

Pemetaan Perkembangan Konsep *Quiet Leadership* dalam Studi Kepemimpinan Modern

Loso Judijanto
IPOSS Jakarta

Info Artikel	ABSTRAK
Article history: Received Jul, 2025 Revised Jul, 2025 Accepted Jul, 2025	Studi ini bertujuan untuk memetakan perkembangan literatur terkait konsep quiet leadership dalam ranah kepemimpinan modern menggunakan pendekatan bibliometrik. Data dikumpulkan dari basis data Scopus dengan rentang waktu publikasi antara tahun 2000 hingga 2024, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak VOSviewer. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun istilah quiet leadership belum mendominasi sebagai topik utama, ia memiliki keterkaitan yang erat dengan tema kontemporer seperti quiet quitting, perilaku sosial, dan dinamika organisasi. Visualisasi jaringan co-authorship mengungkapkan kolaborasi yang kuat di antara peneliti-peneliti dari Amerika Serikat, Inggris, dan Jerman. Sementara itu, analisis co-occurrence keywords dan density map menunjukkan bahwa konsep quiet leadership mulai mendapatkan intensitas perhatian akademik yang meningkat dalam beberapa tahun terakhir, khususnya sebagai respons terhadap perubahan perilaku karyawan dan kebutuhan akan gaya kepemimpinan yang lebih empatik dan inklusif. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman tentang diversifikasi gaya kepemimpinan serta membuka peluang riset lanjutan dalam konteks budaya dan organisasi yang lebih luas.
Kata Kunci: Bibliometrik; Kepemimpinan Modern; <i>Quiet Leadership</i>; <i>Quiet Quitting</i>; VOSviewer	
Keywords: <i>Bibliometrics</i>; <i>Modern Leadership</i>; <i>Quiet Leadership</i>; <i>Quiet Quitting</i>; VOSviewer	ABSTRACT <i>This study aims to map the development of literature related to the concept of quiet leadership in the realm of modern leadership using a bibliometric approach. Data was collected from the Scopus database with a publication time span between 2000 and 2024, then analyzed using VOSviewer software. The results of the analysis show that although the term quiet leadership has not dominated as a main topic, it is closely related to contemporary themes such as quiet quitting, social behavior, and organizational dynamics. Visualization of the co-authorship network revealed strong collaboration among researchers from the United States, United Kingdom, and Germany. Meanwhile, co-occurrence keyword and density map analyses show that the concept of quiet leadership has begun to gain increasing intensity of academic attention in recent years, particularly in response to changes in employee behavior and the need for more empathic and inclusive leadership styles. These findings make an important contribution to expanding the understanding of diversified leadership styles and open up further research opportunities in a broader cultural and organizational context.</i> This is an open access article under the CC BY-SA license.
	

Corresponding Author:

Name: Loso Judijanto

Institution: IPOSS Jakarta

Email: losojudijantobumn@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam lanskap kepemimpinan modern yang kerap didominasi oleh gaya karismatik, ekspresif, dan vokal, muncul sebuah pendekatan alternatif yang dikenal sebagai *quiet leadership* atau kepemimpinan sunyi. Konsep ini menantang asumsi tradisional bahwa pemimpin harus selalu dominan, vokal, dan berada di garis depan. Quiet leadership justru menekankan kualitas ketenangan, pendengaran aktif, refleksi mendalam, serta kemampuan untuk memimpin melalui pengaruh halus dan keteladanan, bukan instruksi keras atau dominasi verbal (King, 2006). Dalam konteks kerja kontemporer yang penuh kompleksitas, tekanan, dan perubahan cepat, gaya kepemimpinan ini mulai menarik perhatian para akademisi dan praktisi sebagai pendekatan yang lebih empatik dan berorientasi jangka panjang.

Fenomena quiet leadership berkaitan erat dengan pergeseran paradigma kepemimpinan akibat dinamika sosial dan organisasi yang makin beragam. Studi menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil tidak hanya dipimpin oleh individu yang vokal dan dominan, tetapi juga oleh pemimpin yang mampu menciptakan ruang aman psikologis, mengelola konflik dengan tenang, dan memfasilitasi kolaborasi tanpa perlu menjadi pusat perhatian (Paulhus & Morgan, 1997). Di era kerja jarak jauh, inklusi, dan kesadaran mental health, kepemimpinan yang tenang dan reflektif menjadi semakin relevan. Hal ini menandakan bahwa pendekatan kepemimpinan yang bersifat lebih kontemplatif bukan hanya diterima, tetapi juga dibutuhkan.

