
Literature Review : Teori-Teori Kepemimpinan (Modern dan Tradisional)

Susan Febriantina^{1*}, Calvin Kimura², Hana Nurkhairani³, Muhammad Fajar Bayu Wicaksono⁴, Pradipta Afrah Nugraha⁵, Safrina Primadhita⁶

¹⁻⁶ Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

gazellefire@email.com^{1*}

Alamat: Jl. Rawamangun Muka Raya No.11RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

Korespondensi penulis: gazellefire@email.com

Abstract. *Traditional and modern leadership are two approaches with distinct characteristics and advantages. Traditional leadership is rooted in culture, customs, and values passed down through generations, where the leader's legitimacy is often based on lineage, social status, or collective recognition within the community. This model emphasizes hierarchy, authority, and stability to maintain group harmony. However, in a constantly changing era, the traditional approach is often deemed less flexible as it tends to be static and resistant to adaptation. In contrast, modern leadership emerges in response to the needs of more dynamic and complex societies and organizations. Modern leaders prioritize competence, innovation, and member empowerment, emphasizing effective communication and the ability to adapt to change. Both approaches hold unique relevance in different contexts. Integrating the positive values of traditional and modern leadership can create a more holistic model of leadership aligned with contemporary demands.*

Keywords: Leadership, Concepts, Theories

Abstrak. Kepemimpinan tradisional dan modern merupakan dua pendekatan yang memiliki karakteristik serta keunggulan masing-masing. Kepemimpinan tradisional berakar pada budaya, adat, dan nilai-nilai yang diwariskan secara turun-temurun, di mana legitimasi pemimpin sering kali didasarkan pada keturunan, status sosial, atau pengakuan kolektif dari komunitas. Model ini menekankan hierarki, otoritas, dan stabilitas dalam menjaga harmoni kelompok. Namun, dalam era yang terus berubah, pendekatan tradisional sering dianggap kurang fleksibel karena cenderung statis dan sulit beradaptasi. Sebaliknya, kepemimpinan modern hadir sebagai respons terhadap kebutuhan masyarakat dan organisasi yang lebih dinamis dan kompleks. Pemimpin modern lebih mengutamakan kompetensi, inovasi, dan pemberdayaan anggota, dengan menekankan komunikasi yang efektif dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Kedua pendekatan ini memiliki relevansi tersendiri dalam konteks yang berbeda. Mengintegrasikan nilai-nilai positif dari kepemimpinan tradisional dan modern dapat menciptakan model kepemimpinan yang lebih holistik dan sesuai dengan tuntutan zaman.

Kata kunci: Kepemimpinan, Konsep, Teori

1. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan-tujuan tertentu (Khoirunnisaa & Binti Maunah, 2021). Menjadi seorang pemimpin tentu tidak bisa sembarang orang, karena harus mempunyai karakter tersendiri, mampu mengendalikan dan menguasai tentang hal-hal atau aturan yang ada pada kelompok tertentu yang akan dipimpin. Oleh karena itu tentulah seorang pemimpin harus

dipilih dan dipertimbangkan terlebih dahulu sebelum diangkat menjadi pemimpin nantinya (Frengkiy, 2020).

