



## Dinamika Kepemimpinan Modern

**Danang Nugroho**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

**Vira Citra Lestari**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

**Warningsih Ade Rahmawati**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

**Shifa Nurfitria H R**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

**Nadya Putri Shabira**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

**Yovi Rahmat Hidayat**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Alamat: Jl. Cukang Jati No. 5, Samoja, Kec. Batununggal, Kota Bandung  
[viracitra017@gmail.com](mailto:viracitra017@gmail.com)

### **Abstrak.**

*In the dynamic era of current business and organizations, leadership role has become the key to achieving success and sustainability. The author analyzes the main characteristics of transformational leadership and how this approach can be applied to effectively achieve organizational goals through literature review. The conceptual analysis results identify the positive impact of transformational leadership on organizational culture, employee motivation, and significant achievement of results.*

**Keywords:** leader; leadership; modern

### **Abstrak.**

Dalam era dinamis bisnis dan organisasi saat ini, peran kepemimpinan telah menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan. Penulis menganalisis karakteristik utama kepemimpinan transformasional dan bagaimana pendekatan ini dapat diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif melalui studi literatur. Hasil analisis konseptual mengidentifikasi dampak positif dari kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi, motivasi karyawan, dan pencapaian hasil yang signifikan.

**Kata Kunci:** kepemimpinan; modern; pemimpin

## **PENDAHULUAN**

Dalam era yang dinamis dan penuh tantangan seperti sekarang, peran kepemimpinan tidak pernah begitu krusial. Kepemimpinan bukan hanya tentang mengarahkan sebuah tim atau organisasi menuju tujuan tertentu, tetapi juga tentang memotivasi, menginspirasi, dan menciptakan lingkungan di mana individu-individu dapat tumbuh dan berkembang. Di dalam sebuah organisasi, kepemimpinan memiliki peran yang penting karena berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya.

Kepemimpinan bukanlah sekadar sebuah posisi atau jabatan, tetapi lebih merupakan serangkaian keterampilan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk mempengaruhi orang lain secara positif. Dalam artikel ini, penulis akan menjelaskan mengapa kepemimpinan menjadi begitu penting dalam era modern serta peran utamanya dalam menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi oleh organisasi dan masyarakat pada umumnya.

Pentingnya kepemimpinan terletak pada kemampuannya untuk membimbing, mengelola, dan menggerakkan orang-orang menuju pencapaian tujuan bersama. Di tengah kompleksitas

organisasi modern, di mana dinamika pasar berubah dengan cepat dan teknologi terus berkembang, kepemimpinan menjadi landasan yang menopang kesuksesan dan keberlanjutan sebuah organisasi.

Dengan memahami kebutuhan dan aspirasi anggota timnya, seorang pemimpin mampu memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga mampu membangun budaya organisasi yang sehat, di mana kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan pribadi didorong dan dihargai. Namun, pentingnya kepemimpinan tidak terbatas pada lingkup organisasi saja. Dalam tingkat yang lebih luas, kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan pada kemajuan dan perkembangan masyarakat secara keseluruhan. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas, keberanian untuk mengambil risiko, dan kemampuan untuk menginspirasi orang lain dapat menjadi agen perubahan yang kuat dalam menciptakan masyarakat yang lebih inklusif, berkelanjutan, dan adil.

Dalam artikel ini, peneliti akan mengeksplorasi lebih jauh mengapa kepemimpinan menjadi begitu penting dalam era modern, menyoroti bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat membawa perubahan positif dalam berbagai konteks, baik di tingkat organisasi maupun masyarakat pada umumnya. Dengan memahami esensi kepemimpinan dan tantangan yang dihadapinya, penulis dapat menggali strategi dan praktik terbaik untuk mempersiapkan pemimpin masa depan yang mampu menghadapi dan memimpin dalam dinamika yang terus berubah ini.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pemimpin**

Para ahli mendefinisikan pemimpin dalam banyak artian. Berikut ini beberapa arti tentang pemimpin seperti menurut Amirullah (2015) dalam (Waedoloh et al., 2022) “ Seorang yang memiliki peran utama dalam suatu sistem seringkali dikenal dengan berbagai istilah seperti penghulu, pemuka, pelopor, pembina, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Meskipun istilah-istilah tersebut merujuk pada konsep yang sama, yakni kepemimpinan, namun pemahaman dan aplikasinya dalam konteks berbeda. Oleh karena itu, seseorang yang menempati posisi formal tidak selalu memiliki keterampilan atau kemampuan untuk menjadi pemimpin.”

