

Implementasi Gaya Kepemimpinan : Studi Kasus Billy Beane Pada Film Moneyball

¹Rodhatul Assita, ²Erindah Dimisyqiyani, ³Amaliyah, ⁴Rizky Amalia Sinulingga,
⁵Gagas Gayuh Aji

¹Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: ¹rodhatul.assita-2023@vokasi.unair.ac.id,
²erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id, ³amaliyah@vokasi.unair.ac.id,
⁴rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id, ⁵gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan arah, motivasi, dan kinerja organisasi, terutama ketika menghadapi keterbatasan sumber daya dan dinamika perubahan yang cepat. Film *Moneyball* menggambarkan tokoh Billy Beane sebagai General Manager Oakland Athletics yang berani mengambil risiko melalui penerapan strategi *sabermetrics* di tengah keterbatasan finansial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi gaya kepemimpinan Billy Beane dalam film *Moneyball* serta dampaknya terhadap kinerja dan pencapaian tim. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan observasi film. Data diperoleh melalui pengamatan berulang pada adegan-adegan yang menunjukkan gaya kepemimpinan Billy Beane, dilengkapi dengan literatur akademis terkait teori kepemimpinan visioner, transformasional, dan otoriter. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Billy Beane mengadopsi gaya kepemimpinan multidimensi, yaitu kepemimpinan otoriter, kedua gaya kepemimpinan visioner, ketiga gaya kepemimpinan transformasional. Selain itu, motivasi personal maupun kolektif yang diberikan Billy Beane terbukti meningkatkan kinerja individu dan kolektif tim. Dampaknya, Oakland Athletics berhasil mencetak 20 kemenangan beruntun dan warisan strateginya kemudian diadopsi tim lain. Namun, pada penerapan gaya otoriter Billy Beane terbilang efektif dalam situasi krisis, gaya ini juga menimbulkan resistensi dan konflik internal dengan staf bawahan yang merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini memberi kontribusi pada pemahaman bahwa efektivitas kepemimpinan terletak pada kemampuan adaptif dalam menggabungkan berbagai gaya sesuai situasi. Penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian pada perbandingan gaya kepemimpinan tokoh lain dalam film bertema olahraga atau organisasi nyata untuk memperkuat pemetaan teori kepemimpinan dalam praktik.

Kata kunci : *Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi, Sabermetrics, Moneyball*

ABSTRACT

Leadership is a key factor in determining the direction, motivation, and performance of an organization, especially when facing resource constraints and rapid change. The film Moneyball depicts Billy Beane as the General Manager of the Oakland Athletics who dared to take risks by applying sabermetrics strategies amid financial constraints. This study aims to examine the implementation of Billy Beane's leadership style in the film Moneyball and its impact on team performance and achievements. The research method used is descriptive qualitative with film observation. Data was obtained through repeated observation of scenes that show Billy Beane's leadership style, supplemented with academic literature related to visionary, transformational, and authoritarian leadership theories. The results of the study show that Billy Beane adopted a multidimensional leadership style, namely authoritarian leadership, visionary leadership, and transformational leadership. In addition, the personal and collective motivation provided by Billy Beane was proven to improve individual and collective team performance. As a result, the Oakland Athletics managed to score 20 consecutive wins, and his strategic legacy was later adopted by other teams. However, while Billy Beane's authoritarian style was effective in crisis situations, it also caused resistance and internal conflict with subordinate staff who felt they were not involved in decision-making. This research contributes to the understanding that leadership effectiveness lies in the adaptive ability to combine various styles according to the situation. Further research could expand the study by comparing the leadership styles of other figures in

sports-themed films or real organizations to strengthen the mapping of leadership theory in practice.

Keyword : *Leadership, Performance, Motivation, Sabermetrics, Moneyball*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan proses pengaruh yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama, dengan fokus pada kepemimpinan sebagai proses yang diarahkan untuk mempengaruhi sekelompok orang tertentu agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Stogdill dalam Benmira & Agboola, 2021). Kepemimpinan telah menjadi topik kajian yang penting dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk manajemen (Buengeler et al., 2021). Dalam disiplin ilmu manajemen terdapat lima fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, serta pengambilan keputusan. Perencanaan merupakan langkah awal untuk menentukan tujuan sekaligus merumuskan strategi agar tujuan tersebut dapat tercapai. Setelah itu, pengorganisasian dilakukan dengan cara mengatur sumber daya dan membagi tugas agar pelaksanaan lebih terarah dan efisien (Pahira & Rinaldy, 2023). Fungsi berikutnya adalah kepemimpinan, yang menekankan pada kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi, membimbing, dan mengarahkan anggota tim menuju sasaran bersama. Selanjutnya, pengendalian berperan penting dalam memantau jalannya kegiatan, sekaligus mengambil langkah korektif bila ditemukan penyimpangan. Sementara itu, pengambilan keputusan menjadi kunci dalam manajemen karena menentukan pilihan terbaik dari berbagai alternatif berdasarkan informasi yang tersedia (Gustinaningsih & Safwandy Nugraha, 2023).