Pemilihan pemimpin yang tepat menjadi kunci utama untuk memastikan bahwa kelompok atau organisasi dapat mencapai tujuan-tujuannya secara optimal. Oleh karena itu, proses pemilihan seorang pemimpin sebaiknya melibatkan pertimbangan atas karakter, kompetensi, pengalaman, serta nilai-nilai yang dimiliki oleh kandidat pemimpin tersebut. Hal ini penting agar kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya efektif secara praktis tetapi juga sesuai dengan visi, misi, dan kebutuhan kelompok atau organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan tradisional dan modern merupakan dua pendekatan yang memiliki karakteristik serta keunggulan masing-masing. Kepemimpinan tradisional berakar pada budaya, adat, dan nilai-nilai yang diwariskan secara turun-temurun, di mana legitimasi pemimpin sering kali didasarkan pada keturunan, status sosial, atau pengakuan kolektif dari komunitas. Model ini menekankan hierarki, otoritas, dan stabilitas dalam menjaga harmoni kelompok. Namun, dalam era yang terus berubah, pendekatan tradisional sering dianggap kurang fleksibel karena cenderung statis dan sulit beradaptasi. Sebaliknya, kepemimpinan modern hadir sebagai respons terhadap kebutuhan masyarakat dan organisasi yang lebih dinamis dan kompleks. Pemimpin modern lebih mengutamakan kompetensi, inovasi, dan pemberdayaan anggota, dengan menekankan komunikasi yang efektif dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Kedua pendekatan ini memiliki relevansi tersendiri dalam konteks yang berbeda. Mengintegrasikan nilai-nilai positif dari kepemimpinan tradisional dan modern dapat menciptakan model kepemimpinan yang lebih holistik dan sesuai dengan tuntutan zaman.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan sebuah proses seseorang dalam memimpin bawahannya untuk mencapai visi, misi, dan tugas untuk membawa organisasi menjadi lebih maju. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri pemimpin yang mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Syahril, 2019). Pengertian lain tentang kepemimpinan menyatakan bahwa kepemimpinan yang ada di organisasi memiliki peran yang sangat besar ketika membangun hubungan antar individu dan membentuk nilai organisasi yang dijadikan sebagai pondasi dasar bagi pencapaian tujuan organisasi (Baharun, 2017). Kepemimpinan menurut (Nurhalim, 2023) adalah sebuah kemampuan dari seseorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu orang yang di pimpin

atau anggota-anggotanya), sehingga orang tersebut bertingkah laku sebagaimana yang telah dikehendaki oleh seseorang yang memimpin tersebut. Kepemimpinan biasanya diartikan sebagai sebuah kekuatan yang dapat menggerakkan orang serta mempengaruhi orang. Dalam hal ini, Kepemimpinan menjadi sebuah alat, sarana atau proses untuk mempengaruhi orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Berkaitan dengan mempengaruhi orang lain untuk mengikuti kemauan pemimpin, di sini dikemukakan dengan adanya jiwa kepemimpinan (leadership) yang matang dalam diri seorang pemimpin, agar mereka mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi pada setiap amanah dan aktivitas yang dikerjakannya (Sahadi Sahadi, 2020).

Berbagai konsep serta definisi kepemimpinan yang berbeda dengan banyaknya orang yang dapat mendefinisikannya. Oleh karena itu, untuk mempermudah pemahaman makna kepemimpinan, maka akan diambil satu definisi yang sekiranya mampu menjadi landasan dalam membahas konsep kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebuah proses seseorang dalam memimpin serta mempengaruhi seseorang antara pemimpin dengan bawahan untuk mencapai sebuah tujuan bersama.

Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah proses yang kompleks ketika seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan serta mencapai visi, misi dan tugas dengan menjadi organisasi atau perusahaan agar lebih maju dan bersatu. Menurut ahli Veithzal Rivai dari Penelitian (Riadi, 2019) fungsi Kepemimpinan Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu, Fungsi instruksi yang bersifat komunikasi satu arah. Dalam hal ini pemimpin menjadi komunikator dalam menentukan hal-hal yang harus dikerjakan. Fungsi ini mengharuskan pemimpin dapat menggerakkan dan memotivasi orang agar melaksanakan perintah. Selanjutnya, Fungsi Konsultasi yang bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi dimaksudkan untuk mendapatkan masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dari pimpinan. Kemudian fungsi Partisipatif yaitu dalam fungsinya partisipatif, pemimpin menggerakkan orang-orang yang dipimpinnnya untuk aktif menjalankan tugasnya. Namun, pemimpin masih menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Fungsi Delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang saat membuat atau menetapkan keputusan. Terakhir, fungsi Pengendalian Fungsi ini menandakan bahwa pemimpin yang berhasil mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah.

