-nilai kepemimpinan berdasarkan sejarah perjuangannya.

## TINJAUAN LITERATUR

### Sejarah Ringkas Teuku Umar

Dikutip dari literatur sejarah Teuku Umar yang ditulis oleh Dadek (2017, hal. 1), diterangkan bahwa Teuku Umar lahir pada tahun 1854 di Meulaboh, Aceh Barat, tepatnya di Gampong Masjid, sekarang Gampong Belakang, Kecamatan Johan Pahlawan atau sekitar 100 meter dari Masjid Nurul Huda sekarang. Ayahnya bernama Teuku Tjut Mahmud dan ibunya bernama Tjut Mohani. Dari pasangan ini lahir empat orang putra, yaitu Teuku Cut Amat, Teuku Putih Simalur, Teuku Umar dan Teuku Musa (Said, 1985, hal. 177). Jadi Teuku Umar adalah anak ketiga dari empat bersaudara (Lulofs, 1954, hal. 16).

Menurut literatur yang ditulis oleh banyak ahli sejarah (seperti Lulofs 1954, hal. 121; Kamajaya, 1981, hal. 26-27; Dumadi, 1983, hal. 12-13; Safwan, 2007, hal. 37-38; Dadek, 2015, hal. 12), disebutkan bahwa istri Teuku Umar hanya tiga orang, yaitu (a) Nyak Sapiah, Puteri Ulee Balang Glumpang, (b) Nyak Meuligo, puteri panglima Sagi XXV, dan (c) Cut Nyak Dhien, putri Teuku Chik Nanta Setia, seorang Ulee Balang Poteu.

Berdasarkan catatan sejarah, Teuku Umar hidup sampai umur 45 tahun (1854–1899) (Kamajaya, 1981, hal. 25). Pada saat perang Aceh meletus tahun 1873, Teuku Umar berusia 19 tahun (Kamajaya, 1981, hal. 27; Dumadi 1983, hal. 12; Dadek 2017, hal. 10). Pada usia tersebut, ia diketahui sudah mulai terjun dalam perjuangan bersenjata. Mula-mula ia berjuang di kampungnya sendiri, Kampung Darat, Meulaboh dan ia pernah menjabat sebagai kepala kampung di sana (Kamajaya, 1981, hal. 27). Bahkan Dadek (2017, hal. 10) menyebutkan ketika terjadi perang Aceh tahun 1873, saat itu Teuku Umar berusia 19 tahun, di mana ia

sudah ikut serta dalam perang tersebut untuk mempertahankan Kutaraja sebagai utusan pemuda dari Meulaboh. Berarti secara keseluruhan Teuku Umar telah berjuang melawan Belanda selama 26 tahun (1873-1899) dan ia telah menghadapi tiga Jenderal Belanda, yakni Jenderal Deykerhoff, Jenderal Vetter dan Jenderal Van Heutzs (Dadek 2017, hal. 2). Namun sebaliknya, menurut Dumadi (1983, hal. 12), pada saat perang Aceh mulai berkobar tahun 1873, Teuku Umar yang masih berusia 19 tahun saat itu belum ikut berperang melawan Belanda.

Adapun perjuangan panjang Teuku Umar dalam menghadapi Belanda diringkaskan sebagai berikut: (1) perang Aceh I dan II (1873), (2) perang Meulaboh (1877–1878), (3) perang Patek (1881), (4) perang Rigaih (1882), (5) perang Aceh Besar (1882), (6) berpihak kepada Belanda untuk yang pertama kali (1883) --sebelum peristiwa kapal Nisero, (7) peristiwa kapal Nisero (November 1883), (8) pengkhianatan terhadap Belanda untuk yang pertama (akhir 1883), --setelah peristiwa kapal Nisero, (9) Teuku Umar menjadi buronan Belanda (1884–1885), (10) peristiwa Kapal Hok Canton (Juni 1886), (11) berpihak kepada Belanda untuk yang kedua (30 September 1893), (12) pengkhianatan terhadap Belanda untuk yang kedua (26 Maret 1896), (13) perang Montasik (16-18 Juni 1896), (14) perang Aneuk Galong (8-21 April 1896), (15) pertempuran Leupung (1897), dan (16) Menyerang Meulaboh (1899).

Teuku Umar syahid pada 11 Februari 1899 ketika terjadi pertempuran dengan pasukan Belanda yang dipimpin oleh Jenderal Van Heutzs di daerah Suak Ujong Kalak, Meulaboh (Lulofs, 1954, hal. 199; Ibrahim, 1996, hal. 68; Zainuddin et al., 1972, hal. 6; Kamajaya, 1981, hal. 22; Dumadi, 1983, hal. 33; El-Munir & Muin, 1983, hal. 66; Safwan, 2007, hal. 72; Dadek, 2017, hal. 12). Tetapi sejarawan lain (seperti Veer, 1985, hal. 200; Said & Wulandari, 1995, hal. 14) menyatakan Teuku Umar wafat pada 10 Februari 1899.