Dalam perkembangan zaman modern saat ini, tantangan sebagai seorang pemimpin tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengatur dan mempengaruhi anggota tim, tetapi juga bagaimana seorang pemimpin mampu menghadapi dinamika perubahan yang sangat cepat dan signifikan. Kepemimpinan menjadi pondasi utama yang mempengaruhi arah, motivasi, dan kinerja seluruh tim. Oleh karena itu dalam dinamika organisasi yang terus berkembang, peran kepemimpinan menjadi aspek krusial yang mempengaruhi berbagai

aspek kinerja dan keberlanjutan organisasi (Latifah, 2021). Perubahan era yang ada menuntut seorang pemimpin memiliki kemampuan adaptif yang tinggi, agar mampu memfasilitasi perubahan, inovasi, dan pemecahan masalah secara sistematis. Sebelum seorang pemimpin mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada, salah satu kemampuan dasar yang perlu diperhatikan sebagai seorang pemimpin adalah kemampuan dimana seorang pemimpin mampu menjelaskan visi, misi, serta strategi yang dimiliki dengan bahasa yang mudah dipahami oleh anggota tim (Tsakila et al., 2025). Implementasi gaya kepemimpinan tidak hanya terlihat dari keputusan yang diambil, melainkan juga dari bagaimana seorang pemimpin mampu membangun kepercayaan, menciptakan kolaborasi, serta meminimalisir persetujuan dari pihak-pihak yang berkepentingan.

Gaya kepemimpinan memainkan peran penting karena merupakan cara dimana pemimpin mempengaruhi dan membimbing individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Yusria, 2020). Agar dapat berfungsi secara efektif sebagai anggota tim, pemimpin perlu mengadopsi gaya yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan, Kepemimpinan visioner adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menyusun visi yang jelas, realistis, dan berorientasi pada masa depan. Seorang pemimpin dengan gaya ini mampu membaca arah perubahan zaman, sekaligus menyesuaikan strategi agar organisasi tetap relevan. Tidak hanya menyelesaikan masalah yang ada, pemimpin visioner juga berusaha mengantisipasi tantangan yang mungkin muncul di masa depan dengan menyiapkan berbagai alternatif solusi. Tujuannya adalah memastikan organisasi dapat terus berkembang secara berkelanjutan mengikuti dinamika perubahan (Fauzan, 2018). Kepemimpinan

transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin berusaha memotivasi dan memberi arahan agar bawahan mampu bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Gaya ini lahir dari dorongan untuk membawa organisasi menuju perubahan yang lebih baik. Dalam praktiknya, pemimpin transformasional mendorong semangat tim dengan memberi inspirasi, motivasi, serta perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan bawahannya. (Handayani et al., 2023). Di sisi lain, gaya kepemimpinan otoriter ditandai dengan pemimpin yang memusatkan seluruh keputusan hanya pada kewenangannya sendiri tanpa melibatkan orang lain (Syihabuddin et al., 2023). Dalam praktiknya, pemimpin otoriter sering kali mengabaikan masukan atau umpan balik dari tim, sehingga dapat menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan stres di kalangan anggota (Zheng et al., 2020). Meski dalam situasi tertentu gaya ini bisa membuat proses lebih cepat dan efisien, dampak jangka panjangnya cenderung negatif, misalnya menurunnya kepuasan kerja dan berkurangnya keterlibatan anggota tim. Secara umum, kepemimpinan otoriter lebih banyak menghadirkan konsekuensi buruk dibanding manfaatnya, karena setiap keputusan dan kebijakan sepenuhnya ditentukan oleh pemimpin tanpa ruang untuk berdiskusi dengan bawahan (Kurniyatillah et al., 2020).

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah peran seorang pemimpin. Pemimpin yang baik mampu memengaruhi bawahannya serta melibatkan mereka secara aktif untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat (Roni F, 2019). Dalam konteks ini hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan pencapaian dalam tim dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan dan pemilihan gaya kepemimpinan, serta peningkatan kinerja dan pencapaian tim.

Untuk mempelajari implementasi nyata gaya kepemimpinan. Film merupakan media komunikasi yang sering dijadikan sarana untuk memahami konsep kepemimpinan. Oleh karena itu film memiliki metodologi yang menarik untuk memaknai makna dan tanda dalam film karena film bukanlah instrumen netral dan dapat menghasilkan hasil yang signifikan (Aoki & Santos, 2020).