Menurut Hasbuan (2011) dalam (Waedoloh et al., 2022) Seorang pemimpin menggunakan kewenangan dan keterampilannya untuk memberikan arahan kepada orang lain dan bertanggung jawab atas kemajuan mereka dalam mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Yuliana & Widiawati (2018) dalam (Waedoloh et al., 2022) Seorang pemimpin merupakan individu yang memiliki kemampuan dan kualitas yang unggul, terutama dalam suatu bidang tertentu, yang memungkinkannya untuk memotivasi orang lain untuk berkolaborasi dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan secara umum merujuk pada upaya memengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, mendorong mereka untuk berperilaku sesuai dengan tujuan tersebut, mengubah budaya dan dinamika kelompok, serta memandu interpretasi mereka terhadap situasi, pengorganisasian, dan kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan. Selain itu, kepemimpinan juga mencakup upaya untuk menjaga hubungan kerjasama di dalam kelompok, memperoleh dukungan dan kerjasama dari pihak luar, dan menggunakan berbagai alat, strategi, dan proses untuk memotivasi orang-orang secara sukarela atau penuh semangat melakukan tindakan tertentu. (Vehzal Rivai, 2003) dalam (Waedoloh et al., 2022)

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang situasi sosial dengan fokus pada uraian naratif. Peneliti melakukan studi literatur terhadap penelitian-penelitian sebelumnya, dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber seperti artikel, jurnal maupun buku yang relevan dengan topik penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Melalui analisis konseptual, peneliti mengidentifikasi kepemimpinan merupakan konsep yang kompleks meliputi serangkaian keterampilan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk memengaruhi dan membimbing orang lain menuju pencapaian tujuan bersama. Konsep ini melibatkan serangkaian aktivitas dan interaksi antara pemimpin dan para pengikutnya, serta melibatkan berbagai aspek termasuk motivasi, komunikasi, pengambilan keputusan, dan pengelolaan hubungan interpersonal. Pada intinya, kepemimpinan mencakup beberapa dimensi utama. Pertama, kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk mengartikulasikan visi dan tujuan yang jelas bagi organisasi atau kelompok. Selanjutnya, seorang pemimpin harus mampu menginspirasi orang lain dengan visinya dan mengkomunikasikan arah yang diinginkan.

Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi dan mendorong orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan dan aspirasi individu, serta kemampuan untuk memberikan dukungan, umpan balik, dan dorongan yang diperlukan untuk merangsang kinerja yang tinggi. Selain itu, kepemimpinan memerlukan kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan para tim. Seorang pemimpin yang efektif harus dapat berinteraksi dengan orang lain secara positif, memahami perspektif mereka, dan memelihara hubungan yang harmonis di antara anggota timnya.

Seorang pemimpin harus mampu berpikir secara strategis, mengidentifikasi risiko, dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan keberhasilan jangka panjang. Dalam konteks organisasi modern yang kompleks dan dinamis, kepemimpinan memiliki peran yang semakin penting dalam menciptakan lingkungan yang inklusif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Pemimpin yang efektif dapat menjadi katalisator untuk perubahan positif, menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mencapai potensi mereka yang penuh dan mendorong kemajuan organisasi ke arah yang lebih baik.