Mempertimbangkan besarnya jasa Teuku Umar dalam melawan penjajah Belanda, maka pada tahun 1955 Teuku Umar diangkat oleh Presiden Republik Indonesia sebagai pahlawan nasional, melalui Surat Keputusan Presiden Nomor 217/1955 dan diperingati untuk pertama kalinya pada tahun 1957 (Dadek, 2017, hal. 4). Namun menurut sejarawan lain (seperti Kamajaya 1981, hal. 34; Said & Wulandari, 1995, hal. 14), Teuku Umar dianugerahi sebagai pahlawan nasional pada tahun 1973, berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indoneisa Nomor 087/TK/Tahun 1973, tanggal 6 Nopember 1973. Selain itu untuk mengenang jasa-jasanya, salah satu perguruan tinggi negeri di Aceh Barat diberi nama Universitas Teuku Umar. Sebagai informasi tambahan, Profesor Jasman J. Ma'ruf selaku Rektor Universitas Teuku Umar telah menetapkan mata kuliah kepemimpinan Teuku Umar sebagai salah satu mata kuliah wajib bagi mahasiswa (Keputusan Rektor UTU No. 568/2020).

**Definisi Kepemimpinan**

Sejumlah pakar mengakui konsep kepemimpinan sangatlah kompleks. Hal ini dapat dilihat dari definisi kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai perspektifnya. Beberapa definisi kepemimpinan menurut beberapa pakar kepemimpinan seperti disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel. Definisi Kepemimpinan Menurut Pakar Kepemimpinan

| No. | Menurut Pakar Kepemimpinan | Definisi Kepemimpinan |
|---|---|---|
| 1. | (Ralph Stogdill, 1950) | Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang ditujukan untuk pencapaian tujuan. |
| 2. | (Bennis, 1959) | Kepemimpinan adalah proses ketika seorang atasan mendorong bawahan untuk berperilaku sesuai keinginannya. |
| 3. | (Kotter, 1988) | Kepemimpinan adalah proses menggerakkan anggota kelompok melalui (kebanyakan) cara-cara non-koersif (Rosari, 2019). |
| 4. | (Rost, 1993) | Kepemimpinan adalah hubungan pengaruh antara para pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama mereka (Rosari, 2019). |
| 5. | (Mumford et al., 2000) | Kepemimpinan adalah suatu bentuk penyelesaian masalah sosial yang kompleks. |
| 6. | (Bass & Bass, 2008) | Kepemimpinan cenderung berkonsentrasi pada pemimpin sebagai pribadi, pada perilaku pemimpin, pada pengaruh pemimpin, dan pada proses interaksi antara pemimpin dan yang dipimpin. |
| 7. | (Kreitner, 2009) | Kepemimpinan adalah proses menginspirasi, mempengaruhi dan membimbing orang lain untuk berpartisipasi dalam upaya bersama. |
| 8. | (Dubrin 2012) | Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi kepercayaan dan dukungan di kalangan orang-orang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. |
| 9. | (Griffin, 2016) | Kepemimpinan adalah proses *(process)* dan properti *(property)*. Sebagai sebuah proses --berfokus pada apa yang sebenarnya dilakukan oleh para pemimpin. Sebagai properti, kepemimpinan adalah sekumpulan karakteristik yang dikaitkan dengan individu yang dianggap sebagai pemimpin. Dengan demikian, pemimpin adalah (a) orang yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekuatan, atau (b) orang yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. |
| 10. | (Robbins & Judge, 2018) | Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan |
| 11. | (Buchanan & Huczynski, 2019) | Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisir dalam upayanya menuju penetapan tujuan dan pencapaian tujuan. |
| 12. | (Northouse 2019) | Kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. |
| 13. | (Jones and George 2019) | Kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu memberikan pengaruh terhadap orang lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk membantu mencapai tujuan kelompok atau organisasi. |
| 14. | (Ebert & Griffin, 2019) | Kepemimpinan adalah proses dan perilaku yang digunakan oleh seseorang, seperti manajer, untuk memotivasi, menginspirasi, dan memengaruhi perilaku orang lain. |
| 15. | (Hughes et al. (2019). | Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuannya. |
| 16. | (Ebert et al., 2020) | Kepemimpinan mengacu pada proses dan perilaku yang digunakan oleh manajer untuk memotivasi, menginspirasi, dan mempengaruhi bawahan untuk bekerja menuju tujuan organisasi. |

## Pandangan Kontemporer tentang Kepemimpinan

Berbicara mengenai topik kepemimpinan kontemporer, sangat sering kita mendengar tentang konsep kepemimpinan versi barat, seperti kepemimpinan karismatik *(charismatic leadership)*, kepemimpinan transformasional *(transformational leadership)*, kepemimpinan

transaksional *(transactional leadership)*, kepemimpinan autentik *(authentic leadership)*, kepemimpinan yang melayani *(servant leadership)*, dan konsep kepemimpinan lainnya.