Keterampilan Yang Harus Dimiliki Pemimpin

Untuk menjadi seorang pemimpin harus memiliki keterampilan kepemimpinan. Keterampilan yang dimaksud merupakan keterampilan dalam melaksanakan tugas kepemimpinan agar terjalin dengan efektif dan efisien. Menurut Robert Katz dalam (Norhasanah, 2020) mengatakan bahwa keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang efektif yaitu, keterampilan teknis (technical skill), keterampilan hubungan manusia (human relation skill), dan keterampilan konseptual (conceptual skill). Konsep lebih jelasnya seperti, Keterampilan Teknis, yang merupakan keterampilan yang menerapkan pengetahuan teoritis kedalam sebuah tindakan yang bersifat praktis. Selanjutnya, keterampilan Hubungan Manusia yaitu keterampilan untuk menempatkan diri didalam kelompok kerja dan keterampilan menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua belah pihak. Terakhir yaitu Keterampilan Konseptual yang merupakan kecakapan untuk memformulasikan pikiran, memahami teori-teori, melakukan aplikasi, melihat kecenderungan berdasarkan kemampuan teoritis dan yang dibutuhkan didalam dunia kerja

Telaah Pustaka Penelitian Terdahulu

Telaah pustaka penelitian sebelumnya dilakukan dengan melihat dan membandingkan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang lebih luas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penelitian yang dipelajari oleh peneliti untuk memastikan bahwa tidak ada penelitian yang serupa, berdasarkan temuan analisis penelitian sebelumnya, di antaranya sebagai berikut:

Tabel 1

Nama / Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Desain dan Metode Pengambilan data	Temuan	Implikasi
Nurhalim, M. Zainal Akbar Saputra, Nuning Setia Ningsih, Amirullah, Musli, Jamrizal (2023)	Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan	Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan materi mengenai konsep dari kepemimpinan dari aspek pengertian, peran, urgensi dan profil kepemimpinan.	kualitatif dengan metode studi kepustakaan	Kepemimpinan memiliki peran penting, dalam membangun, mempengaruhi bawahan secara positif untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan keputusan strategis.	temuan dapat mendukung bahwa kepemimpinan yang baik mencakup peningkatan kinerja organisasi, efektivitas pendidikan, dan kesejahteraan masyarakat oleh

					pemimpin yang bermoral.
Norhasanah (2021)	Kepemimpinan Dan Keterampilan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pada Pendidikan	menganalisis konsep kepemimpinan yang diperlukan dalam organisasi dalam bidang Pendidikan untuk mengkoordinasi, mengarahkan, dan memengaruhi individu atau kelompok.	Kualitatif	Seorang pemimpin dapat mengkoordinasi, serta memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan, dan memiliki kemampuan analitis, keterampilan konseptual, dan kemampuan interpersonal	temuan yang mendukung bahwa pemimpin yang efektif dalam pendidikan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, dan mendorong kemajuan organisasi
Bagus Julianto, Tommy Yunara Agnanditiya Carnarez (2021)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)	Mengetahui Kepemimpinan yang berpengaruh terhadap Organisasi Professional, Komunikasi Efektif dan Kinerja terhadap Organisasi Professional.	Kualitatif, Studi Literatur	komunikasi efektif, kinerja, dan efektivitas organisasi yang berkualitas menjadi indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama.	Temuan Penelitian yang mendukung bahwa komunikasi yang lebih efektif, serta penguatan sistem evaluasi kinerja untuk meningkatkan efektivitas organisasi.
Ghufron (2020)	Teori-Teori Kepemimpinan	Mengetahui hubungan teori-teori kepemimpinan terhadap seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi	Kualitatif	kepemimpinan efektif dipengaruhi oleh berbagai teori, seperti pendekatan karakter, perilaku, situasional, dan transformasional.	Pemimpin harus memahami situasi, mengembangkan sifat kepemimpinan yang unggul, dan menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional
Sulthon Syahril (2019)	Teori-Teori Kepemimpinan	mengetahui pengertian kepemimpinan dan kepemimpinan dalam Islam dalam mengatur dan mencapai kinerja.	Kualitatif	Sifat bawaan, kemampuan beradaptasi, dan memahami situasi adalah semua hal yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif.	Pemimpin harus dapat menginspirasi, membimbing, dan bertanggung jawab atas pelaksanaan tanggung jawab.

