

## Prototipikalitas Pemimpin dalam Perspektif Identitas Sosial: Sebuah Telaah Literatur Semi Sistematis

### *Leader Prototypicality in Social Identity Perspective: A Semi-Systematic Literature Review*

Retno Pandan Arum Kusumowardhani\*<sup>1,2</sup>,  
Rahkman Ardi, Seger Handoyo, Fajrianthi

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Indonesia, <sup>2</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora,  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Naskah Masuk 25 Agustus 2021    Naskah diterima 14 Februari 2022    Naskah Terbit 27 Juni 2022

**Abstrak.** Tujuan studi ini adalah melakukan telaah literatur semi sistematis tentang prototipikalitas pemimpin dalam perspektif identitas sosial. Pencarian menggunakan kata kunci “*leader prototypicality*” dilakukan dalam berbagai basis data (Emerald, ProQuest, Scopus, Web of Science, dan Portal Garuda) terhadap artikel yang diterbitkan selama dua dekade, dari tahun 2001 hingga 2021. Sebagai hasilnya, diperoleh tujuh puluh satu artikel yang kemudian dianalisis, data diekstraksi dan disintesis sesuai tujuan telaah literatur yang dilakukan, yaitu menjelaskan tentang: (1) pengertian prototipikalitas pemimpin, (2) pengukuran prototipikalitas pemimpin, (3) pengaruh prototipikalitas pemimpin, dan (4) keterbatasan prototipikalitas pemimpin. Pada bagian akhir dilakukan kesimpulan dengan mengajukan saran bagi penelitian kepemimpinan dalam perspektif identitas sosial berikutnya, dengan menggarisbawahi pentingnya kepengikutan.

**Kata kunci:** kepemimpinan; kepengikutan; prototipikalitas pemimpin; teori identitas sosial

**Abstract.** The objective of this study is to provide a semi-systematic review of leader prototypicality from a social identity perspective. A search was undertaken in five databases (Emerald, ProQuest, Scopus, Web of Science, and Portal Garuda) of articles on leader prototypicality spanning 20 years (2001-2021). As result, seventy-one eligible articles were then analyzed. Data were extracted and synthesized according to review objectives. This semi-systematic review on leader prototypicality extends the field in four different ways: (1) providing a conceptual clarity of leader prototypicality, (2) identifying existing measures of leader prototypicality, (3) mapping the outcomes of leader prototypicality, and (4) describing the drawbacks of leader prototypicality. This review finally concluded by proposing a future research agenda on leadership in a social identity perspective to bring the field forward by highlighting the importance of followership.

**Keywords:** followership; leader prototypicality; leadership; social identity theory

\*Address for correspondence: retno.pandan.arum-2019@psikologi.unair.ac.id

## Pengantar

Kepemimpinan telah lama menjadi fokus penelitian bidang perilaku kelompok dan organisasi, dengan sebagian besar peneliti bertujuan mencari jawaban atas pertanyaan inti, yaitu apa yang membuat pemimpin efektif? (Steffens *et al.*, 2020). Efektivitas kepemimpinan dalam konteks ini pada umumnya dikonseptualisasikan sebagai kapasitas pemimpin untuk memotivasi dan memobilisasi pengikut dalam arah yang sejalan dengan tujuan kelompok dan organisasi (Haslam *et al.*, 2015; M. A. Hogg *et al.*, 2012; House *et al.*, 2015; Vugt *et al.*, 2008). Salah satu fitur utama dari konseptualisasi ini adalah bahwa kepemimpinan pada akhirnya adalah tentang pencapaian tujuan kolektif lebih daripada tujuan pribadi (Steffens *et al.*, 2020).

Untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana mencapai efektivitas kepemimpinan, berbagai perspektif tentang kepemimpinan telah diajukan dalam psikologi sosial, antara lain: (1) proses kognitif individual yang mengkategorisasikan individu sebagai pemimpin, di mana orientasi sosial antara individu tidak dipertimbangkan, dan proses kelompok tidak dilibatkan (Foti & Luch, 1992); (2) hubungan *dyadic* antara individual pemimpin dan pengikut, di mana kepemimpinan adalah tentang hubungan pertukaran interpersonal antara pemimpin dan pengikut (Graen & Uhl-Bien, 1995); dan (3) sejauhmana individu memiliki properti kharismatis untuk memenuhi tujuan transformasional dari kepemimpinan, di mana kepemimpinan lebih terkait dengan karakteristik individual yang menarik secara situasional daripada suatu proses kelompok (Conger & Kanungo, 1987; Judge *et al.*, 2002).

Berbagai perspektif tersebut mendapatkan kritikan karena mengabaikan sistem sosial yang lebih luas (yaitu, kelompok) di mana individu menjadi bagiannya (Chemers, 2001; Haslam & Platow, 2001; M. Hogg & van Knippenberg, 2003; R. Lord *et al.*, 2001). R. Lord *et al.* (2001) menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak dapat dipahami secara layak dalam hal tindakan pemimpin semata atau dalam hal kategori perseptual abstrak tentang jenis-jenis pemimpin, oleh karena itu mereka mendukung pergeseran paradigma dalam hal bagaimana kepemimpinan harus dipahami. Haslam dan Platow (2001) juga memiliki kepedulian yang sama, dan memberi kritikan kepada penjelasan tentang kepemimpinan yang terlalu mengandalkan properti atau atribut yang menetap atau kepribadian individu.

Berbeda dengan berbagai perspektif tentang kepemimpinan tersebut di atas, Teori Identitas Sosial tentang Kepemimpinan (M. Hogg & Martin, 2003; M. A. Hogg, 2001; D. van Knippenberg & Hogg, 2003) memiliki asumsi sentral bahwa pemimpin juga merupakan anggota kelompok yang dipimpinya. Menurut perspektif teori identitas sosial tentang kepemimpinan tersebut, kepemimpinan terjadi dalam konteks keanggotaan kelompok yang dialami bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (misal, sebagai anggota dari suatu departemen atau organisasi), keanggotaan kelompok ini pada gilirannya akan memengaruhi tanggapan pengikut terhadap pemimpin. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan ditentukan, setidaknya sebagian, oleh persepsi para pengikut tentang sejauh mana pemimpin dipandang sebagai anggota dari kelompok mereka, yaitu pemimpin yang memiliki prototipe kelompok yang tinggi yang berbagi identitas sosial dengan mereka (M. A. Hogg, 2001; D. van Knippenberg & Hogg, 2003).

Walaupun sejumlah teori lain juga mengakui pentingnya kelompok (Dinh *et al.*, 2014), teori identitas sosial tentang kepemimpinan memiliki keunikan karena teori tersebut dibangun di seputar gagasan bahwa kepemimpinan berasal dari persepsi berbasis identitas sosial tentang pemimpin sebagai anggota kelompok (Haslam & Platow, 2001; M. A. Hogg, 2001; D. van Knippenberg & Hogg, 2003). Secara historis, para peneliti telah mengakui pentingnya identitas sosial bersama untuk berfungsinya kelompok (R. G. Lord *et al.*, 1999; Shamir *et al.*, 1993; D. van Knippenberg *et al.*, 2004), namun baru dalam beberapa tahun terakhir terjadi peningkatan jumlah peneliti yang mempelajari dinamika identitas sosial sebagai dasar kepemimpinan.