*Kepemimpinan karismatik*. Kepemimpinan karismatik adalah kepemimpinan yang mengasumsikan bahwa karisma adalah karakteristik individu yang dimiliki seorang pemimpin, yang dapat membedakannya dengan pemimpin yang lain, terutama dalam hal implikasi terhadap inspirasi, penerimaan, dan dukungan para bawahan (Griffin, 2016, hal. 344; Sule & Saefullah, 2013, hal. 273).

*Kepemimpinan transformasional.* Pemimpin transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk membawahi orang-orang untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan untuk kesuksesan di masa yang akan datang (Sule & Saefullah, 2013, hal. 274).

*Kepemimpinan transaksional*. Pemimpin transaksional adalah para pemimpin yang membimbing atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan yang telah ditetapkan dengan mengklarifikasi peran dan persyaratan tugas (Robbins & Judge, 2019, hal. 406).

*Kepemimpinan autentik.* Menurut Wong et al. (2010), kepemimpinan autentik adalah kepemimpinan yang berfokus pada model peran positif dengan menjunjung tinggi kejujuran, integritas dan standar etika yang tinggi dalam pengembangan hubungan pemimpin-pengikut.

*Kepemimpinan melayani.* Menurut McShane & Glinow (2018, hal. 344), yang dimaksud kepemimpinan melayani adalah pandangan bahwa pemimpin melayani pengikut, bukan sebaliknya; pemimpin membantu karyawan memenuhi kebutuhan mereka dan merupakan pelatih *(coaches)*, pengurus *(stewards)*, dan fasilitator pengembangan karyawan.

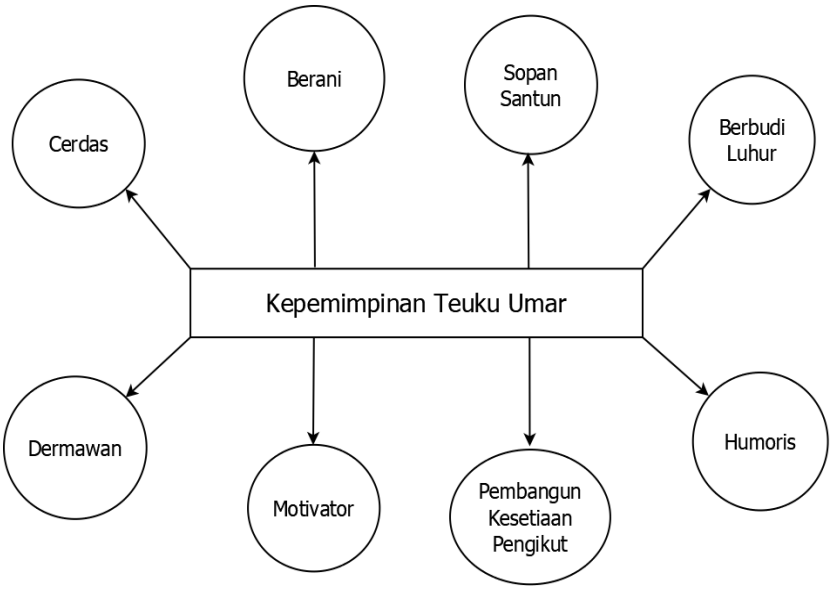
**Kepemimpinan Teuku Umar**

Berdasarkan kajian literatur sejarah mengenai perjuangan Teuku Umar yang telah kami analisis secara mendalam, dapat dipetik pelajaran yang sangat berharga terkait dengan topik kepemimpinan dari sosok pahlawan tersebut. Belanda sudah mengakui kehebatan Teuku Umar sebagai pemimpin perang di Aceh. Pihak Belanda juga mengakui kehebatan Teuku Umar dalam hal keberhasilannya untuk mempengaruhi rakyat Aceh melawan Belanda. Teuku Umar memiliki banyak pengikut setia dan patuh terhadap apa yang ia perintahkan.

Banyak penulis asing memberikan perhatian terhadap perjuangan Teuku Umar, mengulas berita perjuangannya dan deritanya. Bahkan dikatakan tidak ada buku asing yang mengulas sejarah Indonesia yang tidak menyinggung sosok Teuku Umar. Tidak sedikit pula perwira militer Belanda yang pernah bertugas di Aceh yang mengarang buku, baik mengenai pengalaman maupun tentang kebutuhan strategi Belanda di bidang militer dan ekonomi, yang tidak menulis tentang peranan Teuku Umar. Hal ini telah memberi kesan bahwa tokoh tersebut bukan sembarang orang. Ia adalah tokoh sejarah yang tak akan hilang namanya sepanjang zaman (Said, 1985, hal. 171).