**LITERATURE REVIEW : TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN
(MODERN DAN TRADISIONAL)**

Budi Santoso (2019)	Exploration Of Asia Leadership Theory: Looking For An Asian Role In The Field Of Leadership Theory	Mengetahui peran Asia dalam sebuah kepemimpinan	Kualitatif	kepemimpinan Asia berfokus pada harmoni dan nilai budaya lokal, kepemimpinan Barat menekankan efisiensi dan kompetisi.	Pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk menginspirasi, membimbing, dan bertanggung jawab atas pelaksanaan amanah.
Farid Riadi (2019)	Analisi Fungsi Kepemimpinan dan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Mengetahui Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif, Deskriptif	instruksi jelas, partisipasi, dan pemberian delegasi, berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai.	Temuan Penelitian mendukung bahwa optimalisasi fungsi kepemimpinan diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
Dian Mrlina verawati, Budi Hartono (2020)	Effective Leadership : From The Perspectif Of Traid Theory And Behavior Theory	Tujuan artikel ini untuk Mengeksplorasi teori kepemimpinan dari perspektif trait theory dan behavior theory	Document Study Method	The effectiveness of leadership is not only influenced by inherent traits or behaviors but also by the environmental context and organizational needs.	Identifying inherent characteristics and shaping leadership behavior through training.
Lars G. Tummers, Arnold B. Bakker (2021)	Leadership and Job Demends Resourches Theory : A Systematic Review	The purpose of this article is to provide a systematic review of leadership and Job Demands-Resources (JD-R) theory.	Literature Review	Leadership can influence employees in various ways, such as directly, moderating relationships, and affecting job crafting and self-undermining behaviors.	This finding supports the importance of leaders in supporting employees through managing work demands and enhancing resources.
Sihame Benmira, Moyosolu Agboola (2021)	Evolution Of Leadership Theory	This article aims to explore the evolution of leadership theory by reviewing the major developments of	Literature Review	There is no single theory that fully explains leadership. Theories evolve from innate traits, behaviors,	A flexible and collaborative leadership approach is necessary to face the complex and dynamic

		four significant eras the trait, behavioral, situational, and modern leadership theories.		contextual adaptations, to systemic approaches in the interaction of leaders, followers, and the environment.	challenges of the modern world.
--	--	---	--	---	---------------------------------

3. METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka adalah penelusuran dan studi literatur dengan cara membaca dan menganalisis berbagai jurnal, buku, dan berbagai naskah yang telah dipublikasikan lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian untuk menghasilkan suatu tulisan yang berkaitan dengan topik atau masalah tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang teori – teori kepemimpinan yang relevan, baik modern maupun tradisional.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian kepemimpinan

Menurut Kartono (2003:1), kepemimpinan adalah “bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.(Prosedur et al., 2018). Menurut Siagian (2013:3) kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.(Service et al., n.d.) Berdasarkan berbagai arti kepemimpinan dalam organisasi dan definisi pemimpin diatas dapat diketahui perbedaan antara keduanya. Menurut D.E Mc Farland (1978) kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang diterapkan. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Seorang pemimpin itu melakukan proses ini dengan mengaplikasikan sifat-sifat kepemimpinan dirinya yaitu kepercayaan, nilai, etika, perwatakan, pengetahuan, dan kemahiran yang dimilikinya.

Kepemimpinan Tradisional

Pada masyarakat tradisional kehadiran seorang pemimpin pada dasarnya juga melalui pilihan yaitu menonjolnya kepribadiannya dalam pergaulan dan komunikasi sosial. Biasanya yang menjadi modular kepemimpinan tradisional ini adalah kemampuan membaca kebenaran (truth reality) sehingga dapat menafsirkan keterkaitan realitas dengan alam maya (virtual reality). Selanjutnya kepemimpinan tradisional itu dengan kearifan yang ada pada sang pemimpin selalu menemukan solusi atas berbagai pertanyaan warganya. Dapat dipahami kepemimpinan tradisional merupakan kepemimpinan melalui pewaris-pewaris dalam suatu kelompok sosial. Pemimpin tradisional lahir karena diminta oleh masyarakat berdasarkan prestasi spritualitas dan amal baktinya kepada masyarakat. Kepemimpinan tradisional dibagi menjadi 3 teori yaitu :

a. Teori Sifat

Teori sifat dalam kepemimpinan, atau Trait Theory, berargumen bahwa pemimpin memiliki karakteristik bawaan yang membedakan mereka dari non-pemimpin. Sifat-sifat seperti kecerdasan, keberanian, dan karisma dianggap penting untuk efektivitas kepemimpinan. Hal ini dapat diartikan sebagai, kualitas kepribadian tertentu seperti keberanian, kecerdasan, pengetahuan, kecakapan, daya tanggap, imajinasi, fisik, kreativitas, rasa tanggung jawab, disiplin dan nila-nilainya lainnya dapat membuat seseorang menjadi pemimpin yang baik.