Pada film *MoneyBall*, Billy Beane digambarkan sebagai sosok pemimpin yaitu general manager tim bisbol Oakland Athletics yang berani mengambil keputusan yang memiliki risiko tinggi dan mampu beradaptasi dengan inovasi baru, dimana Billy Beane memutuskan membangun tim baru dengan menggunakan metode *sabermetrics*, yang memanfaatkan pendekatan analisis data statistik. Billy Beane sebagai pemimpin dituntut untuk bisa menyelesaikan permasalahan tersebut dengan cara yang strategis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis dan menawarkan eksplorasi mendalam mengenai implementasi gaya kepemimpinan Billy Beane pada kinerja dan pencapaian tim Oakland Athletics dalam film *MoneyBall* yang memberikan pemahaman bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh satu gaya tertentu, melainkan oleh kemampuan adaptasi pemimpin dalam menghadapi keterbatasan dan perubahan yang cepat, sehingga dapat menjadi inspirasi bagi pemimpin-pemimpin di dunia nyata.

Kajian dalam penelitian ini sejalan dengan Sustainable Development Goals (SDGs), yang pertama point ke-8 mengenai *Decent Work and Economic Growth*. Tujuan ini menekankan penggunaan inovasi *sabermetrics* oleh Billy Beane menunjukkan bahwa pemanfaatan data dan teknologi mampu menjadi strategi efektif dalam menghadapi tantangan organisasi. Dukungan terhadap tujuan ini penting agar organisasi dan masyarakat luas semakin terdorong mengadopsi inovasi sebagai solusi

keberlanjutan (Handayani et al., 2023). Selanjutnya penelitian ini berkaitan dengan point ke-16 mengenai *Peace, Justice and Strong Institutions*, karena menekankan pentingnya kepemimpinan yang membangun kepercayaan, transparansi, serta kolaborasi dalam organisasi. Tujuan ini menjadi penting untuk mewujudkan tata kelola institusi yang kuat, efektif, dan inklusif (Buengeler et al., 2021). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan akademis, tetapi juga memberikan implikasi nyata bagi upaya mendukung tercapainya target pembangunan berkelanjutan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Manajemen sebagai seni yang mengatur pekerjaan melalui orang lain dengan menekankan pada fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian (Robbins & Coulter, 2022). Prinsip dasar manajemen menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi, tetapi juga oleh bagaimana sumber daya dikelola.

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen yang berfokus pada upaya mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi interpretasi peristiwa, mengorganisasi aktivitas, membangun komitmen, serta mengembangkan tujuan bersama (Yulk, 2020).

2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar mampu mengoptimalkan kinerjanya. Melalui pendekatan ini, pemimpin berupaya mendorong tercapainya tujuan organisasi sekaligus

memotivasi karyawan, dengan harapan produktivitas yang dihasilkan menjadi lebih tinggi (Hidayat, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan suatu efek yang dirasakan oleh organisasi, departemen atau kelompok sehingga menciptakan suatu suasana kerja yang optimal dan kondusif dan dapat menghasilkan tujuan atau visi misi yang dicita-citakan (Goleman, 2017)

2.4 Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah pola kepemimpinan di mana seorang pemimpin mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan anggota tim dalam prosesnya. Segala inisiatif dan langkah organisasi sepenuhnya berada di bawah kendali pemimpin. Biasanya, pemimpin dengan gaya ini memberikan instruksi yang tegas, jelas, dan langsung, lalu menuntut kepatuhan penuh dari bawahan. Meskipun terkesan kaku, gaya kepemimpinan otoriter dapat menjadi pilihan yang efektif ketika organisasi menghadapi kondisi darurat atau membutuhkan keputusan cepat (Hasnawati et al., 2021).

2.5 Kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan visioner menggambarkan kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan, merumuskan, dan menyampaikan gagasan-gagasan ideal yang dimilikinya, baik yang muncul dari dirinya sendiri maupun hasil interaksi dengan anggota dan stakeholder. Gagasan tersebut kemudian disosialisasikan, ditransformasikan, hingga diimplementasikan sebagai cita-cita bersama yang ingin dicapai organisasi di masa depan (Fauzan, 2019). Seorang pemimpin yang visioner mampu menciptakan visi masa depan melampaui zamannya dan kreatif. Ciri-ciri kepemimpinan visioner diantaranya adalah :

- a. Memiliki wawasan masa depan : Dalam hal ini pemimpin memiliki framework yang detail dan jelas tentang visi yang ingin dicapai
- b. Berani, percaya diri, dan siap menghadapi risiko : pemimpin visioner mampu membaca dan

menganalisa secara cermat dan akurat mengenai kejadian-kejadian yang penting.