Dalam beberapa dekade terakhir, kajian ilmiah terhadap kepemimpinan telah berkembang dari pendekatan transaksional dan transformasional menuju pendekatan yang lebih holistik dan manusiawi. Quiet leadership merupakan bagian dari tren ini, dengan memusatkan perhatian pada kualitas introspektif, pengendalian diri, dan hubungan interpersonal yang sehat. Pemimpin tipe ini tidak mengandalkan motivasi melalui retorika, tetapi melalui konsistensi tindakan dan pemahaman kontekstual. Menurut (Macfarlane, 2021), kepemimpinan seperti ini dapat lebih efektif dalam lingkungan yang membutuhkan stabilitas emosional, pemecahan masalah kolaboratif, dan pengambilan keputusan yang hati-hati.

Meskipun istilah *quiet leadership* sudah diperkenalkan sejak awal 2000-an, kajian akademik terhadap konsep ini masih relatif terbatas dan tersebar dalam berbagai disiplin, seperti psikologi organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan studi perilaku. Dalam literatur, konsep ini sering diasosiasikan dengan nilai-nilai seperti *servant leadership*, *introverted leadership*, dan *authentic leadership*, namun memiliki distingsi tersendiri dari sisi narasi dan praksis. Oleh karena itu, penting dilakukan pemetaan terhadap perkembangan konsep quiet leadership dalam studi kepemimpinan modern agar dapat memahami bagaimana konsep ini tumbuh, dikembangkan, dan diintegrasikan dalam berbagai konteks penelitian dan aplikasi praktis.

Kebutuhan untuk memetakan literatur mengenai quiet leadership menjadi semakin krusial di tengah perkembangan ilmu kepemimpinan yang sangat dinamis dan cepat. Kajian bibliometrik dapat membantu mengidentifikasi tren utama, penulis kunci, jurnal terpengaruh, dan kerangka teoritik yang mendasari perkembangan konsep ini. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat merumuskan arah penelitian selanjutnya secara lebih strategis, mengetahui celah penelitian yang masih terbuka, dan memfasilitasi integrasi konsep quiet leadership dalam kerangka kepemimpinan yang lebih luas. Dengan demikian, pemetaan ini berfungsi sebagai pijakan akademik sekaligus praktis dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan kepemimpinan yang inklusif dan adaptif.

Meskipun quiet leadership telah banyak dibahas dalam literatur populer dan praktik manajemen, penelitian ilmiah yang mendalam dan sistematis mengenai perkembangan konsep ini masih terbatas. Tidak banyak studi yang memetakan bagaimana konsep ini berkembang, dalam konteks mana ia diterapkan, serta bagaimana relasinya dengan konsep kepemimpinan lain dalam studi kepemimpinan modern. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar: *Bagaimana perkembangan dan arah penelitian mengenai quiet leadership dalam literatur akademik, serta apa saja kontribusi utama dan celah penelitian yang masih tersedia?* Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pemetaan literatur akademik terkait konsep quiet leadership dalam kerangka studi kepemimpinan modern melalui pendekatan bibliometrik.

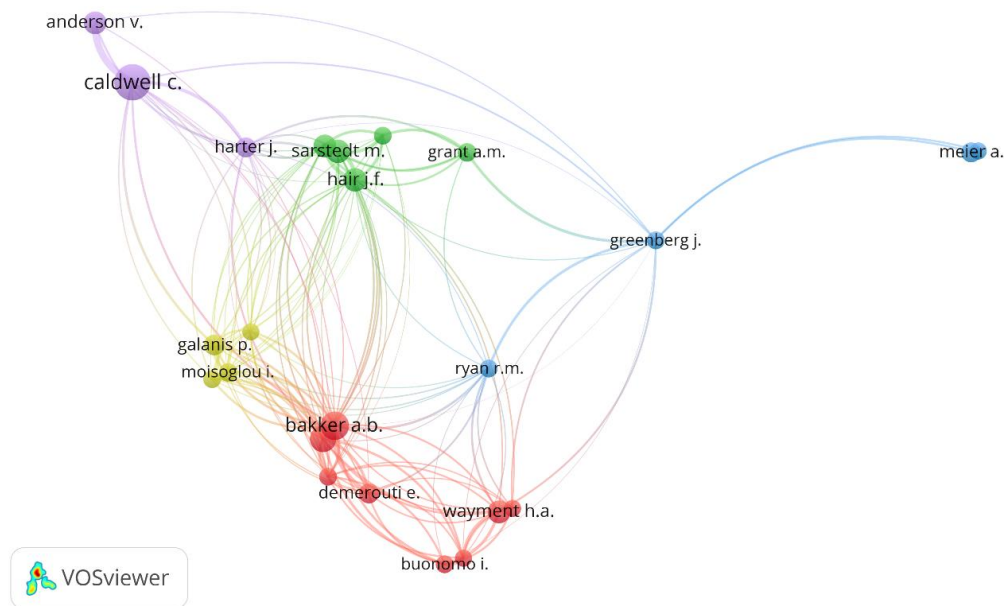
2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **bibliometrik kuantitatif** untuk memetakan perkembangan konsep *quiet leadership* dalam literatur akademik. Metodologi bibliometrik dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh terhadap tren penelitian, keterkaitan antar penulis, institusi, serta topik utama yang berkembang dalam suatu bidang studi (Donthu et al., 2021). Data dikumpulkan dari basis data Scopus, yang dikenal sebagai salah satu sumber literatur ilmiah terbesar dan paling terpercaya dalam kajian akademik global. Pencarian dilakukan dengan menggunakan kata kunci “quiet leadership” pada bagian judul, abstrak, dan kata kunci artikel, dengan rentang tahun publikasi dari 2000 hingga 2024, untuk menangkap evolusi konsep ini sejak diperkenalkan secara formal oleh David Rock (2006) hingga penelitian terkini.