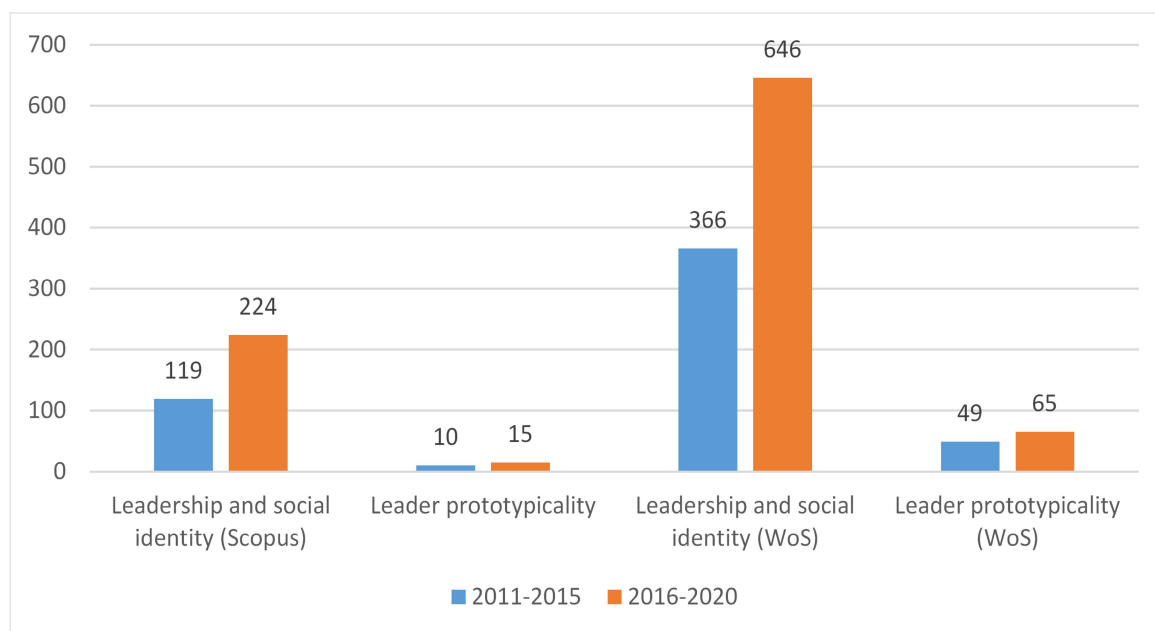
Penelusuran yang dilakukan Penulis pada basis data Scopus dan Web of Science (WoS) menunjukkan terjadinya peningkatan yang tajam dalam jumlah artikel, baik hasil penelitian maupun telaah literatur, dengan kombinasi kata kunci *leadership* dan *social identity* selama satu dekade terakhir (tahun 2011 sampai tahun 2020). Pada periode tahun 2011-2015 jumlah artikel pada basis data Scopus dengan kata kunci *leadership* dan *social identity* tercatat sejumlah 119 artikel, jumlah itu kemudian meningkat hampir 2 kali lipatnya pada periode tahun 2016-2020 menjadi 224 artikel, demikian pula artikel pada basis data Web of Science yang meningkat juga hampir dua kali lipatnya dalam kurun waktu tersebut, yaitu dari 366 artikel menjadi 646 artikel (Gambar 1). Adapun literatur yang membahas prototipikalitas pemimpin (*leader prototypicality*) juga menunjukkan peningkatan jumlah literatur dari sepuluh artikel pada basis data Scopus dalam periode tahun 2011-2015 menjadi limabelas artikel pada periode tahun 2016-2020, begitu pula pada basis data Web of Science, terjadi peningkatan artikel tentang prototipikalitas pemimpin dari 49 menjadi 65 artikel dari periode 2011-2015 hingga 2016-2020.

Teori identitas sosial tentang kepemimpinan menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan berpusat pada bagaimana pemimpin dan pengikut memandang diri mereka sebagai bagian dari suatu kelompok bersama, dengan kata lain, berbagi identitas sosial yang sama (M. A. Hogg, 2001; Steffens *et al.*, 2020). Teori tersebut menyatakan bahwa kunci dari keterbukaan individual terhadap pengaruh satu sama lain adalah melihat diri dan orang lain tidak hanya dalam hal identitas personal (sebagai "saya" dan "anda"), namun juga dalam hal identitas sosial yang dimiliki bersama (sebagai "kita"). Berdasarkan hal ini, para ahli berpendapat bahwa kapasitas pemimpin untuk memengaruhi orang lain tergantung pada keterikatan pemimpin dengan identitas sosial yang dimiliki pemimpin dan pengikut (Haslam *et al.*, 2015; Steffens, Haslam, & Reicher, 2014; van Dick *et al.*, 2018). Salah satu bentuk keterikatan pemimpin dengan identitas bersama yang banyak mendapat perhatian dalam literatur menyatakan bahwa pemimpin akan lebih efektif sejauh ia dipandang sebagai prototipikal dari suatu kelompok dan mengekspresikan apa artinya menjadi "salah satu dari kita" (M. A. Hogg, 2001; M. J. Platow & van Knippenberg, 2001) Prototipikalitas pemimpin, dengan demikian, merupakan kunci dari teori ini.

Inti dari teori identitas sosial tentang kepemimpinan adalah proposisi bahwa pemimpin lebih efektif dalam memobilisasi dan memengaruhi pengikut ketika ia dipandang sebagai prototipikal

**Gambar 1**

Jumlah Artikel yang Mengandung Kata *Leader Prototypicality*, *Leadership* dan *Sosial Identity* pada Basis Data Scopus dan Web of Science Tahun 2011-2020.



dari kelompok, untuk membentuk apa yang didefinisikan oleh identitas kelompok (M. A. Hogg, 2001). Prototipikalitas pemimpin, yaitu tingkat sejauh mana pengikut memandang pemimpin sebagai anggota kelompok, dan memiliki identitas, tujuan, maupun perilaku normatif sebagai kelompok (M. A. Hogg, 2001), merupakan tema utama dari pembahasan ini.

Prototipikalitas pemimpin penting untuk dipahami karena alasan di balik keputusan orang memilih pemimpin merupakan sesuatu yang penting, karena hal itu akan menetapkan kriteria apakah orang akan menilai seorang pemimpin sukses atau tidak. Hal itu dapat memengaruhi apakah orang akan memberikan atau menarik dukungan, dan pada gilirannya pada sejauh apa pemimpin akan responsif terhadap kepentingan pengikutnya. Memahami bagaimana orang mengevaluasi pemimpin merupakan kunci untuk memahami kapan dan bagaimana perubahan akan terjadi dalam suatu organisasi, atau dalam konteks yang lebih luas, suatu wilayah tertentu, misalnya suatu negara. Sebagai contoh, penelitian Hudson *et al.* (2020) di Indonesia menunjukkan bahwa identitas pemimpin secara tipikal dapat mengungguli kinerja dalam hal penilaian masyarakat tentang kepercayaan, kapabilitas, dan perlindungan dari pemimpinnya. Prototipikalitas pemimpin, dengan demikian, merupakan topik yang relevan dan penting untuk diteliti saat ini. Bagaimanapun, penelitian tentang prototipikalitas pemimpin di Indonesia masih terbatas. Hasil pencarian penulis melalui situs pencari Google Scholar dengan kata kunci prototipikalitas pemimpin hanya menghasilkan delapan artikel, sedangkan pencarian melalui Portal Garuda hanya menghasilkan satu artikel. Oleh karena itu, studi dalam bentuk telaah literatur ini berfokus pada prototipikalitas pemimpin. Bentuk telaah literatur yang diterapkan adalah telaah literatur semi-sistematik (Snyder, 2019), sesuai dengan tujuan telaah

literatur ini yaitu melakukan tinjauan umum atas area penelitian prototipikalitas pemimpin sejalan dengan perkembangannya. Kontribusi yang diharapkan adalah memberikan kajian *state of the science* dalam literatur tentang prototipikalitas pemimpin, berdasarkan pertanyaan penelitian yang diajukan, yaitu; 1) Bagaimana pengertian prototipikalitas pemimpin berdasarkan teori identitas sosial tentang kepemimpinan?; 2) Bagaimana pengukuran prototipikalitas pemimpin dalam penelitian selama ini?; 3) Bagaimana pengaruh prototipikalitas pemimpin berdasarkan penelitian-penelitian empiris yang telah dilakukan?; 4) Apa keterbatasan prototipikalitas pemimpin?

## Metode

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, dilakukan sebuah telaah literatur semi sistematis (Snyder, 2019) untuk mengidentifikasi literatur yang berkaitan dengan prototipikalitas pemimpin dengan melakukan pencarian pada beberapa basis data elektronik. Kriteria inklusi yang diberlakukan adalah studi yang memiliki fokus pada prototipikalitas pemimpin sebagai variabel utama atau variabel pendukung, diterbitkan dalam Bahasa Inggris maupun Bahasa Indonesia pada basis data elektronik (yaitu Emerald, ProQuest, Sage, Web of Science, dan Portal Garuda). Pencarian dibatasi pada artikel yang berbentuk telaah sejawat (*peer-reviewed*), dengan tanggal publikasi dari tanggal 1 Januari 2001 sampai dengan 31 Desember 2021, karena tahun 2001 merupakan tahun ketika pemikiran Hogg tentang Teori Identitas Sosial tentang Kepemimpinan pertama kali diterbitkan dengan judul *A Social Identity Theory of Leadership* (M. A. Hogg, 2001). Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang prototipikalitas pemimpin, strategi pencarian diperluas dengan menelusuri daftar referensi dari artikel yang memenuhi syarat untuk menemukan literatur potensial yang relevan.

Referensi yang teridentifikasi selanjutnya diimpor ke dalam *software* Zotero ([www.zotero.org](http://www.zotero.org)), kemudian duplikasi dihilangkan menggunakan fitur deduplikasi yang tersedia dalam aplikasi Zotero. Pada tahap selanjutnya, dilakukan proses penyaringan (*screening*) artikel menggunakan *software* Rayyan (<https://rayyan.ai>). Penyaringan pertama dilakukan dengan melakukan telaah terhadap judul dan abstrak dari tiap-tiap artikel. Setelah penyaringan judul dan abstrak, artikel lengkap akan diperiksa dengan mengacu kepada kriteria inklusi. Berikutnya dilakukan ekstraksi data dari artikel yang dilibatkan menggunakan tabel-tabel yang telah dirancang sebelumnya.