Teori kepemimpinan ini fokus terhadap analisis karakteristik mental, fisik dan sosial guna mendapatkan lebih banyak pemahaman dan pengetahuan tentang karakteristik dan kombinasi karakteristik yang umum di antara para pemimpin

b. Teori Behavioral

Teori perilaku atau *Behavioral Theories* ini menghadirkan sudut pandang baru mengenai kepemimpinan. Teori ini memberikan perhatian kepada perilaku para pemimpin itu sendiri, daripada karakteristik mental, fisik, dan sosial pemimpin tersebut. Teori ini menganggap, bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dan perilaku tersebut dapat dipelajari atau dilatih. Selain itu, teori ini menganggap bahwa kepemimpinan yang sukses adalah kepemimpinan yang didasarkan pada perilaku yang dapat dipelajari.

c. Teori Situasional

Teori kepemimpinan situasional adalah sebuah teori yang memfokuskan pada gaya kepemimpinan yang disesuaikan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, menekankan pentingnya memahami situasi dan kondisi tim dan menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi tersebut.

1) Kepemimpinan Situasional Hersey – Blanchard

Teori ini merupakan teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard. Kepemimpinan situasional diartikan sebagai teori kepemimpinan yang berfokus pada pengikut. Kepemimpinan yang efektif bisa dilihat dari relevansi tugas dan mungkin semua pemimpin yang berhasil selalu mengadaptasi gaya kepemimpinan yang benar atau tepat. Pendekatan situasional ini berfokus pada kejadian kepemimpinan dalam situasi yang unik. Pada teori pendekatan situasional ini menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dilihat dari bagaimana seorang pemimpin mengetahui kemampuannya, keadaan, dan sifat bawahannya.

2) Model Kontingensi Fiedler

Model kepemimpinan Fiedler (1967) disebut sebagai model kontingensi karena model tersebut beranggapan bahwa kontribusi pemimpin terhadap efektifitas kinerja kelompok tergantung pada cara atau gaya kepemimpinan dan kesesuaian situasi yang dihadapinya. Model ini dikembangkan oleh Fiedler dan menyatakan bahwa interaksi antara gaya kepemimpinan dan keuntungan situasional menentukan kinerja kelompok. Fiedler mengemukakan tiga faktor yang menentukan seberapa menguntungkan lingkungan yang dimiliki seorang pemimpin.

3) Model Path-Goal (Jalur-Tujuan)

Teori path-goal adalah suatu model kontingensi kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House, yang menyaring elemen-elemen dari penelitian Ohio State tentang kepemimpinan pada inisiatif structure dan consideration serta teori pengharapan motivasi. Menurut Teori Path-Goal, suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sebuah sumber kepuasan saat itu atau masa mendatang. Perilaku pemimpin akan memberikan motivasi sepanjang (1) membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif, dan (2) menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja efektif (Robins, 2002). Model kepemimpinan Path-Goal berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam berbagai situasi. Menurut model ini, pemimpin menjadi efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya. Model path-goal menjelaskan bagaimana seorang pimpinan dapat memudahkan bawahan melaksanakan tugas dengan menunjukkan bagaimana prestasi mereka dapat digunakan sebagai alat mencapai hasil yang mereka inginkan.