Data yang diperoleh kemudian diekspor dalam format CSV dan dianalisis menggunakan perangkat lunak VOSviewer, sebuah tool visualisasi bibliometrik yang banyak digunakan dalam pemetaan jaringan ilmiah. Analisis yang dilakukan mencakup: (1) analisis co-authorship untuk melihat kolaborasi antar peneliti serta (2) analisis co-occurrence keywords untuk mengidentifikasi topik utama dan keterkaitan konseptual dalam studi quiet leadership. Visualisasi berupa peta jaringan (network visualization), peta densitas (density visualization), dan peta kluster (cluster visualization) digunakan untuk menggambarkan struktur dan dinamika literatur. Untuk meningkatkan validitas hasil, proses penyaringan data dilakukan secara manual guna mengeliminasi artikel yang tidak relevan, seperti artikel yang hanya menyebut kata “quiet” atau “leadership” secara terpisah dan tidak berkaitan langsung dengan konsep yang diteliti. Kriteria inklusi mencakup artikel jurnal, prosiding konferensi, dan review yang ditulis dalam bahasa Inggris atau Indonesia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Co-Authorship



Gambar 1. Visualisasi Penulis
Sumber: Data Diolah

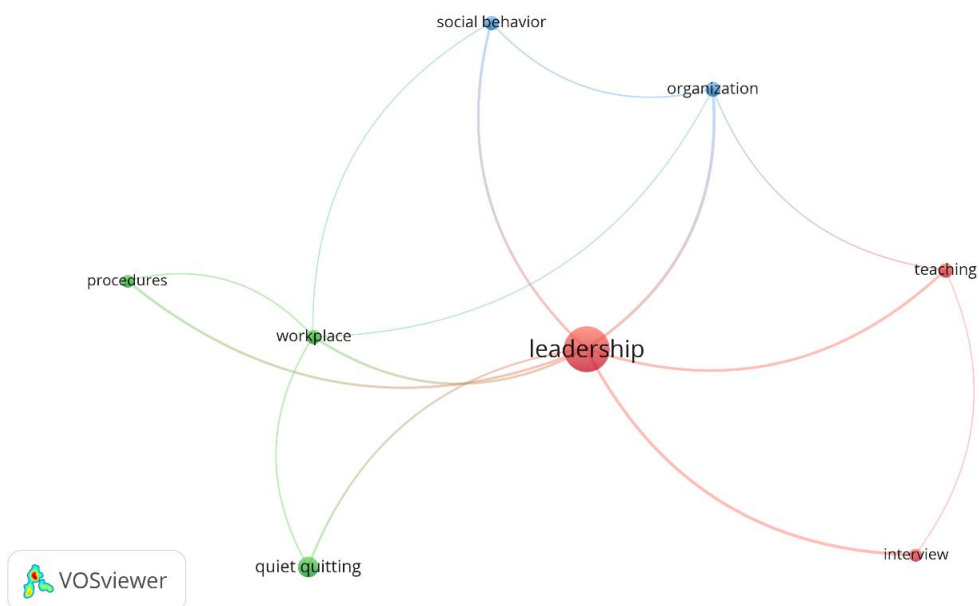
Gambar 1 menunjukkan jaringan kolaborasi antar penulis dalam studi tentang *quiet leadership* dan topik kepemimpinan terkait. Titik-titik (node) merepresentasikan penulis, sementara garis (link) menunjukkan keterhubungan atau kolaborasi antar mereka berdasarkan co-authorship. Terlihat bahwa caldwell c., hair j.f., dan bakker a.b. merupakan tokoh sentral dengan ukuran node besar dan koneksi meluas, menandakan kontribusi penting dan peran sebagai penghubung antar klaster. Klaster warna berbeda mencerminkan komunitas peneliti yang cenderung mengerjakan tema serupa. Menariknya, meier a. tampak sebagai penulis yang bekerja lebih independen, dengan koneksi terbatas hanya pada greenberg j., menunjukkan adanya kontribusi yang mungkin unik atau spesifik pada subtopik tertentu.