Berdasarkan hasil kajian terhadap literatur sejarah, kepemimpinan Teuku Umar *(Teuku Umar leadership)* dapat didefinisikan sebagai cara dari sosok tokoh Teuku Umar dalam rangka mempengaruhi pengikutnya melalui sejumlah karakter kepemimpinan yang dimiliknya. Adapun karakter kepemimpinan yang dapat diteladani dari Pahlawan Teuku Umar adalah (a) cerdas, (b) berani, (c) sopan santun, (d) berbudi luhur, (e) dermawan, (f) motivator, (g) pembangun kesetiaan pengikut, dan (h) humoris (Schmidt, 1936; Jakub, 1960;

Kamajaya, 1981; Dumadi, 1983; El-Munir & Muin, 1983; Said, 1985; Veer, 1985; Said & Wulandari, 1995; Ibrahim, 1996; Safwan, 2007; Dadek, 2017).




Gambar. Konsep Kepemimpinan Teuku Umar

## PEMBAHASAN

### Kepemimpinan Teuku Umar dalam Konteks Ilmu Manajemen Kontemporer

Mengenai topik-topik yang dipelajari dalam ilmu manajemen kontemporer terdiri dari manajemen secara fungsional dan operasional. Secara fungsional mencakup topik *planning and decision making, organizing, leading* dan *controling* (Griffin, 2016, hal. 6-7). Secara operasional mencakup topik *human resources, production, marketing* dan *financial* (Sule & Saefullah, 2013, hal. 11-15). Adapun kepemimpinan masuk dalam topik *leading* (Griffin, 2016, hal. 326). Dalam tulisan ini diupayakan membahas beberapa karakteristik kepemimpinan Teuku Umar dalam konteks ilmu manajemen kontemporer yang diuraikan di bawah ini.

### a). Kecerdasan dan kecakapan dalam memimpin

Kecerdasan didefinisikan sebagai segala keefektivan seseorang dalam kegiatan yang diarahkan oleh pikiran (Hughes et al., 2019, hal. 199). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa para pemimpin yang cerdas adalah:

1) Seorang pembelajar yang cepat;
2) Mampu membuat asumsi deduksi dan kesimpulan yang lebih baik;
3) Mampu menciptakan visi yang menarik;
4) Mampu menyusun strategi untuk membuat visi menjadi kenyataan;
5) Dapat mengembangkan solusi yang lebih baik untuk menyelesaikan masalah;

6) Mampu mempertimbangkan implikasi primer dan sekunder dari keputusan mereka;
7) Lebih gesit dibandingkan pemimpin yang kurang cerdas.

Sternberg (2003) mengatakan sangat penting tiga *leadership skill* harus dimiliki oleh pemimpin dalam sebuah organisasi, yakni (a) kecerdasan *(intelligence*), (b) kreativitas *(creativity)*, dan (c) kebijaksanaan *(wisdom)*. Di sisi lain menurut Hughes et al. (2019, hal. 92-100), seorang pemimpin agar dapat efektif dalam kepemimpinannya maka harus memiliki sejumlah kecakapan *(skills)*, yaitu (a) membangun kompetensi teknis, (b) membangun hubungan yang efektif dengan atasan, (c) membangun hubungan yang efektif dengan rekan kerja, dan (e) perencanaan pengembangan.

Dalam kaitan ini, baik mengenai kecerdasan maupun *leadership skill* ada pada sosok Teuku Umar. Terkait kecerdasan Teuku Umar ini sudah diakui oleh Belanda. Teuku Umar juga memiliki kompetensi teknis yang tinggi dalam hal berperang, sehingga sangat menyusahkan pihak musuh. Teuku Umar memiliki hubungan baik dengan Sultan Aceh dan kaum ulama. Teuku Umar selalu menjalin hubungan baik dengan panglima perang lainnya di Aceh, seperti dengan Teungku Cik Di Tiro, Panglima Polem, dan lainnya. Teuku Umar juga memiliki visi dan misi yang kuat dalam perjuangan, sehingga dapat menggugah pengikutnya untuk berjuang sampai titik darah penghabisan.

**b). Kepemimpinan yang berani**

Sen et al. (2013) menjelaskan bahwa praktik kepemimpinan yang berani *(courageous leadership)* dapat membuat perubahan. Para pemimpin yang berani adalah seorang yang gagah perkasa, memiliki keberanian, semangat, kemampuan intelektual dan emosional yang luar biasa untuk membuat perubahan secara drastis. Mereka berani mengambil risiko dalam menghadapi dan menangani masalah-masalah sulit demi memajukan organisasi atau bangsa. Mereka kreatif sehingga mereka dapat membuat analisis objektif, memilih strategi yang paling efektif, memotivasi orang pada kapasitas maksimum mereka dan mereka berani bertindak dalam keadaan ketidakpastian yang tinggi. Di contohkan Sen et al. (2013), pemimpin politik yang gagah berani dari abad ke-19 dan ke-20 seperti: Ataturk, Mao, Lenin, Castro, Gandhi, Martin Luther King Jr. Di mana mereka berani membuat perubahan secara drastis. Juga pemimpin bisnis seperti: Bill Gates, Steve Jobs dan Jorma Ollila membangun bisnis mereka dengan keberanian dan akhirnya sukses.