Secara keseluruhan, konsep kepemimpinan melibatkan serangkaian keterampilan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan seseorang untuk memengaruhi dan membimbing orang lain menuju pencapaian tujuan bersama. Dengan memahami esensi dari konsep kepemimpinan ini, individu dapat memperkuat kemampuan kepemimpinan mereka sendiri dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan organisasi dan masyarakat pada umumnya. Implementasi kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi melibatkan serangkaian langkah dan praktik yang bertujuan untuk mengubah budaya organisasi, memotivasi karyawan, dan mencapai tujuan organisasi dengan cara yang berbeda. Implementasi kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi : a. Pemahaman Visi dan Nilai, kepemimpinan transformasional dimulai dengan memiliki visi yang jelas dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Pemimpin transformasional mengkomunikasikan visi ini dengan jelas kepada seluruh anggota organisasi dan memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan didasarkan pada nilai-nilai yang dianut; b. Inspirasi dan Motivasi, salah satu karakteristik utama kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain. Pemimpin transformasional menggunakan komunikasi yang kuat, contoh yang diberikan, dan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan karyawan untuk membangun semangat dan dedikasi dalam organisasi; c. Mendorong Inovasi dan Kreativitas, kepemimpinan transformasional mendorong budaya inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Pemimpin memberikan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan ide-ide baru, menguji pendekatan yang inovatif, dan menciptakan solusi yang out-of-the-box untuk mengatasi tantangan organisasi; d. Pemberdayaan Karyawan, pemimpin transformasional memberdayakan karyawan dengan memberikan tanggung jawab dan otoritas yang lebih besar dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Ini menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan yang lebih besar di antara anggota tim, serta meningkatkan motivasi dan kinerja mereka; e. Fokus pada Pengembangan Individu, kepemimpinan transformasional tidak hanya memperhatikan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pengembangan individu. Pemimpin transformasional memberikan perhatian kepada kebutuhan

dan aspirasi karyawan, serta memberikan dukungan dalam pengembangan keterampilan dan karier mereka; f. Pemantauan dan Umpan Balik Terus Menerus, implementasi kepemimpinan transformasional melibatkan pemantauan dan umpan balik terus menerus terhadap kinerja organisasi dan individu. Pemimpin transformasional secara terbuka menerima masukan dari karyawan dan berkomitmen untuk terus meningkatkan diri dan organisasi.

Dengan menerapkan praktik-praktik ini secara konsisten, pemimpin masa depan dapat mempersiapkan diri mereka untuk menghadapi tantangan dan peluang yang ada dalam konteks perubahan global yang cepat. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat membawa perubahan yang positif dalam budaya, kinerja, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, beberapa temuan utama telah diidentifikasi yang memiliki implikasi penting untuk praktik kepemimpinan. Pertama, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap budaya organisasi. Pemimpin yang mampu menerapkan pendekatan ini berhasil menciptakan lingkungan di mana inovasi, kolaborasi, dan kreativitas didorong, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada motivasi dan keterlibatan karyawan. Melalui pengaruh positifnya, pemimpin transformasional dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi tingkat turnover karyawan. Implikasi dari temuan-temuan ini untuk praktik kepemimpinan adalah pentingnya pengembangan pemimpin yang mampu mengadopsi pendekatan transformasional. Organisasi perlu berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan kepemimpinan untuk memastikan bahwa para pemimpin mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mempraktikkan kepemimpinan yang efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. A. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia. *Journal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267–298. <https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49>
- Avriyanti, S., & Sumarni, I. (2019). Through Motivation on Performance of Employees. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik & Bisnis Vol.*, 3(2), 196–212.
- Lumban Gaol, N. T. (2020). Teori Kepemimpinan: Kajian dari Genetika sampai Skill. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 158–173. <https://doi.org/10.23917/benefit.v5i2.11810>
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Nugroho, D., Purnomo, M., Hermanto, B., & Maulina, E. (2019). Social Entrepreneurship Intention: a Systematic Literature Review. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 88(4), 86–94. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-04.12>
- Prayoga, A. (2014). Studi literatur tentang teori keadilan (Adam's equity theory), teori motivasi kontemporer oleh John Stacy Adam. *Journal of Abnormal and Social Psychology, February*, 422–436. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15901.05609>
- Tumangkeng, G. A. (2013). Intisari Teori Kepemimpinan. In *Jurnal EMBA* (Vol. 1, Issue 4). [www.ptipu.blogspot.com](http://www.ptipu.blogspot.com)
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan

Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 144. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>

Widarto. (2013). *Kepemimpinan ( Leadership )*. Universitas Negeri Yogyakarta, 1–11.

Yudiatmaja, F. (2013). Issn 1412 – 8683 29. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, IV(2), 29–38. <http://dx.doi.org/10.1016/j.intman.2016.11.002><https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.10.007><http://ilp.ut.ac.id/index.php/JOM/article/view/432><http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530><http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007><https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007><https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007>

Zaini, P. M., Zaini, P. M., Saputra, N., Penerbit, Y., Zaini, M., Lawang, K. A., & Susilo, A. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Issue May).