Gambar 2. Kolaborasi Negara
Sumber: Data Diolah

Gambar 2 menunjukkan jaringan kolaborasi institusi dan negara dalam publikasi terkait quiet leadership. Terlihat bahwa United States (AS) merupakan pusat utama kolaborasi, ditandai dengan ukuran node terbesar dan konektivitas luas, yang menunjukkan jumlah publikasi dan pengaruh yang dominan dalam bidang ini. AS terhubung secara signifikan dengan negara-negara seperti United Kingdom, Germany, Denmark, dan juga institusi ternama seperti Harvard Medical School, mencerminkan adanya jejaring akademik internasional yang kuat. Sementara itu, United Kingdom muncul sebagai mitra kolaboratif penting, meskipun lebih terfokus pada koneksi dengan AS.

3.2 Analisis Co-Occurrence

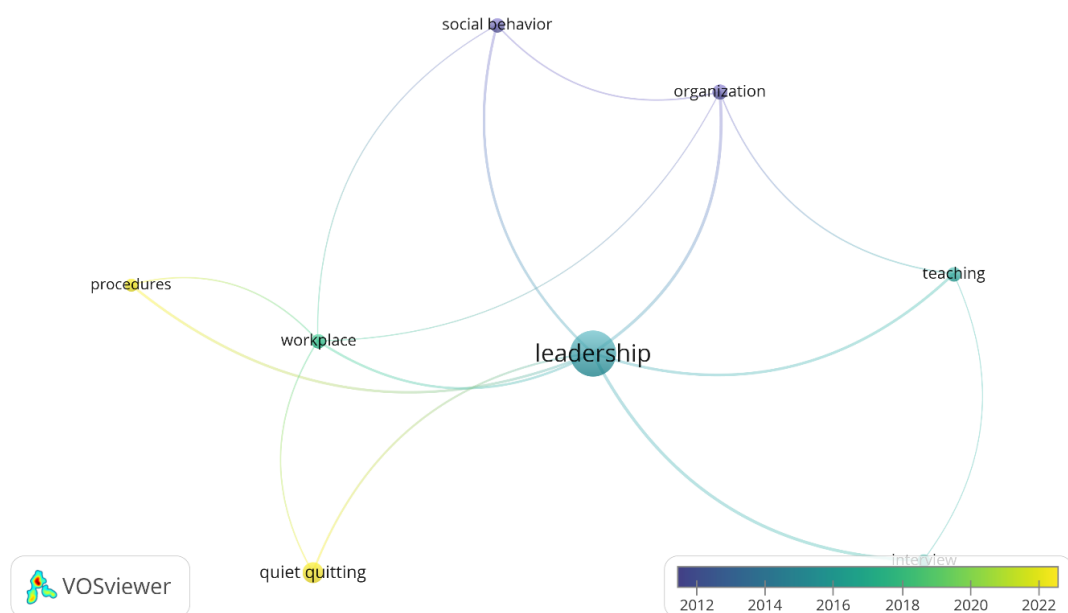


Gambar 3. Visualisasi Jaringan
Sumber: Data Diolah

Gambar di atas merupakan co-occurrence keywords dari literatur terkait quiet leadership dan tema kepemimpinan secara umum. Kata kunci “leadership” menjadi pusat utama dalam peta jaringan ini, yang menunjukkan bahwa istilah tersebut memiliki frekuensi kemunculan tertinggi dan keterhubungan yang luas dengan kata kunci lainnya. Ukuran node yang besar pada “leadership” mengindikasikan dominasi tema ini dalam literatur, sedangkan garis-garis koneksi mencerminkan hubungan tematik yang erat antara kepemimpinan dengan berbagai konteks seperti organisasi, perilaku sosial, pengajaran, hingga dinamika tempat kerja.

Pada sisi kanan visualisasi, terlihat bahwa leadership banyak dikaitkan dengan konsep-konsep pendidikan seperti “teaching” dan “interview”, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan juga dieksplorasi dalam ranah pedagogis dan penelitian kualitatif. Hubungan ini menggambarkan fokus kajian pada aspek how leadership is taught, practiced, and interpreted dalam konteks akademik dan pelatihan. Koneksi dengan “interview” memperlihatkan bahwa pendekatan metodologi kualitatif seperti wawancara sering digunakan dalam studi kepemimpinan, termasuk quiet leadership, yang sifatnya reflektif dan kontekstual.