Sementara itu Phillips & Phillips (2020) mengatakan bahwa dalam keadaan yang tidak pasti *(uncertain)*, para pemimpin yang berani harus hadir, melangkah maju untuk mengambil tindakan untuk mewujudkan keberhasilan. Menurut Phillips & Phillips (2020), pemimpin yang berani adalah seseorang yang dapat mencapai keberhasilan walaupun menghadapi banyak kesulitan, tantangan dan ketidakpastian dalam lingkungan yang tidak menentu.

Dalam kaitan ini, kepemimpinan yang berani ada pada sosok Teuku Umar. Sebagaimana diketahui bahwa ia merupakan panglima perang dengan gagah berani melawan Belanda. Keberhasilan kepemimpinan Teuku Umar juga ditunjukkan dari kemampuannya

beradaptasi dan berasimilasi ketika ia menjadi pemimpin perang di wilayah berbeda, yakni Aceh Barat, Aceh Besar, hingga Pidie.

**c). Kepemimpinan yang berbudi luhur**

Peneliti seperti Caldwell et al. (2015), menyimpulkan bahwa pemimpin yang berbudi luhur memiliki tingkat komitmen yang luar biasa kepada karyawan mereka, pelanggan mereka, pemegang saham mereka dan masyarakat luas. Hal itu sesuai dengan Palanski et al. (2015) yang mengatakan bahwa pemimpin yang berbudi luhur *(virtuous leader)* memiliki integritas tinggi terhadap organisasinya, sehingga ia memiliki citra yang baik di mata pengikutnya. Lebih lanjut dikatakan Caldwell et al. (2015), dalam model *virtuous leadership* dikehendaki sang pemimpin dalam melayani orang lain berdasarkan keluhuran moral yang memberikan kebaikan bagi diri mereka sendiri dan juga kebaikan bagi orang lain. *Virtuous leadership* diyakini dapat membawa kejayaan *(greatness)* bagi individu, organisasi, masyarakat, serta memberi manfaat bagi para pemangku kepentingan. Selain itu *virtuous leadership* juga meninggalkan warisan positif *(positive legacy)* bagi generasi mendatang. Mengejar kejayaan *(greatness)* inilah yang menjadi inti dari *virtuous leadership*. Adewale (2019), menyatakan bahwa *virtuous leadership model* didukung oleh empat hal yakni (a) jujur *(truthfulness)*, (b) berani *(courage)*, (c) rendah hati *(humility)*, dan (d) kemanusiaan *(humanity)* dalam konteks *communitarianism*.

Mengenai topik *virtuous leadership* ini sangat sesuai dengan karakter dari sosok Teuku Umar yang sangat luhur budinya. Salah satu buktinya adalah ketika memperlakukan tawanan perang (Nyonya Hansen, dkk) dengan sangat terhormat, sebagaimana dijelaskan dalam literatur sejarah (Said 1985, hal. 191-193).

**d). Humoris**

Penelitian Decker (1987), mengungkapkan bahwa humor dapat menjadi alat manajerial yang berguna, berkontribusi untuk efektivitas dan kepuasan kerja bawahan. Sebuah survei yang dilakukannya terhadap 290 pekerja, melaporkan hasil bahwa pengawas/atasan yang memiliki rasa humor tinggi, maka kepuasan kerja bawahan semakin meningkat. Penelitian Robert et al. (2015) membuktikan bahwa terdapat hubungan humor pemimpin dan kepuasan kerja. Namun hubungan tersebut tergantung pada kualitas hubungan pemimpin-bawahan, dan bukan nada positif/negatif dari humor pemimpin. Secara khusus, gaya humor positif pemimpin secara positif berhubungan dengan dengan kepuasan kerja. Sementara itu Goswami et al. (2016) menyatakan bahwa humor positif para pemimpin berhubungan dengan penciptaan emosi positif bawahan di tempat kerja dan keterlibatan kerja bawahan semakin meningkat. Selain itu, penggunaan gaya kepemimpinan transformasional para pemimpin membuat hubungan antara humor positif para pemimpin dan emosi positif karyawan di tempat kerja semakin kuat. Senada dengan itu hasil penelitian menemukan bahwa gaya humor positif pemimpin merupakan prediktor signifikan terhadap kepuasan pengikut (Sullivan 2013). Priest & Swain (2002) mengkonfirmasi bahwa pemimpin yang humoris dipandang sebagai pemimpin yang baik di mata bawahan dan lebih efektif dalam

memimpin. Selain itu pemimpin yang baik *(good leaders)* memiliki selera humor yang tinggi dibandingkan dengan pemimpin yang buruk *(bad leaders).*

Penting untuk diketahui bahwa jika humor diterapkan secara tidak tepat, maka dapat berdampak negatif pada citra dan kredibilitas pemimpin. Oleh karena itu, penggunaan humor yang demikian tidak dianjurkan. Namun, penelitian membuktikan bahwa humor bukan hanya sekadar cerita lucu, permainan kata-kata, atau lelucon. Tetapi humor adalah keterampilan kepemimpinan multifungsi yang kompleks, yang jika diterapkan dengan benar dapat mengurangi stres, meningkatkan efektivitas kepemimpinan, meningkatkan pembangunan tim, meningkatkan komunikasi, memunculkan imajinasi, dan memajukan budaya organisasi (Heath 2012). Oleh karena itu humor tidak boleh dianggap sebagai ancaman bagi kepemimpinan, melainkan sumber daya yang berharga.