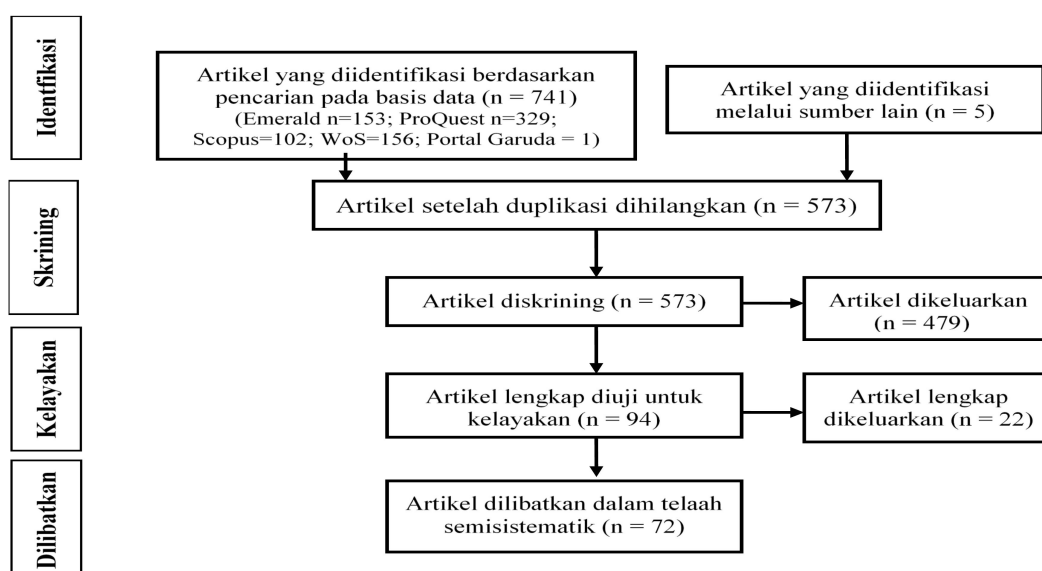
## Pembahasan

Pencarian artikel dalam basis data elektronik mengidentifikasi 741 artikel (yang berasal dari basis data Emerald = 153, ProQuest = 329, Scopus = 102, Web of Science = 156, Portal Garuda = 1). Berikutnya dilakukan penelusuran secara manual terhadap daftar referensi dari tiap-tiap artikel tersebut untuk mendapatkan artikel yang secara potensial relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian, dan diperoleh 5 artikel. Melalui fitur deduplikasi pada aplikasi Zotero, artikel duplikasi dihilangkan dan dihasilkan 573 artikel yang kemudian diimpor ke aplikasi Rayyan untuk proses

skrining berdasarkan judul dan abstrak. Sebanyak 94 artikel yang lolos penyaringan kemudian kembali diseleksi berdasarkan artikel lengkap (*fulltext*) berdasarkan relevansi tujuan telaah literatur, sehingga diperoleh 72 artikel yang disertakan dalam telaah literatur semi sistematis. Hasil dari pencarian tersebut dilaporkan pada diagram *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA) statement* (Moher et al., 2009) (Gambar 2). Berdasarkan artikel-artikel yang terseleksi tersebut, pengumpulan dan ekstraksi data dilakukan. Berikutnya, hasil disintesis berdasarkan tema pertanyaan penelitian, yaitu: (1) konseptualisasi prototipikalitas pemimpin berdasarkan teori identitas sosial tentang kepemimpinan, (2) pengukuran prototipikalitas pemimpin, (3) pengaruh prototipikalitas pemimpin, dan (4) keterbatasan prototipikalitas pemimpin.

**Gambar 2**

*Alur dan Hasil Pencarian Artikel menggunakan PRISMA (Moher et al., 2009)*



### *Konseptualisasi Prototipikalitas Pemimpin*

Secara umum, prototipikalitas pemimpin dalam perspektif identitas sosial dapat dikonseptualisasikan sebagai sejauh mana seorang pemimpin merupakan representasi dari properti-properti kelompoknya (M. A. Hogg, 2001). Prototipikalitas pemimpin merupakan salah satu komponen konseptual dari teori identitas sosial tentang kepemimpinan, oleh karena itu, pembahasan tentang konseptualisasi prototipikalitas pemimpin tidak lepas dari penjelasan mengenai konsep identitas sosial tentang kepemimpinan. Teori identitas sosial tentang kepemimpinan (M. Hogg & Martin, 2003; M. A. Hogg, 2001; D. van Knippenberg & Hogg, 2003) mulai muncul pada awal abad ke-21. Kemunculannya membawa kembali energi pada penelitian psikologi sosial tentang kepemimpinan

dengan menghubungkan kembali topik kepemimpinan dengan topik psikologi sosial tentang pengaruh. Teori identitas sosial tentang kepemimpinan secara eksplisit juga mengelaborasi fungsi identitas sosial, dan menghubungkan proses interaksi sosial dan kognisi sosial dengan kepemimpinan (M. A. Hogg *et al.*, 2004).

Gagasan pokok teori identitas sosial tentang kepemimpinan adalah seiring semakin penting dan menonjolnya keanggotaan kelompok secara psikologis bagi anggota kelompok, dan semakin kuat identifikasi anggota-anggota terhadap kelompok, maka efektivitas kepemimpinan akan semakin ditentukan oleh sejauh mana pemimpin dipersepsi memiliki properti-properti prototipikal kelompok oleh pengikutnya (M. Hogg & van Knippenberg, 2003; M. A. Hogg, 2001; D. van Knippenberg & Hogg, 2003). Gagasan tersebut secara eksplisit memberikan peran yang signifikan kepada anggota kelompok dalam menciptakan karakteristik kepemimpinan atau bahkan menciptakan kepemimpinan itu sendiri (Hogg, 2008). Teori identitas sosial tentang kepemimpinan menekankan bahwa pemimpin tidak hanya memimpin sekelompok orang, melainkan juga merupakan anggota dari kelompok tersebut. Semua pemimpin organisasi juga merupakan anggota organisasi, dan anggota kelompok dalam organisasi, dan oleh karena itu pemimpin organisasi berbagi satu atau lebih keanggotaan kelompok dengan orang-orang yang dipimpinnya (M. Hogg & van Knippenberg, 2003; M. A. Hogg, 2001; D. van Knippenberg & Hogg, 2003).

Hal penting dalam analisis identitas sosial tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hogg dan van Knippenberg (M. Hogg & van Knippenberg, 2003; M. A. Hogg, 2001; M. A. Hogg & Terry, 2000; D. van Knippenberg & Hogg, 2003) adalah bahwa beberapa anggota kelompok lebih memiliki prototipe kelompok, atau lebih prototipikal, daripada yang lain. Mereka lebih menyerupai prototipe kelompok dan lebih mewakili identitas sosial yang dianut bersama oleh anggota kelompok dan secara lebih baik mewakili standar, nilai dan norma kelompok (M. A. Hogg *et al.*, 2004). Sebagai konsekuensi dari representasinya terhadap standar normatif kelompok, pemimpin prototipikal lebih efektif dalam memobilisasi dan memengaruhi pengikut daripada pemimpin yang kurang prototipikal (Hais *et al.*, 1997; M. A. Hogg *et al.*, 1998; D. Knippenberg *et al.*, 1994).

Prototipikalitas pemimpin mengacu kepada sejauh mana pengikut mempersepsikan seorang pemimpin sebagai "salah satu dari kita" (Haslam & Platow, 2001) yang merepresentasikan apa kesamaan yang dimiliki anggota kelompok dan apa yang membedakan kelompok dari kelompok lain (D. van Knippenberg & Hogg, 2003). Prototipikalitas di sini berbeda dengan istilah prototipe pemimpin (*leader prototypes*) dalam teori-teori kepemimpinan implisit (*implicit leadership theories/ILTs*). Teori-teori kepribadian implisit menyatakan bahwa individu memiliki asumsi implisit tentang bagaimana kepemimpinan yang seharusnya (Shondrick *et al.*, 2010). Berbeda dari istilah prototipe pemimpin dalam teori-teori kepemimpinan implisit yang mengacu pada kesesuaian antara pemimpin dengan skema tentang kepemimpinan implisit yang dimiliki pengikut (Epitropaki *et al.*, 2013; Quaquebeke *et al.*, 2014), prototipikalitas pemimpin yang dibahas dalam telaah literatur ini mengacu kepada sejauh mana seorang pemimpin dipandang sebagai perwakilan dari kelompok tertentu (misalnya, tim kerja, organisasi, atau kelompok politik) dan berbagi identitas yang sama dengan pengikutnya.

Beberapa ahli telah mendefinisi prototipikalitas pemimpin dalam perspektif teori identitas sosial (Tabel 1). Meskipun sebagian dari definisi tersebut bersumber dari definisi awal tentang prototipikalitas pemimpin yang diajukan oleh M. A. Hogg (2001), yang mengacu pada pengertian tentang prototipe dalam identitas sosial, terdapat beberapa variasi dalam bagaimana para ahli tersebut menjelaskan prototipikalitas pemimpin.