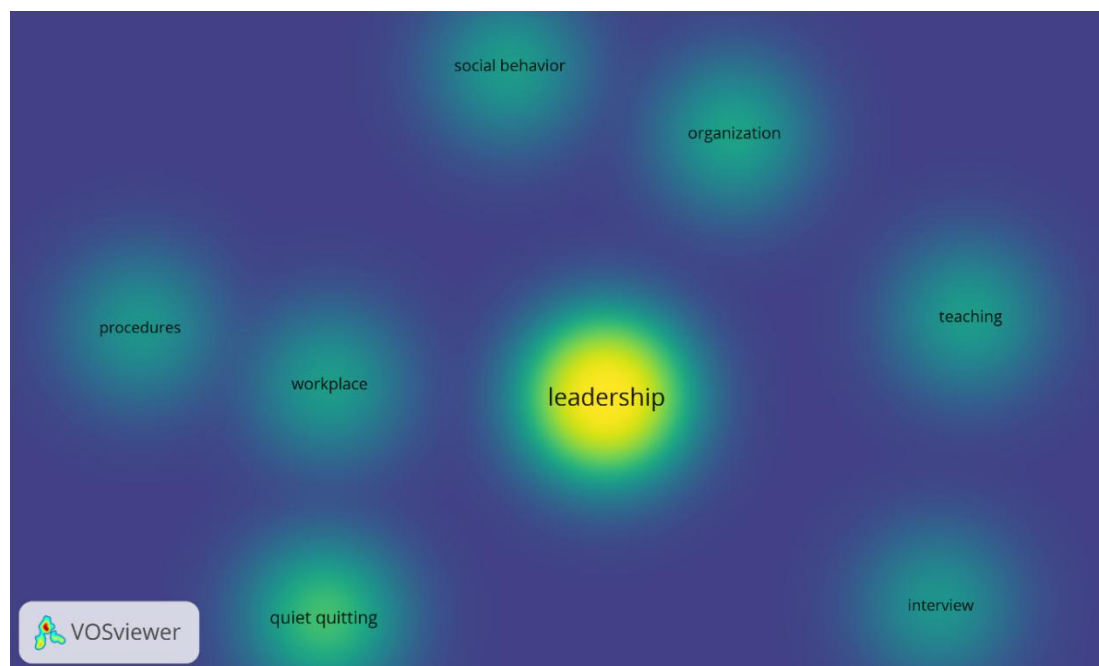
Di sisi kiri, terlihat kelompok kata kunci yang lebih berfokus pada lingkungan kerja dan organisasi, seperti “workplace”, “procedures”, dan yang menarik adalah kemunculan “quiet quitting”. Ini menunjukkan bahwa penelitian tentang leadership kini semakin merambah pada fenomena kontemporer seperti quiet quitting, yaitu sikap karyawan yang hanya melakukan pekerjaan minimal sesuai deskripsi formal tanpa keterlibatan emosional lebih. Keterkaitan ini mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan seperti quiet leadership mungkin relevan dalam menjawab fenomena disengagement atau ketidakterlibatan karyawan secara psikologis. Selain itu, kata kunci seperti “social behavior” dan “organization” menunjukkan bahwa leadership dipahami secara holistik, tidak hanya sebagai posisi struktural, tetapi juga sebagai pengaruh perilaku sosial dalam sistem organisasi. Kehadiran kata kunci ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan sunyi beroperasi dalam kerangka dinamika sosial yang kompleks, dan efektivitasnya tergantung pada sensitivitas interpersonal serta konteks budaya kerja.



Gambar 4. Visualisasi Overlay
Sumber: Analisis Data

Gambar 4 merupakan hasil analisis co-occurrence keyword berdasarkan average publication year (APY), yang menunjukkan dinamika waktu dari kemunculan kata kunci yang relevan dengan studi leadership, termasuk subtema seperti quiet leadership. Warna dalam visualisasi menunjukkan waktu relatif: biru-tua menandakan kata kunci yang dominan di masa lalu (sekitar tahun 2012–2015), sedangkan warna kuning menunjukkan kemunculan yang lebih baru (2021–2022). Dari peta tersebut, kata kunci “leadership”, “organization”, dan “social behavior” didominasi oleh warna biru hingga hijau, menunjukkan bahwa topik ini telah lama menjadi perhatian utama dalam literatur kepemimpinan.

Sementara itu, kata kunci seperti “quiet quitting”, “procedures”, dan “workplace” muncul dalam warna kuning terang, mengindikasikan bahwa istilah-istilah ini merupakan tren yang relatif baru dan mulai populer dalam beberapa tahun terakhir. Khususnya, “quiet quitting” merupakan istilah yang sangat mutakhir dan mencerminkan pergeseran dalam dinamika tempat kerja dan ekspektasi terhadap kepemimpinan yang lebih inklusif, reflektif, dan adaptif—konteks di mana konsep quiet leadership menjadi semakin relevan. Hal ini menunjukkan bahwa studi kepemimpinan kini bergerak ke arah yang lebih responsif terhadap fenomena sosial kontemporer dan perubahan perilaku karyawan. Keterhubungan antara “leadership” dengan kata-kata kunci lain seperti “teaching”, “interview”, dan “organization” yang berada dalam spektrum warna hijau-biru menunjukkan bahwa tema-tema ini telah menjadi fondasi dalam kajian kepemimpinan selama dekade terakhir. Namun, tren yang lebih baru seperti “quiet quitting” dan “workplace procedures” membuka ruang baru bagi eksplorasi konsep kepemimpinan yang lebih tenang, partisipatif, dan empatik.