Hal ini sejalan dengan karakteristik Teuku Umar yang merupakan seorang humoris, sebagaimana pengakuan Paul Van ‘T Veer bahwa Teuku Umar memiliki sifat riang gembira (Dadek, 2017, hal. 6-7). Sehingga pengikutnya merasa senang berada di bawah kepemimpinan Teuku Umar, yang pada akhirnya mereka memilih loyal kepada sosok panglima perang ini.

**e). Dermawan**

Berpedoman pada KBBI, definisi *dermawan* adalah pemurah hati; orang yang suka bederma (beramal, bersedekah). Sedangkan *kedermawanan* adalah kebaikan hati terhadap sesama manusia; kemurahan hati (Kemdikbud 2020). Kata *dermawan* dalam bahasa Inggris lazim diistilahkan dengan *generous*, atau *philanthropic*. *Generous* artinya murah hati, dermawan, atau royal. *Philanthropic* artinya yang cinta sesama; yang suka menderma.

Hasil penelusuran kami terhadap artikel ilmiah internasional bereputasi, filantropi kebanyakan dilakukan oleh pengusaha kaya. Shaw et al. (2011) menjelaskan keterlibatan Henry Smith, seorang pengusaha di Inggris dalam kegiatan filantropi. Henry Smith melalui *Henry Smith Charitable Foundation* telah mendonasikan dana sebesar £ 25 juta setiap tahun kepada 1.000 organisasi amal dalam rangka memerangi ketimpangan sosial dan kemiskinan. Menurut Shaw et al. (2011), Andrew Carnegie dan J.D. Rockefeller adalah sebagai perintis dermawan wirausaha *(entrepreneurial philanthropists)*. Andrew Carnegie mulai menjalankan berbagai proyek filantropinya sejak tahun 1911–1906, dengan total dana yang telah disumbangkannya sebesar $350,1 juta (Harvey et al. 2011). Pengusaha super kaya seperti Bill Gates melalui *Bill & Melinda Gates Foundation* juga telah terlibat dalam dalam kegiatan filantropis skala besar (Genest 2005).

Terkait dengan hal ini, bahwa Teuku Umar selain sebagai panglima perang juga dikenal *businessman* yang bergerak dalam perdagangan lada ke luar negeri. Maka tidak mengherankan ketika disebut Teuku Umar dapat berperan sebagai seorang yang sangat dermawan. Dari keuntungan bisnisnya telah didonasikan untuk mensokong dana perjuangan melawan Belanda. Teuku Umar juga dikenal sangat bermurah hati terhadap pengikutnya. Ia adalah Robin Hood di zamannya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur secara mendalam yang kami lakukan, bahwa konsep *Teuku Umar leadership* telah dipraktikan dalam ilmu manajemen kontemporer. Praktik-praktik tersebut telah terbukti dapat meningkatkan kepuasan pengikut, kinerja organisasi dan pada gilirannya akan meningkatkan keterlibatan dan loyalitas pengikut. Dengan demikian tidak diragukan lagi bahwa karakteristik *Teuku Umar leadership* pantas untuk dipedomani dan relevan untuk diaplikasikan dalam organisasi modern.

## KETERBATASAN ARTIKEL

Mungkin untuk penelitian masa mendatang perlu digali lagi secara lebih mendalam mengenai karakteristik kepemimpinan Teuku Umar dan keterkaitannya dengan ilmu manajemen kontemporer. Selain itu pengujian secara empris mungkin diperlukan pada berbagai sektor organisasi dan dalam budaya yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

Adewale, Adeyinka. 2019. "A Model of Virtuous Leadership in Africa: Case Study of A Nigerian Firm." *Journal of Business Ethics* 161(4):749–62. doi: 10.1007/s10551-019-04340-3.

UTU. 2020. *Keputusan Rektor Universitas Teuku Umar Nomor 568 Tahun 2020 tentang Mata Kuliah Wajib Di Lingkungan Universitas Teuku Umar*.

Bass, Bernard M., and Ruth Bass. 2008. *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications*. New York: Free Press.

Bennis, Warren G., and Robert Townsend. 1995. *Reinventing Leadership: Strategies to Empower the Organization*. 1st ed. New York: Morrow.

Bennis, WG. 1959. "Leadership Theory and Administrative Behavior: The Problem of Authority." *Administrative Science Quarterly* 4(3):259–301. doi: https://doi.org/10.2307/2390911.