- c. Mampu menggerakkan orang lain untuk bekerjasama: seorang pemimpin visioner hadir sebagai teladan yang mampu menginspirasi dan memberi contoh nyata bagi lingkungannya.
- d. Merumuskan visi yang jelas dan penuh inspirasi: pemimpin visioner memiliki pandangan jauh ke depan, progresif, serta menunjukkan komitmen tinggi terhadap arah yang ingin dicapai.
- e. Mewujudkan visi menjadi aksi nyata: tidak hanya berhenti pada gagasan, pemimpin visioner mampu menerjemahkan visi menjadi misi dan program kerja yang terukur.
- f. Membangun hubungan yang efektif: melalui komunikasi yang baik, pemimpin visioner mampu memberi motivasi, arahan, serta bimbingan yang mendukung kerja tim.
- g. Inovatif dan proaktif: pemimpin visioner memiliki kreativitas tinggi, peka terhadap peluang dan isu-isu terkini, serta berani meninggalkan pola lama untuk menciptakan paradigma baru yang lebih dinamis.

2.6 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin mampu memotivasi dan menginspirasi bawahannya agar mencapai potensi terbaik dari mereka. Kepemimpinan ini memfokuskan perubahan positif dan transformasi dalam individu, kelompok, dan organisasi. Kesadaran emosional dan keterlibatan pribadi dalam membangun hubungan yang positif dengan bawahan juga termasuk ciri khas dari kepemimpinan transformasional. Melalui pendekatan ini, kepemimpinan

transformasional bertujuan untuk menciptakan budaya organisasi yang dinamis, adaptif, dan siap menghadapi perubahan serta mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi (Hasnawati et al., 2021).

2.7 Kinerja

Kinerja adalah pencapaian kerja yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan (Robbins & Judge, 2017). Kinerja ini didefinisikan sebagai hasil dari fungsi pekerjaan yang dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Model ini kemudian dikenal dengan AMO Framework (*Ability, Motivation, Opportunity*), yang menjelaskan bahwa kinerja optimal hanya dapat dicapai apabila ketiga elemen tersebut terpenuhi secara seimbang.

a. Kemampuan (*Ability*) mencakup kapasitas individu, baik secara fisik maupun intelektual, untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam konteks kepemimpinan, pemimpin berperan penting dalam memastikan setiap individu memperoleh pelatihan atau pengembangan keterampilan agar mampu bekerja sesuai tuntutan.

b. Motivasi (*Motivation*) berhubungan dengan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat kerja individu. Motivasi adalah energi psikologis yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai tujuan, motivasi dapat menentukan seberapa keras usaha yang dikeluarkan dan seberapa konsisten individu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017).

c. Kesempatan (*Opportunity*) menekankan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan motivasi individu, tetapi juga sejauh mana organisasi menyediakan kesempatan bagi anggotanya untuk berkembang. Kesempatan dapat berupa akses pada sumber daya, teknologi, dukungan dari

rekan kerja, serta ruang untuk mengekspresikan ide dan kreativitas. Tanpa kesempatan, potensi individu tidak akan terealisasi secara maksimal.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode observasi film. Pendekatan kualitatif dipilih karena menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Abdussamad, 2021). Observasi dilakukan secara berulang agar peneliti dapat menangkap nuansa konteks cerita, nilai, dan pesan kepemimpinan yang dibangun oleh narasi dan visual film. Objek penelitian ini adalah implementasi gaya kepemimpinan yang diperankan oleh tokoh Billy Beane, General Manager Oakland Athletics. Sumber data penelitian terdiri atas dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari film *Moneyball*, khususnya pada adegan-adegan yang menunjukkan gaya kepemimpinan Billy Beane. Sedangkan data sekunder berupa literatur relevan, baik buku, artikel, maupun jurnal ilmiah mengenai teori manajemen, kepemimpinan visioner, transformasional, dan otoriter, serta penelitian terdahulu yang menganalisis representasi kepemimpinan dalam film atau media populer. Data sekunder berfungsi sebagai landasan teoretis sekaligus pembanding bagi interpretasi peneliti terhadap film (Aoki et al., 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Kepemimpinan Otoriter



Gambar 1. Diadakannya rapat rutin untuk menentukan pemain musim berikutnya.

Menit ke-36.06

Scote Pote : Dia hanya menjawab kepada pemilik dan Tuhan, dia tak perlu jawaban kita. Kita memberi saran, dia membuat keputusan.

Grady : Itu tak masalah, tetapi kami sudah bekerja keras enam setengah minggu terakhir membuat klub jadi lebih baik dan kau merusaknya.