**Tabel 1**  
*Definisi Prototipikalitas Pemimpin*

Peneliti	Definisi
M. A. Hogg (2001)	Prototipe ( <i>prototype</i> ) adalah serangkaian atribut yang tidak teratur, multi-dimensional, dan spesifik dengan konteks, yang mendefinisikan dan merekomendasikan sikap, perasaan, dan perilaku yang menjadi ciri suatu grup dan membedakannya dengan kelompok lain. Prototipikalitas pemimpin ( <i>leader prototypicality</i> ) adalah derajat di mana pengikut memandang seorang pemimpin sebagai anggota suatu kelompok dan memiliki perilaku normatif dan tujuan yang sama sebagai kelompok.
Haslam dan Platow (2001)	Prototipikalitas pemimpin ( <i>leader prototypicality</i> ) adalah sejauh mana pengikut mempersepsikan seorang pemimpin sebagai "salah satu dari kita."
D. van Knippenberg dan Hogg (2003)	Prototipikalitas pemimpin ( <i>leader prototypicality</i> ) adalah sejauh mana seorang pemimpin dipersepsi sesuai dengan atau mengekspresikan prototipe kelompok.
Giessner <i>et al.</i> (2009)	Prototipikalitas kelompok ( <i>group prototypicality</i> ) adalah sejauh mana pemimpin dipandang mengekspresikan identitas kelompok, yaitu prototipe kelompok.
Steffens, Haslam, Reicher, <i>et al.</i> (2014)	Prototipikalitas ( <i>prototypicality</i> ) adalah: (1) merepresentasikan kualitas unik yang mendefinisikan kelompok dan apa arti menjadi anggota kelompok tersebut, (2) mengekspresikan atribut-atribut inti dari kelompok yang membuat kelompok tersebut istimewa juga berbeda dari kelompok lain, (3) menjadi anggota model dan teladan dari kelompok

#### *Pengukuran Prototipikalitas Pemimpin*

Hasil telaah literatur ini menunjukkan bahwa sejak pengujiannya yang paling awal pada tahun 1990-an, analisis identitas sosial tentang kepemimpinan telah menghasilkan bukti yang kuat bagi peran prototipikalitas pemimpin dalam efektivitas kepemimpinan D. van Knippenberg (2011). Bukti bagi proposisi kunci dari teori identitas sosial tentang kepemimpinan serta perkembangannya yang lebih baru berasal dari eksperimen laboratorium, eksperimen skenario (yaitu, menilai respons



terhadap situasi hipotetis), dan survei di lapangan (Barreto & Hogg, 2017; Kim & Ishikawa, 2020; Wright *et al.*, 2020). Beberapa studi menguji hipotesis yang sama dengan metode yang berbeda, sehingga menunjukkan bahwa temuan tidak dapat dikaitkan dengan aspek tertentu dari sampel, dan menetapkan bahwa hubungan yang terjadi dapat diamati pada kepemimpinan dalam organisasi, serta menetapkan kausalitas dalam hubungan tersebut melalui manipulasi eksperimental (Barreto & Hogg, 2017; Cremer *et al.*, 2010; Giessner & van Knippenberg, 2008; Giessner *et al.*, 2009; Steffens, Haslam, & Reicher, 2014; Ullrich *et al.*, 2009; B. van Knippenberg & van Knippenberg, 2005).

Steffens *et al.* (2020) mengidentifikasi bahwa skala yang paling banyak digunakan dalam penelitian tentang prototipikalitas pemimpin adalah *Leader Ingroup Prototypicality Scale* dari M. J. Platow dan van Knippenberg (2001). Skala tersebut kemudian dikembangkan menjadi *Leader Prototypicality Scale* oleh B. van Knippenberg dan van Knippenberg (2005). Beberapa peneliti juga menggunakan sebagian butir dari skala dari M. J. Platow dan van Knippenberg (2001) dengan menggabungkan dengan butir dari skala lain untuk mengukur prototipikalitas pemimpin (Giessner *et al.*, 2009; Pierro *et al.*, 2005). Beberapa penelitian eksperimental juga menggunakan sebagian butir skala dari M. J. Platow dan van Knippenberg (2001) maupun dari B. van Knippenberg dan van Knippenberg (2005) sebagai pemeriksaan manipulasi (*manipulation check*) (Giessner & van Knippenberg, 2008; Ullrich *et al.*, 2009).

Selain kedua skala tersebut, pengukuran prototipikalitas pemimpin yang populer adalah *Leader Identity Prototypicality Subscale* yang merupakan salah satu subskala dari *Identity Leadership Inventory* dari Steffens, Haslam, Reicher, *et al.* (2014), juga *Supervisor Organizational Embodiment* dari Eisenberger *et al.* (2010). Skala lainnya yang tidak sering digunakan adalah *Leader Group Prototypicality Scale* dari León *et al.* (2009), juga *Leader Group Prototypicality Scale* dari Sluss (2006).

Selengkapnya, pengukuran prototipikalitas pemimpin yang teridentifikasi melalui telaah literatur ini terdapat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
*Instrumen Pengukuran Prototipikalitas Pemimpin*

Peneliti	Nama Instrumen	Butir	Reliabilitas $\alpha$
M. J. Platow dan van Knippenberg (2001)	<i>Leader Ingroup Prototypicality Scale</i>	6	0,91
B. van Knippenberg dan van Knippenberg (2005)	<i>Leader Group Prototypicality Scale</i>	6	0,90
Steffens, Haslam, Reicher, <i>et al.</i> (2014)	<i>Identity Leadership Inventory</i> - subskala <i>Leader Identity Prototypicality</i>	4	0,88 – 0,92
Eisenberger <i>et al.</i> (2010)	<i>Supervisor Organizational Embodiment</i>	9	0,87
León <i>et al.</i> (2009)	<i>Leader Group Prototypicality Scale</i>	4	0,89
Sluss (2006)	<i>Leader Group Prototypicality Scale</i>	3	0,85

*Pengaruh Prototipikalitas Pemimpin*

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa anggota kelompok yang prototipikal lebih mungkin muncul sebagai pemimpin (Fielding & Hogg, 1997; D. van Knippenberg *et al.*, 2000), dan bahwa pemimpin yang prototipikal lebih berpengaruh dan efektif (Barreto & Hogg, 2017; Barth-Farkas & Vera, 2017; M. J. Platow *et al.*, 2006; M. J. Platow & van Knippenberg, 2001; Steffens *et al.*, 2015; B. van Knippenberg & van Knippenberg, 2005). Prototipikalitas pemimpin dengan demikian merupakan penentu efektivitas kepemimpinan.

Prototipikalitas meningkatkan efektivitas pemimpin antara lain karena adanya persepsi bahwa pemimpin yang prototipikal lebih dapat dipercaya dalam mengupayakan kepentingan terbaik kelompok (Barth-Farkas & Vera, 2017; Giessner & van Knippenberg, 2008; Giessner *et al.*, 2009; Tee *et al.*, 2014). Artinya, prototipikalitas pemimpin dan perilaku pemimpin yang berorientasi kelompok berinteraksi memengaruhi efektivitas kepemimpinan (D. van Knippenberg, 2011).

Prediksi bahwa efektivitas pemimpin dipengaruhi perilakunya mendapat dukungan penelitian dalam berbagai contoh perilaku pemimpin yang berorientasi kelompok, seperti pengorbanan diri pemimpin demi kepentingan kelompok (Tee *et al.*, 2014; B. van Knippenberg & van Knippenberg, 2005), keputusan alokasi pelayanan kelompok (M. J. Platow & van Knippenberg, 2001), dan ketertarikan yang lebih tinggi kepada minat kolektif daripada mengikuti kepentingan pribadi (M. J. Platow *et al.*, 2006). M. J. Platow dan van Knippenberg (2001) mendukung gagasan bahwa efek ini berakar pada identitas sosial dan menegaskan bahwa efek interaktif dari prototipikalitas pemimpin dan perilaku pemimpin yang berorientasi kelompok akan lebih kuat pada pengikut yang lebih mengidentifikasi dengan kelompok.