Buchanan, David A., and Andrzej A. Huczynski. 2019. *Organizational Behaviour*. 10th ed. Harlow, United Kingdom: Pearson Education Limited.

Caldwell, Cam, Zuhair Hasan, and Sarah Smith. 2015. "Virtuous Leadership – Insights for the 21st Century." *Journal of Management Development* 34(9):1–21. doi: 10.1108/JMD-11-2014-0148.

Dadek, Teuku. 2015. *Biografi Singkat Teuku Umar: Peringatan 115 Tahun Syahidnya Pahlawan Nasional (1899-2014 M)*. Meulaboh: Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Aceh Barat.

Dadek, Teuku. 2017. *Teuku Umar: Antara Mugo Dan Sumedang*. 1st ed. Meulaboh: Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Aceh Barat.

Decker, Wayne H. 1987. "Managerial Humor and Subordinate Satisfaction." *Social Behavior and Personality* 15(2):225–32. doi: 10.2224/sbp.1987.15.2.225.

Denhardt, Robert B., Janet V. Denhardt, Maria P. Aristigueta, and Kelly C. Rawlings. 2020. *Managing Human Behavior in Public and Nonprofit Organizations*. 5th ed. New Delhi, India: SAGE Publications Asia-Pacific Pte. Ltd.

Dubrin, Andrew J. 2012. *Essentials of Management*. 9th ed. United States of America: Cengage Learning.

Dumadi, Sagimun Mulus. 1983. *Teuku Umar (Cetakan Kedua)*. Jakarta: Bhratara Karya Aksara.

Ebert, Ronald J., and Ricky W. Griffin. 2019. *Business Essentials*. 12th ed. New York: Pearson Education, Inc.

Ebert, Ronald J., Ricky w. Griffin, George Dracopoulos, and Frederick A. Starke. 2020. *Business Essentials*. 9th ed. North York, Ontario: Pearson Canada Inc.

El-Munir, Misbah, and Musmar Muin. 1983. *Teuku Umar Pahlawan Dari Aceh (Cetakan Pertama)*. Bandung: P.T. Multi Karya Ilmu.

Genest, Christina M. 2005. "Cultures, Organizations and Philanthropy." *Corporate Communications: An International Journal* 10(4):315–27. doi: 10.1108/13563280510630 115.

Goswami, Ashita, Prakash Nair, Terry Beehr, and Michael Grossenbacher. 2016. "The Relationship of Leaders' Humor And Employees' Work Engagement Mediated By Positive Emotions: Moderating Effect of Leaders' Transformational Leadership Style." *Leadership & Organization Development Journal* 37(8):1083–99. doi: 10.1108/LODJ-01-2015-0001.

Griffin, Ricky W. 2016. *Fundamentals of Management*. 8th ed. Boston, USA: Cengage Learning.

Harvey, Charles, Mairi Maclean, Jillian Gordon, and Eleanor Shaw. 2011. "Andrew Carnegie and the Foundations of Contemporary Entrepreneurial Philanthropy." *Business History* 53(3):425–50. doi: 10.1080/00076791.2011.565516.

Heath, Joe D. 2012. "You're Joking : Leadership and Humor." *Scientific Journal of Humanities* 2(2):15–19.

Hughes, Richard L., Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2019. *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. 9th ed. New York: McGraw-Hill Education.

Ibrahim, Muchtaruddin. 1996. *Cut Nyak Din*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI.

Jakub, Ismail. 1960. *Tengku Tjhik Di Tiro: Hidup Dan Perjuangannya (Cetakan Ketiga)*. Jakarta: Bulan Bintang.

Jones, Gareth R., and Jennifer M. George. 2019. *Essentials of Contemporary Management*. 8th ed. New York: McGraw-Hill Education.

Kamajaya. 1981. *Lima Putera-Puteri Pahlawan Nasional (Buku III)*. Yogyakarta: U.P. Indonesia.

Kemdikbud. 2020. "KBBI Daring." *Pemutakhiran KBBI Periode Oktober 2020*. Retrieved December 15, 2020 (https://kbbi.kemdikbud.go.id).

Kreitner, Robert. 2009. *Management*. 11th ed. Canada: Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company.

Lulofs, M. H. Szekely. 1954. *Cut Nyak Dhien: Riwayat Hidup Seorang Puteri Aceh*. Jakarta: Chailan Sjamsoe.

McShane, Steven L., and Mary Ann Von Glinow. 2018. *Organizational Behavior*. 8th ed. New York: McGraw-Hill Education.

Mumford, Michael D., Stephen J. Zaccaro, Francis D. Harding, T. Owen Jacobs, and Edwin A. Fleishman. 2000. "Leadership Skills for a Changing World: Solving Complex Social Problems." *The Leadership Quarterly* 11(1):11–35. doi: 10.1016/S1048-9843(99)00041-7.