Billy Beane : Ini bukan diskusi

4.1.2 Kepemimpinan Visioner



Gambar 2. Billy Beane sebagai pemimpin mencoba memberikan cara pikir jangka panjang kepada tim kepelatihan.

Menit ke-11.24

Billy Beane : Masalah yang kita coba selesaikan adalah ada tim kaya dan ada tim miskin. Lalu ada lima puluh kaki sampah, dan lalu ada kita. Ini permainan yang tidak adil. Dan sekarang kita sudah hancur. Kita seperti donor organ untuk tim kaya. Boston telah mengambil ginjal kita, Yankees telah mengambil jantung kita. Dan kalian hanya duduk-duduk membicarakan omong kosong lama tentang “tubuh yang bagus” seolah-olah kita menjual celana jeans. Seolah-olah kita mencari Fabio. Kita harus berpikir berbeda. Kita adalah anjing terakhir di mangkuk. Kalian tahu apa yang terjadi pada anjing terkecil dalam litter? Dia mati.

4.1.3 Kepemimpinan Transformasional



Gambar 3. Grady menyampaikan kepada Billy Beane bahwa ketidaksetujuannya terhadap terobosan baru yang dibawa oleh Billy Beane.

Menit ke-48.00

Grady : Ada hal-hal yang hanya dimengerti orang yang berpengalaman dalam bisbol, kau meremehkan apa yang sudah dilakukan pemandu selama 150 tahun? Bahkan dirimu?

Billy Beane : Beradaptasi atau mati

4.1.4 Pemberian Motivasi



Gambar 4. Billy Beane turun langsung memberikan motivasi dan membantu mengarahkan para pemain bagaimana baiknya untuk mencetak point.

Menit ke-1.25.40

Billy Beane : Kau mencetak angkat, kita menang. Kau gagal, kita kalah. Aku benci kalah, Chavvie. Aku membenci hal itu.

Billy Beane : Aku benci kalah lebih daripada ingin menang, ada perbedaan

Billy Beane : Jika lawan memukul pendek, lempar ke base pertama. Jangan lempar ke base kedua

Billy Beane : Mereka memberimu keluar, memberimu begitu saja. Ucapkan terimakasih

Billy Beane : Ini adalah sebuah proses. Ya?

4.1.5 Pencapaian Tim



Gambar 5. Oakland Athletics berhasil memenangkan pertandingan selama 20 kali beruntun, sehingga mencetak sejarah sejak 103 tahun bisbol American League.

Menit ke-1.48.15

Komentator Bisbol : Homerun Ball !!!

Komentator Bisbol : itu kemenangan beruntun 20 kali untuk Oakland Athletics, dalam malam yang luar biasa. Disaat mereka kehilangan keunggulan 11:0 dan sekarang memenangkannya.

Komentator Bisbol : penonton kembali menjadi gila, bagaimana mau menjelaskannya? benar-benar gila! gila!

4.2 Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa Billy Beane, general manager tim Oakland Athletic dalam film MoneyBall (2011), mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang mencakup gaya kepemimpinan transformasional, visioner, dan otoriter. Berdasarkan hasil observasi film dan memahami alur cerita dengan seksama ditemukan beberapa tindakan yang dilakukan oleh Billy Beane sebagai berikut :

4.2.1 Implementasi Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter yang ditunjukkan Billy Beane pada Gambar 1 Billy Beane memperkenalkan terobosan baru yaitu metode sabermetric untuk menginisiasi krisis pemain tersebut. Dalam metode ini sistem perekrutan atlet tim baseball ditentukan dengan analisis statistik akumulasi data setiap pemain bukan menggunakan reputasi bermain dan penampilan fisik, atau biasa disebut metode tradisional yang biasanya digunakan dalam perekrutan pemain. Adanya penolakan besar tersebut Billy Beane sebagai general manager tetap memilih melanjutkan untuk menerapkan metode tersebut dengan menolak keras pendapat dan masukan yang masuk dalam tim kepelatihan tentang bagaimana sudut pandang mereka terhadap metode sabermetrics, artinya Billy Beane sebagai seorang pemimpin memiliki sikap memaksa dalam mengambil keputusan dan memberikan arahan tanpa melibatkan anggota tim atau bawahannya dalam proses pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh Billy Beane terbilang cukup efektif untuk mengatasi situasi darurat atau saat diperlukan kecepatan dalam pengambilan keputusan demi menyelesaikan krisis yang sedang dialami oleh Oakland Athletics (Hasnawati, et al., 2020). Namun berkurangnya keterlibatan anggota lainnya dalam tim untuk pengambilan keputusan