Telaah literatur ini mengidentifikasi berbagai bukti empiris yang menunjukkan bahwa prototipikalitas pemimpin secara positif terkait dengan indikator efektivitas kepemimpinan pada pengikut, baik berupa persepsi, emosi, perilaku, maupun kinerja pengikut. Rangkuman hasil prototipikalitas pemimpin pada pengikut terdapat pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
*Efek Prototipikalitas Pemimpin pada Pengikut*

Efek Prototipikalitas	Peneliti
<b>Persepsi</b>	
Persepsi terhadap efektivitas pemimpin	(Barreto & Hogg, 2017; Giessner & van Knippenberg, 2008; Hais <i>et al.</i> , 1997; M. A. Hogg <i>et al.</i> , 1998; Pierro <i>et al.</i> , 2005; M. J. Platow <i>et al.</i> , 2006; M. J. Platow & van Knippenberg, 2001; Tee <i>et al.</i> , 2014; B. van Knippenberg & van Knippenberg, 2005)

**Tabel 3 (Lanjutan)***Efek Prototipikalitas Pemimpin pada Pengikut*

Persepsi terhadap intensi pengorbanan pemimpin	Tee <i>et al.</i> (2014).
Persepsi terhadap karisma pemimpin	(M. J. Platow <i>et al.</i> , 2006; Steffens, Haslam, & Reicher, 2014; Steffens <i>et al.</i> , 2015)
Persepsi terhadap pengaruh pemimpin	D. V. Knippenberg dan Wilke (1992)
Persepsi terhadap keadilan pemimpin	Cremer <i>et al.</i> (2008), Cremer <i>et al.</i> (2010), Lipponen <i>et al.</i> (2005)
<b>Emosi</b>	
Intensi berpindah	Cicero <i>et al.</i> (2009), Pierro <i>et al.</i> (2005)
Kepercayaan kepada pemimpin	Barth-Farkas dan Vera (2017), Giessner dan van Knippenberg (2008), Kalshoven dan Hartog (2009)
Kepuasan kerja	Cicero <i>et al.</i> (2008), Cicero <i>et al.</i> (2007, 2009), Pierro <i>et al.</i> (2005)
Identifikasi personal	Steffens <i>et al.</i> (2015)
Respek terhadap pemimpin	Koivisto dan Rice (2016)
Respek intrakelompok	Wright <i>et al.</i> (2020)
<b>Perilaku</b>	
Dukungan kepada pemimpin	Barth-Farkas dan Vera (2017), Koivisto dan Rice (2016), M. J. Platow dan van Knippenberg (2001), Rochman <i>et al.</i> (2020), Ullrich <i>et al.</i> (2009)
Dukungan terhadap perubahan organisasi	Pierro <i>et al.</i> (2007), B. van Knippenberg dan van Knippenberg (2005), D. van Knippenberg <i>et al.</i> (2008)
Perilaku berorientasi kelompok	Giessner <i>et al.</i> (2013)
Perilaku kewargaan	Cremer <i>et al.</i> (2010)
Perilaku suara	Kim dan Ishikawa (2020)
<b>Kinerja</b>	
Kinerja	Li <i>et al.</i> (2013), B. van Knippenberg dan van Knippenberg (2005)
Kreativitas	Hirst <i>et al.</i> (2009)
Upaya dalam bekerja	Cicero <i>et al.</i> (2008), León <i>et al.</i> (2009), Pierro <i>et al.</i> (2005)
Inovasi kelompok	Yoshida <i>et al.</i> (2014)

*Keterbatasan Prototipikalitas Pemimpin*

Sebagaimana telah dikemukakan, individu yang dipandang memiliki lebih banyak properti prototipikalitas kelompok cenderung menjadi pemimpin yang lebih efektif dalam kelompok yang para anggotanya mengidentifikasi diri dengan kuat dengan kelompok. Berbagai bukti menunjukkan

bahwa pemimpin yang lebih prototipikal akan lebih efektif dalam berkolaborasi dengan para pengikutnya untuk mencapai tujuan kinerja karena pemimpin yang lebih prototipikal tersebut secara sosial dipandang lebih atraktif dan dipercaya serta memperoleh dukungan yang lebih besar dari para pengikutnya (Barreto & Hogg, 2017; Ullrich *et al.*, 2009). Oleh karena itu, terdapat keyakinan umum bahwa prototipikalitas merupakan hal menguntungkan bagi proses kepemimpinan dan perlu ditumbuhkan dalam organisasi. Bagaimanapun, selain efek yang menguntungkan, prototipikalitas pemimpin juga memiliki efek yang merusak (Liang *et al.*, 2021). Beberapa ahli telah mencatat bahwa prototipikalitas pemimpin dapat memiliki "sisi gelap", karena pemimpin yang prototipikal bersifat lebih berkuasa (*powerful*) dan persuasif dalam kelompok, sehingga berpeluang untuk menyalahgunakan kekuasaannya, dan memiliki kebebasan untuk melanggar norma kelompok dan bertindak secara tidak etis dalam kelompok. (Abrams *et al.*, 2013; Abrams *et al.*, 2018; M. A. Hogg, 2001; M. A. Hogg & Terry, 2000; M. A. Hogg *et al.*, 2012; D. van Knippenberg, 2011).

Setidaknya terdapat tiga efek yang paradoks dari kepemimpinan berbasis prototipe dalam kelompok menonjol (*salient*), atau kelompok yang anggotanya mengidentifikasi diri secara kuat dengan kelompok. Efek paradoks tersebut merupakan kelemahan dari prototipikalitas pemimpin karena menghasilkan kepemimpinan yang buruk dan terkadang berbahaya. Ketiga efek paradoks tersebut menurut M. Hogg (2005) adalah: (1) norma dan pemimpin yang disfungsi, (2) paradoks kepercayaan, dan (3) terbentuknya hierarki dan kekuasaan.

Norma dan pemimpin yang disfungsi terjadi karena pada kelompok yang menonjol seringkali terjadi pengabaian akan pentingnya keterampilan kepemimpinan (Giessner & van Knippenberg, 2008; Giessner *et al.*, 2009). Pada umumnya kelompok elit pengambil keputusan dicirikan oleh norma kelompok yang mewujudkan prinsip perilaku etis dan kepemimpinan yang bertanggung jawab, namun, jika norma kelompok tidak mewujudkan prinsip perilaku etis dan kepemimpinan yang bertanggung jawab, identifikasi kelompok justru dapat menghambat kepemimpinan yang bertanggung jawab dan etis (M. Hogg, 2005).

Paradoks yang kedua adalah bahwa kepemimpinan yang buruk dalam kelompok yang menonjol justru bersumber dari kekuatan kepercayaan dan rasa suka terhadap pemimpin. Meskipun kepercayaan dan rasa suka konsensual memungkinkan pemimpin untuk menjadi inovatif, hal itu juga memungkinkan pemimpin untuk "lolos dari apa pun" dan mengabaikan apa yang sesuai maupun yang tidak sesuai untuk kelompok, tanpa ada yang membatasi (M. J. Platow & van Knippenberg, 2001; B. van Knippenberg & van Knippenberg, 2005). Pada kelompok yang sangat kohesif yang dicirikan oleh identifikasi yang sangat kuat, rasa suka konsensual terhadap pemimpin begitu kuat, demikian pula atribusi pada karisma pemimpin, sehingga perbedaan pendapat dan kritik hampir tidak mungkin terjadi (M. Hogg, 2005). Potensi kepemimpinan yang dimiliki pemimpin menjadi tidak terbatas, dan ia memiliki kekuatan untuk melakukan apa pun yang diinginkan, tanpa kerangka normatif untuk membantu menghasilkan keputusan mana yang tepat dan etis (Duck & Fielding, 2003; M. Hogg, 2005; M. A. Hogg, 2001).

Kelemahan ketiga dari kepemimpinan berbasis prototipe dalam kelompok yang sangat berpengaruh, menurut M. Hogg (2005), adalah munculnya hierarki dan kepemimpinan berbasis

kekuasaan. Pemimpin prototipikal tidak perlu menjalankan kekuasaan atas orang lain (yaitu, membujuk, mendapatkan kepatuhan, memaksa, atau menggunakan kekerasan) untuk memengaruhi. Prototipe yang tinggi dikaitkan dengan identifikasi *ingroup* yang kuat. Diri individu dan kelompok terkait erat secara prototipe dan dengan demikian sesama anggota kelompok sampai taraf tertentu diinternalisasi sebagai bagian dari dirinya (Aron *et al.*, 1991). Perilaku mengganggu apapun yang ditujukan kepada sesama anggota, dalam hal ini pengikut, dapat dianggap menyakiti pemimpin. Bisa jadi terdapat ikatan yang empatik antara pemimpin dan pengikut yang menghalangi pemimpin untuk mempraktekkan kekuasaan yang memaksa terhadap sesama anggota kelompok (Hogg, 2005). Bagaimanapun, memiliki posisi yang sangat prototipikal, membuat seseorang memiliki pengaruh secara terus menerus, sehingga secara sosial lebih menarik, dan dipandang karismatik secara esensial. Melalui perbedaan peran struktural yang mendasari proses atribusi dan ketertarikan sosial, terdapat pemisahan perseptual pemimpin dari anggota kelompok yang lain. Pemimpin lama-lama dipersepsikan sebagai orang lain, bukan lagi “salah seorang dari kita” (M. Hogg, 2005). Orang yang tadinya membentuk esensi dari kelompok dengan menjadi orang yang paling prototipikal, perlahan menjadi anggota *outgroup* di dalam kelompok. Perbedaan status dan benih-benih otokrasi yang telah tersebar, lambat laun mengubah kepemimpinan berbasis prototipe menjadi kekuasaan.