4) Model Vroom, Yetten, dan Jago

Model pengambilan keputusan Vroom-Yetton, yang juga dikenal sebagai Model Pengambilan Keputusan Vroom Yetton Jago, adalah kerangka kerja yang dirancang untuk membantu para pemimpin mengidentifikasi pendekatan pengambilan keputusan yang paling efektif berdasarkan konteks situasional. Model ini menguraikan lima gaya pengambilan keputusan yang berbeda:

Otokratis (A1), Otokratis (A2), Konsultatif (C1), Konsultatif (C2), dan Kelompok (G). Prinsip inti dari model ini adalah bahwa tidak ada satu pun gaya pengambilan keputusan yang optimal untuk setiap situasi. Inti dari model pengambilan keputusan Vroom-Yetton adalah pentingnya pengambilan keputusan berdasarkan situasi. Tidak seperti model lain yang mengasumsikan pendekatan satu ukuran untuk semua, teori model pengambilan keputusan Vroom Yetton mengakui bahwa pengambilan keputusan harus disesuaikan dengan variabel situasi tertentu. Variabel-variabel ini mencakup kecukupan informasi, kebutuhan untuk menerima bawahan, dan kemungkinan konflik. Pendekatan yang bernuansa ini memastikan hasil yang lebih efektif dengan menyesuaikan proses pengambilan keputusan dengan tuntutan unik setiap situasi

Kepemimpinan Modern

Kepemimpinan Modern dikenal sebagai fase kepemimpinan di era serba teknologi, informasi, dan komunikasi ini. Kepemimpinan pada era ini tidak hanya didasarkan pada kemampuan mempengaruhi namun juga keterampilan menggerakkan orang lain atau bawahan. Kepemimpinan Modern adalah konsep yang dinamis dan terus berkembang, didorong oleh empati, pola pikir berkembang, dan rasa memiliki tujuan. Pemimpin yang memprioritaskan prinsip-prinsip ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, memberdayakan tim mereka untuk unggul dan beradaptasi dengan keadaan yang berubah. Seiring dengan terus berubahnya lanskap bisnis, pentingnya prinsip-prinsip kepemimpinan modern akan terus tumbuh, membentuk dunia kerja yang lebih kolaboratif, berempati, dan berorientasi pada tujuan. Konsep awal tentang kepemimpinan modern adalah seni dan ilmu guna mempengaruhi serta menggerakkan orang lain dalam suatu kelompok untuk melaksanakan cita-cita, tugas, dan tujuan dari suatu organisasi. Kepemimpinan modern terbagi menjadi beberapa teori. Berikut teori- teorinya:

a. Teori Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik adalah bentuk kepemimpinan yang dikenal karena daya tarik pribadi yang dimiliki oleh pemimpinnya. Kepemimpinan ini menggabungkan kepribadian

pemimpin yang menarik dan visi yang kuat dari pemimpinnya. Seorang pemimpin karismatik dapat memengaruhi dan memotivasi anggota timnya melalui pesona yang unik dan gagasan yang menginspirasi. Yang membedakan kepemimpinan karismatik dari gaya kepemimpinan lainnya adalah kemampuan mereka untuk memimpin dengan memanfaatkan daya tarik pribadi, Mereka membuat orang merasa terhubung dengan visinya serta mendorong semangat kerja tinggi dan menciptakan lingkungan di mana anggotanya termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Bentuk kepemimpinan ini merupakan kombinasi dari karakteristik kepribadian, keterampilan komunikasi, dan visi yang bisa dikembangkan melalui latihan dan pengalaman.

b. Teori Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional

1) Teori Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan suatu bentuk gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada upaya menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi maksimal dari setiap anggota tim. Bukan hanya sekedar memberikan arahan atau instruksi, pemimpin yang mengadopsi gaya ini berkomitmen untuk menciptakan perubahan positif yang mendalam, bukan hanya dalam dinamika tim mereka, tetapi juga dalam seluruh struktur organisasi.