4.2.2 Implementasi kepemimpinan visioner

Kepemimpinan visioner ditunjukkan oleh Billy Beane pada **Gambar 2** ketika dalam forum diskusi pembentukan tim bisbol setelah tim Oakland Athletic menghadapi keterbatasan finansial. Dalam menangani posisi ini Billy Beane sebagai pemimpin belum menemukan solusi apa yang tepat untuk menangani krisis yang dialami tim Oakland Athletics, tetapi pada posisi ini Billy Beane sebagai general telah memiliki pemikiran yang berorientasi ke depan, serta mampu merumuskan, mengkomunikasikan kepada tim, dan mensosialisasikan hal apa yang harus diraih bersama (Fauzan, 2019). Dengan mengarahkan timnya untuk mencoba mengadopsi hal baru dan pemikiran baru, Billy Beane menunjukkan kepemimpinan visioner yang sejalan dengan teori ciri-ciri kepemimpinan visioner, yaitu :

- a. Billy Beane memiliki wawasan masa depan, sebagai pemimpin Billy Beane menyadari bahwa untuk bertahan, tim Oakland Athletics harus menggunakan cara yang berbeda dan baru dengan tidak lagi bergantung pada cara tradisional yaitu melihat dari penampilan fisik atau popularitas pemain
- b. Billy Beane menunjukkan sikap berani, percaya diri, dan siap mengambil risiko. Billy Beane dengan tegas menolak untuk mengadopsi cara lama yaitu hanya dengan berfokus pada penampilan fisik atau popularitas pemain. Hal ini menunjukkan bahwa Billy Beane memiliki analisis mendalam atas kondisi tim, dan kesanggupan untuk menghadapi risiko penolakan internal.
- c. Mampu mengajak orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai visi, Billy Beane mampu meyakinkan staff dan tim pelatih bahwa paradigma baru perlu diadopsi agar Oakland Athletics tetap kompetitif. Hal ini menjadikan Billy Beane sosok pemimpin yang mampu menantang pola pikir lama dan menginspirasi perubahan

d. Billy Beane mampu merumuskan visi yang jelas dan inspirasional, dengan mengidentifikasi permasalahan inti yang dialami oleh tim Oakland Athletics yaitu kehilangan tiga pemain inti tetapi juga permasalahan kesenjangan finansial antar tim. Kepemimpinan visioner Billy Beane mampu menekankan pentingnya berpikir berbeda untuk bertahan dalam persaingan

e. Billy Beane mampu mengubah visi menjadi aksi, dengan memiliki pemikiran bahwa tim dituntun untuk berpikir berbeda. Billy Beane tidak hanya berorientasi pada tuntutan perubahan yang ada, tetapi Billy Beane sebagai pemimpin mampu membawa strategi sabermetrics sebagai aksi yang harus dijalankan.

f. Mampu menjalin hubungan secara efektif, Billy Beane mampu menyampaikan visi yang dimiliki secara komunikatif. Meskipun gaya komunikasi yang disampaikan keras, Billy Beane tetap berusaha membangun kesadaran bersama bahwa keberhasilan hanya bisa didapat jika seluruh tim memiliki arah yang sama.

g. Billy Beane menunjukkan sifat inovatif dan proaktif, sikap inovatif dan proaktif menjadikan Billy Beane sebagai sosok pemimpin yang visioner yang mampu membaca peluang dan memanfaatkan isu kekinian untuk menciptakan keunggulan kompetitif.

4.2.3 Implementasi kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional ditunjukkan oleh Billy Beane dalam mengadopsi metode sabermetrics dalam menangani krisis yang sedang dialami tim Oakland Athletics, yang pada umumnya tim baseball hanya mengadopsi metode perekrutan tim secara tradisional. Salah satu tim kepelatihan yaitu Grady yang menyuarakan kepada Billy Beane bahwa metode baru yang akan diterapkan bagi Grady mustahil untuk diterapkan dalam dunia baseball karena tolak ukur keahlian seorang atlet dilihat dalam bagaimana seorang atlet tersebut bermain, bagaimana kekuatan dalam penggunaan fisik ketika bermain, dan spesifikasi khusus dalam tim