## Penutup

Teori identitas sosial tentang kepemimpinan memiliki gagasan utama bahwa semakin penting dan menonjol keanggotaan kelompok, dan semakin kuat identifikasi anggota-anggota terhadap kelompok, maka efektivitas kepemimpinan akan semakin ditentukan oleh sejauh mana pemimpin dipersepsi oleh pengikutnya sebagai pemimpin yang memiliki properti-properti prototipikal kelompok. Penelitian tentang prototipikalitas pemimpin selama ini dilakukan dengan menggunakan berbagai pendekatan, seperti eksperimen laboratorium, eksperimen skenario, maupun survei di lapangan. Setidaknya terdapat enam instrumen untuk mengukur prototipikalitas pemimpin yang diidentifikasi dalam telaah literatur ini, yang telah disertai bukti reliabilitasnya. Meskipun pada beberapa alat ukur belum ditemukan bukti tentang validitasnya, beberapa instrumen telah melalui tahap validasi instrumen, misalnya instrumen dari Steffens, Haslam, Reicher, *et al.* (2014), yaitu *Identity Leadership Inventory* di mana subskala *Leader Identity Prototypicality* berada. Demikian pula *Leader Group Prototypicality Scale* dari van Knippenberg dan B. van Knippenberg dan van Knippenberg (2005), yang telah mengalami pengujian validitas konstruk oleh Cremer *et al.* (2010). Meskipun demikian, validitas konstruk harus menjadi proses yang berkelanjutan (Schriesheim & Cogliser, 2009) sehingga dibutuhkan bukti lebih lanjut dari validitas dan reliabilitas instrumen yang telah ada.

Penelitian menunjukkan bahwa anggota kelompok yang prototipikal lebih mungkin muncul sebagai pemimpin dan bahwa pemimpin prototipikal lebih berpengaruh dan efektif. Alasan mengapa pemimpin prototipikal lebih berpengaruh adalah karena mereka dipandang lebih dapat dipercaya dalam mengupayakan kepentingan terbaik kelompok. Pemimpin yang prototipikal juga menunjukkan berbagai contoh perilaku pemimpin yang berorientasi kelompok, seperti pengorbanan diri demi

kepentingan kelompok, dan ketertarikan yang lebih tinggi kepada minat kolektif daripada mengikuti kepentingan pribadi. Pemimpin prototipikal lebih berpengaruh karena ia menerima dukungan yang lebih kuat dari pengikut, dianggap lebih adil, lebih dipercaya, dianggap lebih karismatik dan menginspirasi kinerja yang lebih tinggi. Prototipikalitas pemimpin berhubungan dengan indikator efektivitas kepemimpinan pada pengikut, yang meliputi persepsi, emosi, perilaku, maupun kinerjanya.

Pada sisi lain, terdapat konsekuensi negatif dari kepemimpinan berbasis prototipe dalam kelompok yang anggotanya mengidentifikasi dengan kuat. M. Hogg (2005) menyebutkan tiga kondisi paradoks dari kombinasi prototipikalitas pemimpin yang tinggi dan pengikut yang sangat kuat mengidentifikasi dengan kelompok, yang justru akan membawa ke arah kepemimpinan yang buruk bahkan berbahaya, yaitu adanya norma dan pemimpin yang disfungsi, kepercayaan tanpa batas, dan timbulnya hierarki dan kekuasaan yang terlalu kuat.

Telaah tentang prototipikalitas pemimpin berdasarkan tinjauan perspektif identitas sosial ini secara jelas memperlihatkan bahwa pengikut memiliki peran yang sangat signifikan dalam keseluruhan proses kepemimpinan. Hal ini dimungkinkan karena dalam perspektif identitas sosial, kepemimpinan terjadi dalam konteks keanggotaan kelompok yang dialami bersama oleh pemimpin dan pengikut, dan berbagi identitas sosial yang sama. Pada ranah kepengikutan, batasan utama kepengikutan yang efektif berdasarkan perspektif identitas sosial adalah bahwa pengikut atau anggota mengidentifikasi secara relatif kuat dengan kelompok (Michael, 2008). Proses identitas sosial yang memberdayakan prototipikalitas hanya terjadi ketika anggota mengidentifikasi dengan kuat. Ketika identifikasi yang terjadi tidak kuat, atau tidak sama antara anggota kelompok, maka kelompok dapat mengalami perpecahan. Pada sisi lain, identifikasi yang berlebihan akan memberikan kekuatan luar biasa kepada pemimpin yang prototipikal untuk memengaruhi, karena kepemimpinan menjadi ekstrem, terjadi pemujaan kepada pemimpin, dan perbedaan status menjadi hierarki absolut.

Hasil telaah literatur ini memperluas pemahaman mengenai prototipikalitas pemimpin setidaknya dalam empat aspek. Pertama adalah tentang kejelasan konsep tentang prototipikalitas pemimpin dalam perspektif identitas sosial yang berbeda dengan prototipikalitas yang mengacu kepada kesesuaian antara pemimpin dan teori kepemimpinan implisit yang dimiliki pengikut (Epitropaki *et al.*, 2013). Kedua adalah tentang bagaimana pendekatan dalam penelitian prototipikalitas pemimpin dilakukan, juga mengenai pengukuran dan identifikasi kebutuhan untuk validasi dan perbaikan beberapa alat ukur yang ada. Ketiga, terkait dengan bagaimana prototipikalitas pemimpin berhubungan dengan efektivitas kepemimpinan yang indikatornya terlihat pada bagaimana anggota kelompok atau pengikut mempersepsi, merasa, berperilaku, maupun menampilkan kinerjanya. Keempat adalah bagaimana prototipikalitas pemimpin itu dapat memiliki dampak yang justru dapat membahayakan bagi kelompok ketika prototipikalitas pemimpin berinteraksi dengan identifikasi pengikut yang berlebihan. Aspek ketiga dan keempat ini menggarisbawahi pentingnya kepengikutan dalam menentukan konsekuensi dari prototipikalitas pemimpin bagi keberlangsungan kelompok.

Telaah literatur ini juga memperkecil kesenjangan antara keterbatasan jumlah literatur di

Indonesia tentang prototipikalitas pemimpin dengan relevansi dan signifikansi topik tersebut dalam konteks Indonesia. Pada masyarakat Indonesia, di mana penilaian tentang keterpercayaan, kepedulian, dan kapabilitas pemimpin dapat lebih ditentukan oleh prototipikalitas pemimpin daripada kinerja (Hudson *et al.*, 2020), prototipikalitas pemimpin merupakan topik yang penting untuk dipelajari, agar dinamika perubahan sosial dan politik dapat dipahami secara lebih baik.

Bagaimanapun, terdapat beberapa keterbatasan dalam telaah literatur ini, terutama terkait dengan strategi pencarian yang dilakukan. Pertama, telaah literatur ini hanya menggunakan lima basis data elektronik (yaitu Emerald, ProQuest, Scopus, Web of Science, dan Portal Garuda) untuk mencari artikel yang telah dipublikasikan. Terdapat kemungkinan bahwa beberapa artikel yang relevan mungkin tidak tercakup dalam basis data tersebut. Meskipun demikian, basis data yang digunakan dalam telaah literatur ini merupakan sumber-sumber yang paling komprehensif dalam studi psikologi sosial, khususnya tentang kelompok. Lebih jauh, pencarian dalam telaah literatur ini telah diperluas dengan pencarian manual melalui daftar referensi yang ada pada setiap artikel yang memenuhi syarat, oleh karena itu, studi-studi yang relevan tetap dapat ditemukan dalam jumlah yang memadai. Kedua, telaah literatur ini tidak menyertakan buku maupun bagian dari buku sebagai kriteria inklusi di pencarian awal, sehingga kemungkinan terdapat topik relevan di dalam buku yang tidak tercakup dalam telaah literatur ini. Meskipun demikian, sumber berupa buku yang relevan juga dilibatkan ketika ditemukan dalam daftar referensi pada artikel jurnal. Ketiga, telaah literatur ini hanya melibatkan studi yang terbit dalam bentuk teks lengkap berbahasa Inggris dan Bahasa Indonesia. Terdapat kemungkinan bahwa ada studi-studi dalam bahasa lain yang relevan dan terpercaya, namun tidak tercakup dalam telaah literatur ini.

#### *Saran*

Beberapa saran diajukan bagi penelitian selanjutnya berdasarkan hasil telaah literatur ini. Pertama, perlunya memperluas cakupan pencarian apabila akan melakukan telaah literatur, baik yang sifatnya sistematis, semi sistematis, maupun integratif. Salah satunya adalah dengan melakukan pencarian melalui basis data elektronik yang lebih banyak, ataupun pencarian manual. Penelitian tentang prototipikalitas pemimpin dalam konteks budaya maupun lingkungan kerja tertentu juga disarankan.

Kedua, perlunya memberi perhatian pada instrumen yang digunakan dalam mengukur prototipikalitas pemimpin. Sebagaimana yang dinyatakan Schriesheim dan Coglisser (2009) bahwa validasi konstruk harus menjadi proses yang berkelanjutan, studi-studi tentang prototipikalitas pemimpin di masa depan idealnya dapat memberikan bukti lebih lanjut dari validitas, reliabilitas, dan perbaikan bagi berbagai alat ukur yang ada.

Ketiga, mempertimbangkan pentingnya peran pengikut dalam perspektif identitas sosial khususnya dalam proses terjadinya prototipikalitas pemimpin, sementara pada sisi lain literatur berperspektif identitas sosial yang membahas kepengikutan secara khusus relatif terbatas, oleh karena itu, untuk masa yang akan datang penelitian tentang kepengikutan dalam perspektif identitas sosial perlu ditingkatkan.