Northouse, Peter G. 2019. *Leadership: Theory and Practice*. 8th ed. California: SAGE Publications, Inc.

Palanski, Michael E., Kristin L. Cullen, William A. Gentry, and Chelsea M. Nichols. 2015. "Virtuous Leadership: Exploring the Effects of Leader Courage and Behavioral Integrity on Leader Performance and Image." *Journal of Business Ethics* 132(2):297–310. doi: 10.1007/s10551-014-2317-2.

Phillips, Jack J., and Patti P. Phillips. 2020. "Courageous Leadership: Delivering Results in Turbulent Times." *Strategic HR Review* 19(2). doi: 10.1108/SHR-01-2020-0002.

Priest, Robert F., and Jordan E. Swain. 2002. "Humor and Its Implications for Leadership Effectiveness." *Humor* 15(2):169–89. doi: 10.1515/humr.2002.010.

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2018. *Essentials of Organizational Behavior*. 14th ed. New York: Pearson Education, Inc.

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior*. 18th ed. New York: Pearson Education, Inc.

Robert, Christopher, Timothy C. Dunne, and Joyce Iun. 2015. "The Impact of Leader Humor on Subordinate Job Satisfaction: The Crucial Role of Leader–Subordinate Relationship Quality." *Group & Organization Management* 41(3):375–406. doi: 10.1177/1059601115598719.

Rosari, Reni. 2019. "Leadership Definitions Application for Lecturers' Leadership Development." *Journal of Leadership in Organizations* 1(1):17–28.

Safwan, Mardanas. 2007. *Teuku Umar*. Jakarta: Departemen Kebudayaan dan Pariwisata Direktorat Jenderal Sejarah dan Purbakala Direktorat Nilai Sejarah.

Said, Julinar, and Triana Wulandari. 1995. *Ensiklopedi Pahlawan Nasional*. Jakarta: Sub Direktorat Sejarah Direktorat Sejarah dan Nilai Tradisional Direktorat Jendral Kebudayaan.

Said, Mohammad. 1985. *Aceh Sepanjang Abad*. Jilid II. Medan: PT Harian Waspada Medan.

Schmidt, H. J. 1936. "Sejarah Teuku Umar Dalam Perspektif Belanda (The History of Teuku Umar from the Dutch Perspective)." in *Translation from the Original Manuscript, Stored in the Aceh Archives at KITLV, Leiden, Amsterdam (Translation from Dutch to English by Rein & Catherine Meijer Translation from English to Indonesian by Amelia Tampubolon & Catherine Meijer)*. Den Haag.

Sen, Asim, Kamil Erkan Kabak, and Gosde Yanginlar. 2013. "Courageous Leadership for the Twenty-First Century." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 75:91–101. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.04.011.

Shaw, Eleanor, Jillian Gordon, Charles Harvey, and Mairi Maclean. 2011. "Exploring Contemporary Entrepreneurial Philanthropy." *International Small Business Journal* 31(5):580–99. doi: 10.1177/0266242611429164.

Silva, Alberto. 2016. "What Is Leadership?" *Journal of Business Studies Quarterly* 8(1):1–5. doi: 10.1016/j.pedn.2006.10.002.

Sternberg, Robert J. 2003. "WICS: A Model of Leadership in Organizations." *Academy of Management Learning & Education* 2(4):386–401. doi: 10.5465/amle.2003.11902088.

Stogdill, Ralph Melvin. 1974. *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.

Sule, Ernie Tisnawati, and Kurniawan Saefullah. 2013. *Pengantar Manajemen*. 1st ed. Jakarta: Kencana (Prenada Media Group).

Sullivan, Philip. 2013. "Humor Styles as a Predictor of Satisfaction Within Sport Teams." *Humor* 26(2):343–49. doi: 10.1515/humor-2013-0023.

Takala, Tuomo Antero. 1998. "Plato on Leadership." *Journal of Business Ethics* (17):785–98.

Veer, Paul Van 'T. 1985. *Perang Aceh: Kisah Kegagalan Snouck Hurgronje (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Grafiti Pers.

Wong, Carol A., Heather K. Spence Laschinger, and Greta G. Cummings. 2010. "Authentic Leadership And Nurses' Voice Behaviour And Perceptions of Care Quality." *Journal of Nursing Management* 18(8):889–900. doi: 10.1111/j.1365-2834.2010.01113.x.

Zainuddin, Teuku Sjahbuddin Razi Peuseunu, Teuku Anwar Nurdin, Radja Muluk Athusi, Kamarusid, Tuanku Hasjim, Muhammad Thamrin, and Teuku Hanafiah. 1972. "Teuku Umar Johan Pahlawan Dan Cut Nyak Dien." Pp. 1–7 in *Riwayat Hidup (Singkat) Beberapa Orang Pahlawan Aceh Zaman Pra-Kemerdekaan*. Banda Aceh: Yayasan Kesejahteraan Karyawan Departemen Penerangan RI Perwakilan Aceh, Banda Aceh.