2) Teori Transaksional

Kepemimpinan transaksional hakikatnya menyatakan dengan tegas seorang pemimpin harus memutuskan apa yang harus dilakukan oleh anggota tim untuk meraih suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang dilakukan dengan melakukan transaksi guna mengarahkan maupun memotivasi pada bawahan dengan menyerukan kepentingan mereka. Kepemimpinan ini cenderung fokus pada hal-hal terperinci. Para pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional ini amat mengandalkan sistem pemberian penghargaan serta hukuman pada para anggotanya.

c. Kepemimpinan Otentik

Kepemimpinan autentik adalah jenis gaya manajemen di mana orang bertindak dengan cara yang nyata, tulus, dan jujur yang sesuai dengan jati diri mereka sebagai individu.

d. Kepemimpinan Terdistribusi

Kepemimpinan terdistribusi adalah kepemimpinan atau manajemen bersama. Kepemimpinan ini berfokus pada kepemimpinan kolektif dan menyeluruh, bukan pada peran dan tanggung jawab kepemimpinan tertentu.

e. **Kepemimpinan Digital**

Digital leadership adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, mengelola, dan mempengaruhi organisasi dalam konteks dunia digital. Digital leadership bukan hanya tentang menguasai teknologi, tetapi juga tentang bagaimana mengintegrasikan teknologi digital ke dalam visi, strategi, dan operasional bisnis. Seorang digital leader tidak hanya mengadopsi teknologi terkini, tetapi juga memiliki visi strategis yang memungkinkannya untuk menggunakan teknologi tersebut secara efektif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan adalah proses yang kompleks di mana para pemimpin mempengaruhi bawahan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tradisional dan modern memainkan peran penting dan masing-masing memiliki kekuatan dan kelemahannya sendiri. Kepemimpinan tradisional membawa stabilitas dan harmoni, sementara kepemimpinan modern menekankan adaptasi dan inovasi. Pemimpin yang efektif membutuhkan keterampilan teknis, relasional, dan konseptual. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk komunikasi, kinerja, dan konteks di sekitarnya.

Sebagai saran, penelitian lebih lanjut harus dilakukan untuk mengeksplorasi model kepemimpinan integratif yang menggabungkan kekuatan kepemimpinan tradisional dan kontemporer dalam konteks organisasi dan budaya yang berbeda, termasuk menguji keefektifannya melalui penelitian kuantitatif. Program pelatihan kepemimpinan yang menggabungkan prinsip-prinsip dari kedua pendekatan tersebut juga harus dikembangkan untuk membekali para pemimpin dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam lingkungan yang dinamis. Selain itu, para pemimpin perlu memahami konteks organisasi dan budaya serta menerapkan model kepemimpinan yang paling tepat.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, V. I. (2013). Aplikasi pendekatan situasional dalam menentukan gaya kepemimpinan efektif. *Al-Hikmah*.
- Baharun, H. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. *AtTajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*.
- Brown, M. E. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97.

- Fadhli, M. A. (2019). Model Kepemimpinan Pendidikan Islam: Transformasional, Visioner dan Situasional. *Jurnal Pendidikan Islam*, 105–122.
- Frengkiy, M. (2020). Perbandingan Kepemimpinan Modern dan Kepemimpinan Adat Semende Desa Cahaya Alam Muara Enim. 1–23.
- Khoirunnisaa, & Binti Maunah. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam Tradisional dan Modern. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 3(2), 149–159. <https://doi.org/10.52627/managere.v3i2.124>
- Norhasanah. (2020). Kepemimpinan dan Keterampilan Kepemimpinan dalam Organisasi pada Pendidikan. *Unsika MAB*, 122–123.
- Nurhalim, M. Z. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2071.
- Riadi, F. (2019). Kepemimpinan, Analisis Fungsi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Cimahi). *Ekonomi dan Bisnis*, 62–72.
- Robbins, S. D. *Perilaku Organisasi*. Salemba, Jakarta. Retrieved from http://books.google.co.id/books?id=RD8tcRrWBhYC&pg=PA64&lpg=PA64&dq=teori+blanchard+dalam+kepemimpinan&source=bl&ots=ImCKjIQWbq&sig=vDFuEWcxt5mz0e6n7OiiXYgB8qM&hl=id&sa=X&ei=LGddUquzOIT5rQe7goGICQ&redir_esc=y#v=onepage&q=teori%20blanchard%20dalam%20kepemimpinan&f=false
- Sahadi Sahadi, O. H. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal dalam Organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 519.
- Suherman, U. D. (n.d.). Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Fakultas Syariah dan Hukum UIN USG. Jurnal Ilmu Akutansi dan Bisnis Syariah*.
- Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 210.