## Pernyataan

### *Ucapan Terima Kasih*

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada segenap pustakawan di Perpustakaan Universitas Airlangga Surabaya yang telah menyediakan akses ke semua basis data yang dibutuhkan dan bantuan lain untuk terlaksananya studi telaah literatur ini.

### *Pendanaan*

Penulis tidak menerima pendanaan dalam melakukan studi, penulisan, maupun publikasi dari artikel ini.

### *Kontribusi Penulis*

RPAK merumuskan pertanyaan penelitian, melakukan pencarian, seleksi, dan sintesis literatur yang disertakan dalam telaah literatur ini, dan melakukan penulisan manuskrip.

RA memberi masukan atas pertanyaan penelitian, mendiskusikan tentang jenis telaah literatur yang akan digunakan, memberikan bimbingan atas penggunaan aplikasi Zotero dan Rayyan, melakukan tinjauan atas hasil telaah literatur yang dilakukan memberikan masukan dalam penulisan manuskrip.

SH memberikan masukan atas pertanyaan penelitian, memberikan bimbingan terkait tahapan telaah literatur, melakukan tinjauan atas hasil telaah literatur yang dilakukan, memberikan masukan dalam penulisan manuskrip.

F memberikan masukan atas pertanyaan penelitian, melakukan tinjauan atas hasil telaah literatur yang dilakukan, memberikan masukan dalam penulisan manuskrip.

### *Pernyataan terkait Konflik Kepentingan*

Penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam studi ini.

### *Orcid ID*

Retno Pandan Arum Kusumowardhani  <https://orcid.org/0000-0002-1215-9831>

Rahkman Ardi  <https://orcid.org/0000-0002-2261-2417>

Seger Handoyo  <https://orcid.org/0000-0002-1007-8085>

Fajrianthi  <https://orcid.org/0000-0001-8228-6281>

## Daftar Pustaka

Abrams, D., de Moura, G. R., & Travaglino, G. A. (2013). A double standard when group members behave badly: Transgression credit to ingroup leaders. *Journal of Personality and Social Psychology, 105*(5), 799–815. <https://doi.org/10.1037/a0033600>



- Abrams, D., Travaglino, G. A., Marques, J. M., Pinto, I., & Levine, J. M. (2018). Deviance credit: Tolerance of deviant ingroup leaders is mediated by their accrual of prototypicality and conferral of their right to be supported. *Journal of Social Issues*, 74(1), 36–55. <https://doi.org/10.1111/josi.12255>
- Aron, A., Aron, E. N., Tudor, M., & Nelson, G. (1991). Close relationships as including other in the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 241–253. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.2.241>
- Barreto, N. B., & Hogg, M. A. (2017). Evaluation of and support for group prototypical leaders: A meta-analysis of twenty years of empirical research. *Social Influence*, 12(1), 41–55. <https://doi.org/10.1080/15534510.2017.1316771>
- Barth-Farkas, F., & Vera, A. (2017). Leader prototypicality and displayed power in the police: An empirical analysis of the impact on leader endorsement and trust. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 13(4), 483–497. <https://doi.org/10.1093/police/pax080>
- Chemers, M. (2001). *Leadership effectiveness: An integrative review* (M. Hogg & R. Tindale, Eds.). Blackwell.
- Cicero, L., Bonaiuto, M., Pierro, A., & Knippenberg, D. V. (2008). Employees' work effort as a function of leader group prototypicality: The moderating role of team identification. *European Review of Applied Psychology*, 58(2), 117–124. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2007.01.001>
- Cicero, L., Pierro, A., & van Knippenberg, D. (2007). Leader group prototypicality and job satisfaction: The moderating role of job stress and team identification. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 11, 165–175. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.11.3.165>
- Cicero, L., Pierro, A., & van Knippenberg, D. (2009). Leadership and uncertainty: How role ambiguity affects the relationship between leader group prototypicality and leadership effectiveness. *British Journal of Management*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00648.x>
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. *The Academy of Management Review*, 12(4), 637. <https://doi.org/10.2307/258069>
- Cremer, D. D., Dijke, M. V., Brebels, L., & Hoogervorst, N. (2008). Motivation to cooperate in organisations: The case of prototypical leadership and procedural fairness. *Psychologica Belgica*, 48(2-3), 157. <https://doi.org/10.5334/pb-48-2-3-157>
- Cremer, D. D., van Dijke, M., & Mayer, D. M. (2010). Cooperating when “you” and “i” are treated fairly: The moderating role of leader prototypicality. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1121–1133. <https://doi.org/10.1037/a0020419>
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36–62. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.005>
- Duck, J. M., & Fielding, K. S. (2003). Leaders and their treatment of subgroups: Implications for evaluations of the leader and the superordinate group. *European Journal of Social Psychology*, 33(3), 387–401. <https://doi.org/10.1002/ejsp.153>

- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., & Steiger-Mueller, M. (2010). Leader–member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor’s organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology, 95*(6), 1085–1103. <https://doi.org/10.1037/a0020858>
- Epitropaki, O., Sy, T., Martin, R., Tram-Quon, S., & Topakas, A. (2013). Implicit leadership and followership theories “in the wild”: Taking stock of information-processing approaches to leadership and followership in organizational settings. *The Leadership Quarterly, 24*(6), 858–881. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.10.005>
- Fielding, K. S., & Hogg, M. A. (1997). Social identity, self-categorization, and leadership: A field study of small interactive groups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 1*(1), 39–51. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.1.1.39>
- Foti, R. J., & Luch, C. H. (1992). The influence of individual differences on the perception and categorization of leaders. *The Leadership Quarterly, 3*(1), 55–66. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(92\)90006-2](https://doi.org/10.1016/1048-9843(92)90006-2)
- Giessner, S. R., & van Knippenberg, D. (2008). license to fail”: Goal definition, leader group prototypicality, and perceptions of leadership effectiveness after leader failure. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 105*, 14–35. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.04.002>
- Giessner, S. R., van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2009). License to fail? how leader group prototypicality moderates the effects of leader performance on perceptions of leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly, 20*(3), 434–451. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.03.012>
- Giessner, S. R., van Knippenberg, D., van Ginkel, W., & Sleebos, E. (2013). Team-oriented leadership: The interactive effects of leader group prototypicality, accountability, and team identification. *Journal of Applied Psychology, 98*, 658–667. <https://doi.org/10.1037/a0032445>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly, 6*(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Hais, S. C., Hogg, M. A., & Duck, J. M. (1997). Self-categorization and leadership: Effects of group prototypicality and leader stereotypicality. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23*(10), 1087–1099. <https://doi.org/10.1177/01461672972310009>
- Haslam, S. A., & Platow, M. (2001). *Your wish is our command: The role of shared social identity in translating a leader’s vision in followers’ action* (M. Hogg & D. Terry, Eds.). Psychology Press.
- Haslam, S. A., & Platow, M. J. (2001). The link between leadership and followership: How affirming social identity translates vision into action. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(11), 1469–1479. <https://doi.org/10.1177/01461672012711008>

- Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2015). Leadership: Theory and practice. In (*APA handbook of personality and social psychology, Volume 2: Group processes*). (pp. 67–94). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14342-003>
- Hirst, G., van Dick, R., & van Knippenberg, D. (2009). A social identity perspective on leadership and employee creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 963–982. <https://doi.org/10.1002/job.600>
- Hogg, M. (2005). Social identity and misuse of power: The dark side of leadership. *Brooklyn Law Review*, 70, 1239–1257.
- Hogg, M., & Martin, R. (2003). *Social identity analysis of leader-member relations: Reconciling self-categorization and leader-member exchange theories in leadership* (S. Haslam, D. van Knippenberg, M. Platow, & N. Ellemers, Eds.). Psychology Press.
- Hogg, M., & van Knippenberg, D. (2003). *Social identity and leadership processes in groups*.
- Hogg, M. A. (2001). *A social identity theory of leadership* (No. 3).
- Hogg, M. A., Abrams, D., Otten, S., & Hinkle, S. (2004). The social identity perspective. *Small Group Research*, 35(3), 246–276. <https://doi.org/10.1177/1046496404263424>
- Hogg, M. A., Hains, S. C., & Mason, I. (1998). Identification and leadership in small groups: Salience, frame of reference, and leader stereotypicality effects on leader evaluations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 1248–1263.
- Hogg, M. A., & Terry, D. I. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25(1), 121–140. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791606>
- Hogg, M. A., van Knippenberg, D., & Rast, D. E. (2012). The social identity theory of leadership: Theoretical origins, research findings, and conceptual developments. *European Review of Social Psychology*, 23(1), 258–304. <https://doi.org/10.1080/10463283.2012.741134>
- House, R., Javidan, M., & Dorfman, P. (2015). Project globe : An introduction project globe : An introduction. *Applied Psychology: An International Review*, 50.
- Hudson, D., Mcloughlin, C., Margret, A., & Pandjaitan, Y. (2020). Leadership, identity and performance: The nature and effect of ‘prototypicality’ in indonesia. *Politics and Governance*, 8(4), 201–213. <https://doi.org/10.17645/pag.v8i4.3553>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765–780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.765>
- Kalshoven, K., & Hartog, D. D. (2009). Ethical leader behavior and leader effectiveness: The role of prototypicality and trust. *International Journal of Leadership Studies*, 5, 102–119.
- Kim, S., & Ishikawa, J. (2020). Employee voice mechanisms, transformational leadership, group prototypicality, and voice behaviour: A comparison of portfolio career workers in japan, korea and china. *Asia Pacific Business Review*, 27(1), 111–144. <https://doi.org/10.1080/13602381.2021.1846963>