Gambar 5. Visualisasi Densitas
Sumber: Analisis Data

Gambar 5 merupakan hasil visualisasi density (kepadatan) kata kunci dalam kajian kepemimpinan, termasuk subtopik quiet leadership. Warna kuning terang pada kata kunci “leadership” menunjukkan bahwa istilah ini memiliki frekuensi kemunculan dan keterhubungan paling tinggi dalam literatur yang dianalisis, menandakan bahwa tema kepemimpinan merupakan pusat utama diskusi akademik. Semakin terang warna di sekitar sebuah kata kunci, semakin tinggi kepadatan publikasinya dalam jaringan. Kata-kata kunci

lain seperti “organization”, “workplace”, dan “social behavior” juga menunjukkan tingkat kepadatan yang cukup tinggi (warna hijau ke kuning), mencerminkan keterkaitan erat dengan tema leadership dalam konteks struktural dan perilaku sosial. Sementara itu, istilah seperti “quiet quitting”, “procedures”, dan “interview” terlihat berada di area yang lebih gelap (biru ke hijau), yang berarti frekuensinya lebih rendah dan cenderung merupakan tema-tema pendukung atau baru muncul dalam diskursus. Hal ini sejalan dengan perkembangan mutakhir dalam dunia kerja, di mana isu quiet quitting baru muncul secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir dan kini mulai dikaitkan dengan efektivitas gaya kepemimpinan yang tenang, empatik, dan tidak otoriter.

3.3 Analisis Kutipan

Tabel 1. Artikel yang Paling Banyak Dikutip

Sitasi	Penulis dan Tahun	Judul
202	(Kitch et al., 2008)	Handoffs causing patient harm: A survey of medical and surgical house staff
120	(Wright & Carrese, 2002)	Excellence in role modelling: Insight and perspectives from the pros
92	(Braithwaite et al., 2016)	The basis of clinical tribalism, hierarchy and stereotyping: A laboratory-controlled teamwork experiment
81	(Shi et al., 2017)	Independent director death and CEO acquisitiveness: Build an empire or pursue a quiet life?
78	(Haacke, 1999)	The concept of flexible engagement and the practice of enhanced interaction: Intramural challenges to the ‘ASEAN way’
65	(Hughes, 2000)	Japanese policy and the east asian currency crisis: Abject defeat or quiet victory?
64	(Badaracco Jr, 2001)	We don't need another hero.
63	(Li et al., 2007)	Emergent leadership in children's discussion groups
57	(Paulhus & Morgan, 1997)	Perceptions of Intelligence in Leaderless Groups: The Dynamic Effects of Shyness and Acquaintance
56	(King, 2006)	The roles of student musicians in quartet rehearsals

Sumber: Scopus, 2025

3.4 Pembahasan

a. Dominasi Tema Leadership dan Variasi Konteks

Hasil visualisasi co-occurrence keywords memperlihatkan bahwa istilah “leadership” merupakan pusat diskursus, dengan node terbesar dan koneksi yang menyebar luas ke berbagai topik terkait seperti “organization”, “teaching”, “social behavior”, “interview”, hingga “quiet quitting”. Dominasi ini menggambarkan bahwa kepemimpinan masih menjadi tema yang paling banyak dibahas dalam studi manajemen, organisasi, dan pendidikan. Namun demikian, koneksi antara leadership dan quiet quitting menjadi sinyal penting bahwa terjadi pergeseran dalam ekspektasi terhadap gaya kepemimpinan yang relevan dalam dunia kerja saat ini. Kemunculan kata kunci “quiet quitting” dalam jaringan terbaru menunjukkan bahwa fenomena keterlibatan kerja yang minim, sebagai bentuk resistensi pasif terhadap ekspektasi kerja yang berlebihan, menjadi bagian dari isu strategis dalam kepemimpinan organisasi. Dalam konteks ini, konsep *quiet leadership* muncul sebagai respons potensial. Pemimpin dengan pendekatan tenang, mendengar lebih banyak daripada berbicara, dan berfokus pada pemberdayaan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung. Dengan demikian, kepemimpinan tidak lagi dinilai dari kemampuan retorik atau dominasi karismatik, melainkan dari ketahanan emosional, empati, dan stabilitas interpersonal yang ditunjukkan pemimpin.