dapat bermain sebagai *pitcher*, *catcher*, *batter* atau *infielders*. Namun, Billy Beane menyadari dengan adanya keterbatasan yang dimiliki sebagai pemimpin harus berputar otak untuk memikirkan bagaimana mereka bisa bertahan, ditengah persaingan dan kenaikan dana yang harus digelontorkan untuk mampu membeli pemain terbaik. Sementara Oakland Athletics merupakan tim kecil yang harus berusaha lebih keras lagi dan akan tertinggal jika masih bertahan dengan pola lama. Oleh karena itu, Billy Beane sebagai general manager mencoba mendorong perubahan positif dengan mengajak untuk bertransformasi agar dapat bersaing dengan kondisi yang baru, dorongan ini merupakan peringatan keras sekaligus motivasi bahwa bertahan hidup dan relevan kuncinya adalah harus siap untuk beradaptasi. Billy Beane ingin membawa metode ini sebagai kesuksesan tim Oakland Athletic sebagai tim yang memiliki inovasi besar yang dapat membawa perubahan besar bagi masa depan bisbol. Billy Beane mengadaptasi kepemimpinan transformasional dan menekankan transformasi individu dan organisasi untuk lebih adaptif, dinamis dan mencapai kinerja yang lebih tinggi melalui keberanian menghadapi perubahan (Hasnawi et al., 2020). Metode inovasi baru sabermetrics yang dijalankan oleh Billy Beane sebagai seorang pemimpin sejalan dengan *Sustainable Development Goals (SDGs)*, yaitu point ke-8 mengenai *Decent Work and Economic Growth*. Tujuan ini menekankan bahwa penggunaan inovasi sabermetrics oleh Billy Beane menunjukkan pemanfaatan data dan teknologi mampu menjadi strategi efektif dalam menghadapi tantangan organisasi.

4.2.4 Motivasi yang diberikan dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tim

Dalam situasi Gambar ke-4 Billy Beane juga memberikan motivasi emosional ke beberapa pemain bahwa setiap poin yang dicetak ataupun tidak mencetak point dan mengalami kekalahan meskipun Billy Beane membenci akan hal itu tetapi Billy

Beane memaknai hal tersebut adalah sebuah proses dan hal tersebut merupakan bagian dari kesempatan untuk berkembang. Aksi motivasi yang diberikan Billy Beane secara nyata dapat meningkatkan kinerja dimulai dari setiap individu yang selanjutnya berdampak pada keseluruhan tim, Billy Beane sebagai pemimpin telah menerapkan elemen-elemen yang dibutuhkan dalam mencapai kinerja tim secara seimbang (Robbins & Judge, 2017).

Hasil capaian kinerja ini didapat dari kemampuan (*ability*) setiap atlet dalam tim baik secara fisik maupun intelektual, untuk melaksanakan tugas yang dibebankan. Setiap atlet juga mencerminkan kemauan dan kemampuan tinggi dalam memahami instruksi, yang diberikan oleh Billy Beane. Billy Beane memiliki peran penting dalam memastikan pengembangan keterampilan setiap atlet agar mampu bekerja sesuai tuntutan, yang didukung dengan yaitu motivasi (*motivation*) baik dorongan internal maupun eksternal. Motivasi adalah energi psikologis yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai tujuan, Billy Beane mampu membangkitkan motivasi dengan mudah dalam meningkatkan kinerja tim (Robbins & Judge, 2017). Namun kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan motivasi individu, tetapi juga sejauh mana pemimpin dalam tim menyediakan kesempatan bagi anggotanya untuk berkembang, Motivasi yang diberikan Billy Beane sebagai pemimpin berkaitan dengan point ke-16 mengenai *Peace, Justice and Strong Institutions*, karena menekankan pentingnya kepemimpinan yang membangun kepercayaan, transparansi, serta kolaborasi dalam tim.

4.2.5 Orientasi pada hasil kinerja dan pencapaian tim

Dampak penerapan gaya kepemimpinan Billy Beane sebagai general manager tim bisbol Oakland Athletics terlihat sangat jelas pada pencapaian hasil kinerja tim yang sangat luar biasa. Keberhasilan tim meraih 20 kemenangan

beruntun pada Gambar ke-6 bukan hanya sebuah prestasi dalam arena lapangan, tetapi juga menjadi bukti bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan Billy Beane mampu menghasilkan perubahan yang sangat signifikan. Hal ini dapat dianalisa bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*) (Robbins & Judge, 2017). Faktor Pertama, dari sisi kemampuan, Billy Beane tidak berfokus pada nama besar atau popularitas pemain, melainkan pada potensi dan keterampilan statistik yang dimiliki setiap individu. Hal ini terlihat dalam strategi *sabermetrics* yang ia terapkan, di mana pemain dengan kemampuan yang tepat pada posisi tertentu lebih diprioritaskan untuk mendukung kebutuhan tim secara kolektif. Yang Kedua, faktor motivasi terlihat dari bagaimana Billy Beane terus memberikan dorongan kepada pemainnya, baik melalui motivasi personal kepada setiap atlet dalam tim maupun motivasi kolektif yang menegaskan pentingnya disiplin dan fokus pada proses agar tim bisa meraih kemenangan. Motivasi inilah yang membentuk mentalitas pantang menyerah, terbukti ketika Oakland Athletics tetap mampu bangkit meski sempat kehilangan keunggulan 11-0 dan akhirnya meraih kemenangan beruntun ke-20 pada Gambar ke-6. Ketiga, faktor kesempatan diwujudkan melalui sistem permainan yang dirancang Billy Beane. Dengan metode baru yang lebih berbasis data, Billy Beane memberikan kesempatan kepada pemain yang sebelumnya dianggap “tidak menonjol” oleh tim-tim besar untuk membuktikan diri. Kesempatan ini pada akhirnya membentuk kepercayaan diri pemain dan menciptakan budaya tim yang solid.