- Knippenberg, D., Lossie, N., & Wilke, H. (1994). In-group prototypicality and persuasion: Determinants of heuristic and systematic message processing. *British Journal of Social Psychology*, 33(3), 289–300. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01026.x>
- Knippenberg, D. V., & Wilke, H. (1992). Prototypicality of arguments and conformity to ingroup norms. *European Journal of Social Psychology*, 22(2), 141–155. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420220204>
- Koivisto, S., & Rice, R. E. (2016). Leader prototypicality moderates the relation between access to flexible work options and employee feelings of respect and leader endorsement. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(22), 2771–2789. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1126337>
- León, J. A. M., Cantisano, G. T., & Mangin, J.-P. L. (2009). Leadership in nonprofit organizations of nicaragua and el salvador: A study from the social identity theory. *The Spanish journal of psychology*, (2), 667–676. <https://doi.org/10.1017/s1138741600002031>
- Li, N., Chiaburu, D. S., Kirkman, B. L., & Xie, Z. (2013). Spotlight on the followers: An examination of moderators of relationships between transformational leadership and subordinates' citizenship and taking charge. *Personnel Psychology*, 66, 225–260. <https://doi.org/10.1111/peps.12014>
- Liang, Y., Yan, M., Law, K. S., Wang, H., & Chen, Y. (2021). Integrating the bright and dark sides of leadership: An investigation of the intragroup and intergroup effects of leader group prototypicality. *Journal of Business Research*, 133, 89–97. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.062>
- Lipponen, J., Koivisto, S., & Olkkonen, M.-E. (2005). Procedural justice and status judgements: The moderating role of leader ingroup prototypicality. *The Leadership Quarterly*, 16(4), 517–528. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.06.004>
- Lord, R., Brown, D., & Harvey, J. (2001). *System constraint on leadership perception, behavior, and influence: An example of connectionist level processes* (M. Hogg & R. Tindale, Eds.). Blackwell.
- Lord, R. G., Brown, D. J., & Freiberg, S. J. (1999). *Understanding the dynamics of leadership: The role of follower self-concepts in the leader/follower relationship* (No. 3). <https://ideas.repec.org/a/eee/jobhdp/v78y1999i3p167-203.html>
- Michael, A. H. (2008). *Social identity processes and the empowerment of followers* (R. Riggio, I. Chaleff, & J. Lipman-Blumen, Eds.). Jossey-Bass.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & and, D. G. A. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The (PRISMA) statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Pierro, A., Cicero, L., Bonaiuto, M., van Knippenberg, D., & & Kruglanski, A. W. (2007). Leader group prototypicality and resistance to organizational change: The moderating role of need for closure and team identification. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 14(1).

- Pierro, A., Cicero, L., Bonaiuto, M., van Knippenberg, D., & Kruglanski, A. W. (2005). Leader group prototypicality and leadership effectiveness: The moderating role of need for cognitive closure. *The Leadership Quarterly*, 16(4), 503–516. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.06.002>
- Platow, M. J., Knippenberg, D., Haslam, S. A., Knippenberg, B., & Spears, R. (2006). A special gift we bestow on you for being representative of us: Considering leader charisma from a self-categorization perspective. *British Journal of Social Psychology*, 45(2), 303–320. <https://doi.org/10.1348/014466605x41986>
- Platow, M. J., & van Knippenberg, D. (2001). A social identity analysis of leadership endorsement: The effects of leader ingroup prototypicality and distributive intergroup fairness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(11), 1508–1519. <https://doi.org/10.1177/01461672012711011>
- Quaquebeke, N. V., Graf, M. M., & Eckloff, T. (2014). What do leaders have to live up to? contrasting the effects of central tendency versus ideal-based leader prototypes in leader categorization processes. *Leadership*, 10(2), 191–217. <https://doi.org/10.1177/1742715013476081>
- Rochman, T. N., Samian, S., & Riantoputra, C. D. (2020). Leader endorsement: The role of leader prototypicality, leader effectiveness and employee's organizational identification. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 108–121. <https://doi.org/10.14710/jp.19.2.108-121>
- Schriesheim, C. A., & Cogliser, C. C. (2009). Construct validation in leadership research: Explication and illustration. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 725–736. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.06.004>
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577–594. <https://doi.org/10.1287/orsc.4.4.577>
- Shondrick, S. J., Dinh, J. E., & Lord, R. G. (2010). Developments in implicit leadership theory and cognitive science: Applications to improving measurement and understanding alternatives to hierarchical leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(6), 959–978. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.10.004>
- Sluss, D. (2006). *Generalizing relational identification to and from organizational identification* (Doctoral dissertation). Arizona State University.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., & Reicher, S. D. (2014). Up close and personal: Evidence that shared social identity is a basis for the 'special' relationship that binds followers to leaders. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 296–313. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.08.008>
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K., Yang, J., Ryan, M. K., Jetten, J., Peters, K., & Boen, F. (2014). Leadership as social identity management: Introducing the identity leadership inventory (ILI) to assess and validate a four-dimensional model. *The Leadership Quarterly*, 25(5), 1001–1024. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.05.002>

- Steffens, N. K., Munt, K. A., van Knippenberg, D., Platow, M. J., & Haslam, S. A. (2020). Advancing the social identity theory of leadership: A meta-analytic review of leader group prototypicality. *Organizational Psychology Review*, 11(1), 35–72. <https://doi.org/10.1177/2041386620962569>
- Steffens, N. K., Schuh, S. C., Haslam, S. A., Pérez, A., & van Dick, R. (2015). ‘of the group’ and ‘for the group’: How followership is shaped by leaders’ prototypicality and group identification. *European Journal of Social Psychology*, 45(2), 180–190. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2088>
- Tee, E. Y. J., Ng, Y. L., & Paulsen, N. (2014). To be one of us, you have to feel like one of us: How leaders’ expressed emotions influence followers’ perceptions of leader self-sacrifice intentions and effectiveness in a crisis situation. In *Emotions and the organizational fabric* (pp. 247–270). <https://doi.org/10.1108/s1746-979120140000010018>
- Ullrich, J., Christ, O., & van Dick, R. (2009). Substitutes for procedural fairness: Prototypical leaders are endorsed whether they are fair or not. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 235–244. <https://doi.org/10.1037/a0012936>
- van Dick, R., Lemoine, J. E., Steffens, N. K., Kerschreiter, R., Akfirat, S. A., Avanzi, L., Dumont, K., Epitropaki, O., Fransen, K., Giessner, S., González, R., Kark, R., Lipponen, J., Markovits, Y., Monzani, L., Orosz, G., Pandey, D., Roland-Lévy, C., Schuh, S., ... Haslam, S. A. (2018). Identity leadership going global: Validation of the identity leadership inventory across 20 countries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 697–728. <https://doi.org/10.1111/joop.12223>
- van Knippenberg, B., & van Knippenberg, D. (2005). Leader self-sacrifice and leadership effectiveness: The moderating role of leader prototypicality. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 25–37. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.25>
- van Knippenberg, D., van Knippenberg, B., & Bobbio, A. (2008). *Leaders as agents of continuity: Self continuity and resistance to collective change* (F. Sabi, Ed.). Psychology Press.
- van Knippenberg, D. (2011). Embodying who we are: Leader group prototypicality and leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1078–1091. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.004>
- van Knippenberg, D., & Hogg, M. A. (2003). A social identity of leadership effectiveness in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 25, 243–295. [https://doi.org/10.1016/s0191-3085\(03\)25006-1](https://doi.org/10.1016/s0191-3085(03)25006-1)
- van Knippenberg, D., van Knippenberg, B., Cremer, D. D., & Hogg, M. A. (2004). Leadership, self, and identity: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 825–856. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.002>
- van Knippenberg, D., van Knippenberg, B., & van Dijk, E. (2000). Who takes the lead in risky decision making? effects of group members’ risk preferences and prototypicality. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 83(2), 213–234. <https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2907>
- Vugt, M. V., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2008). Leadership, followership, and evolution: Some lessons from the past. *American Psychologist*, 63(3), 182–196. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.63.3.182>

- Wright, J. D., Climenhage, L. J., Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2020). Perceptual harmony in judgments of group prototypicality and intragroup respect (A. Sutan, Ed.). *PLOS ONE*, 15(12), e0243821. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243821>
- Yoshida, D. T., Sendjaya, S., Hirst, G., & Cooper, B. (2014). Does servant leadership foster creativity and innovation? a multi-level mediation study of identification and prototypicality. *Journal of Business Research*, 67(7), 1395–1404. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.08.013>