b. Peta Kolaborasi Penulis dan Dinamika Ilmiah

Analisis co-authorship menunjukkan beberapa nama yang menonjol dalam jejaring kepenulisan seperti Caldwell C., Hair J.F., Bakker A.B., dan Grant A.M. Mereka memiliki peran sentral dalam jejaring kolaborasi, baik sebagai penulis produktif maupun sebagai penghubung antar klaster penelitian. Keberadaan aktor-aktor ini memperlihatkan bahwa diskursus kepemimpinan modern berkembang dalam lingkungan ilmiah yang kolaboratif dan multidisipliner. Selain itu, visualisasi memperlihatkan klaster-klaster yang saling terhubung, menunjukkan keterkaitan antara topik-topik seperti psikologi organisasi, perilaku kerja, dan pendidikan kepemimpinan. Menariknya, beberapa penulis seperti Meier A. tampak menempati posisi pinggiran dalam jaringan, yang mengindikasikan adanya kontribusi yang mungkin lebih terfokus atau spesifik, tidak terlalu terintegrasi dalam komunitas penelitian utama. Hal ini dapat menunjukkan bahwa ada pendekatan-pendekatan baru dalam studi kepemimpinan, termasuk quiet leadership, yang masih berada dalam tahap pengembangan awal dan belum sepenuhnya diterima dalam arus utama literatur akademik.

c. Pusat Geografis Publikasi dan Pola Produksi Ilmiah

Dari analisis jaringan institusi dan negara, ditemukan bahwa United States mendominasi produksi literatur dalam tema ini. Node besar yang mewakili AS menunjukkan jumlah publikasi tertinggi dan peran sentral dalam kolaborasi internasional, terutama dengan negara seperti United Kingdom, Germany, dan Denmark, serta institusi ternama seperti Harvard Medical School. Hal ini menegaskan bahwa isu kepemimpinan, termasuk varian quiet leadership, masih banyak dikembangkan dalam konteks akademik negara-negara Barat. Namun, dominasi ini juga mencerminkan tantangan tersendiri, terutama dalam menggeneralisasikan temuan ke konteks negara berkembang. Budaya kerja dan gaya kepemimpinan di negara-negara Asia, Afrika, atau Amerika Latin memiliki karakteristik lokal yang mungkin tidak sepenuhnya sejalan dengan pendekatan quiet leadership yang berbasis pada budaya individualistik. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan akan perluasan studi ke konteks-konteks yang lebih beragam secara geografis dan kultural agar dapat memahami relevansi dan batasan dari pendekatan kepemimpinan ini.

d. Dimensi Temporal: Evolusi Tema Quiet Leadership

Melalui visualisasi average publication year (APY), terlihat bahwa istilah "leadership", "organization", dan "social behavior" telah lama hadir dalam literatur, dengan puncak aktivitas pada tahun 2012–2016. Sementara itu, istilah-istilah seperti "quiet quitting" dan "procedures" menunjukkan warna kuning terang, menandakan bahwa topik tersebut muncul sebagai tren baru dalam kurun waktu 2020–2022. Fenomena ini sangat relevan dengan kondisi pasca-pandemi, di mana banyak organisasi menghadapi tantangan disengagement dan ekspektasi baru dari tenaga kerja terhadap gaya kepemimpinan yang lebih manusiawi dan fleksibel. Kemunculan quiet quitting sebagai keyword baru memperkuat urgensi untuk mengeksplorasi bentuk kepemimpinan yang tidak menuntut dominasi verbal atau pengawasan ketat, tetapi justru mendorong kepercayaan, otonomi, dan komunikasi dua arah. Dalam konteks ini, quiet leadership bisa menjadi pendekatan yang menjembatani kebutuhan akan struktur kerja yang produktif sekaligus berempati terhadap kebutuhan psikologis karyawan.

e. Intensitas Topik dalam Visualisasi Density

Hasil dari density visualization menunjukkan bahwa kata kunci "leadership" memiliki intensitas tertinggi (ditandai dengan warna kuning cerah), sedangkan kata kunci lain seperti "quiet quitting", "workplace", dan "procedures" berada dalam warna hijau kebiruan. Ini menandakan bahwa meskipun topik quiet leadership belum menjadi mainstream, tetapi mulai mendapatkan atensi dalam literatur ilmiah. Kepadatan ini

menunjukkan peluang bagi peneliti untuk mengeksplorasi celah literatur dan memperkuat posisi konsep ini dalam arus utama studi kepemimpinan. Dalam beberapa tahun terakhir, studi-studi dengan pendekatan authentic leadership, introverted leadership, dan servant leadership mulai mengisi ruang diskusi kepemimpinan yang tidak berorientasi pada dominasi. Quiet leadership hadir sebagai sintesis dari pendekatan-pendekatan tersebut, dengan fokus pada kualitas introspektif, hubungan interpersonal, dan penciptaan ruang aman psikologis di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk mendorong lebih banyak studi empiris yang menguji efektivitas quiet leadership dalam meningkatkan produktivitas, keterlibatan karyawan, dan kesejahteraan organisasi secara umum.

f. Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, hasil pemetaan ini menunjukkan bahwa konsep quiet leadership memiliki posisi strategis dalam literatur kepemimpinan kontemporer. Ia bukan hanya respons terhadap ketidakefektifan gaya kepemimpinan konvensional dalam menghadapi disrupsi sosial dan teknologi, tetapi juga mencerminkan pergeseran paradigma dalam memahami otoritas, pengaruh, dan relasi kerja. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada kesunyian bukan bentuk kelemahan, melainkan strategi efektif dalam situasi yang membutuhkan stabilitas, refleksi, dan kolaborasi.

Secara praktis, hasil ini memberikan wawasan bagi organisasi, terutama di sektor publik dan industri kreatif, untuk mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang tidak semata-mata menekankan keterampilan komunikasi publik, tetapi juga aspek mindfulness, kecerdasan emosional, dan etika kepemimpinan. Pemimpin yang tenang, mendalam, dan tidak reaktif justru lebih mampu menciptakan kultur organisasi yang resilien dan inklusif—kualitas yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi krisis, perubahan teknologi, dan tantangan multigenerasi di tempat kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemetaan bibliometrik terhadap literatur mengenai quiet leadership, dapat disimpulkan bahwa meskipun konsep ini belum menjadi arus utama dalam studi kepemimpinan modern, namun menunjukkan tren pertumbuhan yang signifikan, terutama dalam kaitannya dengan isu-isu kontemporer seperti quiet quitting, perilaku kerja, dan kesejahteraan karyawan. Analisis visual menunjukkan bahwa topik quiet leadership terkoneksi erat dengan tema besar seperti organisasi, perilaku sosial, dan dinamika tempat kerja, serta mulai mendapat perhatian lebih besar dalam beberapa tahun terakhir. Dominasi kontribusi dari negara-negara seperti Amerika Serikat, Inggris, dan Jerman menunjukkan bahwa wacana ini masih berkembang dalam konteks budaya Barat, sehingga dibutuhkan perluasan kajian ke wilayah lain yang lebih beragam secara kultural. Quiet leadership menawarkan paradigma kepemimpinan alternatif yang relevan dengan kebutuhan organisasi masa kini, yakni kepemimpinan yang reflektif, inklusif, dan berbasis empati, sehingga layak untuk dikembangkan lebih lanjut dalam kajian akademik maupun praktik manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Badaracco Jr, J. L. (2001). We don't need another hero. *Harvard Business Review*, 79(8), 120–126.
- Braithwaite, J., Clay-Williams, R., Vecellio, E., Marks, D., Hooper, T., Westbrook, M., Westbrook, J., Blakely, B., & Ludlow, K. (2016). The basis of clinical tribalism, hierarchy and stereotyping: a laboratory-controlled teamwork experiment. *BMJ Open*, 6(7), e012467.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285–296.
- Haacke, J. (1999). The concept of flexible engagement and the practice of enhanced interaction: intramural

- challenges to the 'ASEAN way.' *The Pacific Review*, 12(4), 581–611.
- Hughes, C. W. (2000). Japanese policy and the East Asian currency crisis: abject defeat or quiet victory? *Review of International Political Economy*, 7(2), 219–253.
- King, E. C. (2006). The roles of student musicians in quartet rehearsals. *Psychology of Music*, 34(2), 262–282.
- Kitch, B. T., Cooper, J. B., Zapol, W. M., Hutter, M. M., Marder, J., Karson, A., & Campbell, E. G. (2008). Handoffs causing patient harm: a survey of medical and surgical house staff. *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 34(10), 563–570d.
- Li, Y., Anderson, R. C., Nguyen-Jahiel, K., Dong, T., Archodidou, A., Kim, I.-H., Kuo, L.-J., Clark, A.-M., Wu, X., & Jadallah, M. (2007). Emergent leadership in children's discussion groups. *Cognition and Instruction*, 25(1), 1–2.
- Macfarlane, B. (2021). In praise of quiet leadership. *Universities & Intellectuals*, 1(1), 36–42.
- Paulhus, D. L., & Morgan, K. L. (1997). Perceptions of intelligence in leaderless groups: The dynamic effects of shyness and acquaintance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 581.
- Shi, W., Hoskisson, R. E., & Zhang, Y. A. (2017). Independent director death and CEO acquisitiveness: Build an empire or pursue a quiet life? *Strategic Management Journal*, 38(3), 780–792.
- Wright, S. M., & Carrese, J. A. (2002). Excellence in role modelling: insight and perspectives from the pros. *Cmaj*, 167(6), 638–643.