Hasilnya Kemenangan beruntun tersebut juga menjadi pencapaian historis yang belum pernah terjadi selama lebih dari satu abad dalam sejarah American League, hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang mengutamakan

inovasi, adaptasi, dan disiplin proses benar-benar mampu meningkatkan performa kolektif tim, meskipun secara finansial Oakland Athletics berada jauh di bawah tim-tim besar. Billy Beane berhasil membuktikan bahwa keterbatasan sumber daya dapat diimbangi dengan strategi kepemimpinan yang tepat, pengelolaan potensi pemain secara maksimal, serta penanaman keyakinan bahwa setiap individu memiliki kontribusi penting bagi keberhasilan tim.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diadopsi Billy Beane Dampak penerapan kepemimpinan ini menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh pemimpin yang akan berpengaruh pada kinerja tim dan pencapaian dalam tim, dengan demikian penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang adaptif, visioner dan berorientasi pada hasil mampu mendorong organisasi untuk bertahan menghadapi keterbatasan, mencetak prestasi bersejarah, serta meninggalkan pengaruh jangka panjang bagi perkembangan organisasi maupun bidang yang lebih luas.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu berkontribusi dalam penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Benmira, S., & Agboola, M. (2021). Evolution of leadership theory. *BMJ Leader*, 5(1), 3–5. <https://doi.org/10.1136/leader-2020-000296>
- Buengeler, C., Piccolo, R. F., & Locklear, L. R. (2021). LMX Differentiation and Group Outcomes: A Framework and Review Drawing on Group Diversity Insights. In *Journal of Management* (Vol. 47, Issue 1, pp. 260–287). SAGE Publications Inc.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam

- Meningkatkan Kinerja Organisasi. COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 3(03).
- Gustinaningsih, G., & Safwandy Nugraha, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam: Tinjauan Hadits. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4).
- Latifah, Z., Universitas, P., Kalimantan, I., Muhammad, S., & Al-Banjari, A. (n.d.). PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI
- Tsakila, N. Q., Hardhiansyah, M. F., Faluvi, S. D., & Anshori, M. I. (2025). Kepemimpinan kreatif dalam menciptakan disrupti pasar: Bagaimana pemimpin mendobrak pasar dengan model bisnis baru. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 171–191. <https://doi.org/10.61132/rimba.v3i2.1749>
- Yusria, I. F., Halilintar, D. P., Ilyas, M. P., & Kholisoh, N. Q. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter pada Usia Remaja. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 4(01), 67.
- Fauzan. (2018). Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0A> <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0A>
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101.
- Syihabuddin, M. I., Antu, I., Sahyani, N. S., & Anjani, R. (2023). Elektabilitas Tenaga Pendidik di Bawah Kepemimpinan Otoriter (Tinjauan Psikologi). *Jurnal Studi, Sosial, Dan Ekonomi*, 4(1), 33–41.
- Zheng, Y., Graham, L., Epitropaki, O., & Snape, E. (2020). Service leadership, work engagement, and service performance: The moderating role of leader skills. *Group & Organization Management*, 45(1), 43–74.
- Kurniyatillah, N., Rachmawati, S. E., Amirah, & Sulaiman, N. S. (2020). Kepemimpinan Otoriter Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 160–174. <https://doi.org/10.18592/moe.v7i2.5431>
- Roni, Faizal. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 171–178.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan
- Robbins, S. P., & Judge, T. –A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Abdussamad, Z. (2021). Metodologi penelitian kualitatif: Konsep dan praktik. Prenadamedia Group.
- Aoki, N., & Simi dos Santos, A. (2020). Leadership in films: Popular culture as a resource for management and leadership studies. *Journal of Management & Organization*, 26(4), 543–556. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.64>
- Hidayat, R., & Lestari, M. (2024). Authoritarian leadership style and its impact on employee creativity. *Journal of Human Resource Studies*, 19(1), 77–89. <https://doi.org/10.2468/jhrs.2024.019>