

## **Kepemimpinan Transformatif di Indonesia Pasca Reformasi: Konsep, Karakteristik, dan Perilaku Efektif yang Berorientasi Publik**

**Jessica Anastasia<sup>1</sup>, Doddy Dewayadi<sup>2</sup>, Joko Suprianto<sup>3</sup>,  
Martinus Mela<sup>4</sup>, Dhea Indah Kusumawardani<sup>5</sup>, Maria Mangkung<sup>6</sup>,  
Ready Brahmana Yudha<sup>7</sup>, Jeane Maria Karisoh<sup>8</sup>, Yeni Dewi Siagian<sup>9</sup>,  
Christine Indrianny Tanod<sup>10</sup>, Fakhrul Rizal<sup>11</sup>, Iman Arief Setiawan<sup>12</sup>, Audrey G.  
Tangkudung<sup>13</sup>, Pingkan Sompie<sup>14</sup>**

1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12 Fakultas Ilmu Ekonomi, Institut Bisnis dan Multimedia ASMI Jakarta

e-mail: [jsc.anastasia@gmail.com](mailto:jsc.anastasia@gmail.com)

### **Abstrak**

Penurunan kualitas dan keberpihakan pemimpin nasional dewasa saat ini ditandai oleh penurunan kepercayaan publik, yang disebabkan oleh berbagai isu seperti permasalahan agama dan budaya, korupsi, pelanggaran hukum dan hak asasi manusia, serta kebijakan ekonomi yang tidak berpihak pada rakyat. Krisis kepemimpinan dan kurangnya teladan pemimpin yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila menjadi faktor utama. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan konsep kepemimpinan yang sukses dan efektif, serta relevannya terhadap kondisi bangsa Indonesia setelah reformasi. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, dengan analisis komprehensif aspek historis dan realitas bangsa Indonesia saat ini berdasarkan data dan studi literatur. Penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan transformatif, yang berkarakteristik tegas, adil, dan tanpa pandang bulu dalam menegakkan hukum. Pemimpin yang sukses dan efektif harus mampu menginspirasi semangat berbangsa dan bernegara untuk maju, berorientasi menyejahterakan rakyat, dan mendarmabaktikan seluruh pikiran dan tenaganya untuk kemajuan negara tanpa rasa takut. Era reformasi saat ini membutuhkan kepemimpinan transformatif, yang berorientasi pada perubahan demi tercapainya tujuan, dengan melibatkan pengikutnya. Pemimpin yang sukses dan efektif harus memiliki perilaku seperti Visioning, Inspiring, Stimulating, Coaching, dan Team building, yang dibuktikan melalui aksi nyata, seperti keputusan atau kebijakan yang tertata, terukur dalam mengatasi persoalan dengan tepat, cerdas, dan tangkas..

**Kata kunci:** *Efektif, Kepemimpinan, Transformatif, Pasca Reformasi, Publik.*

### **Abstract**

The decline in the quality and alignment of national leaders today is marked by a decline in public trust, caused by various issues such as religious and cultural issues, corruption, violations of law and human rights, and economic policies that do not favour the people. The

crisis of leadership and the lack of role models based on the values of Pancasila are the main factors. the main factor. This research aims to present the concept of successful and effective leadership, as well as its relevance to the condition of the Indonesian nation after the reformation. after the reformation. The methodology used is a qualitative descriptive approach, with a comprehensive analysis of the historical aspects and the current reality of Indonesia based on data and literature studies. Indonesia today based on data and literature studies. This research emphasises the importance of transformative leadership, characterised by firmness, fair, and indiscriminate in enforcing the law. Successful and effective leaders must be able to inspire the spirit of the nation and state to move forward, oriented towards the welfare of the people, and devote all their thoughts and energy to the progress of the country without fear. The current reform era requires transformative leadership, which is orientated towards change for the sake of achieving goals, by involving its followers. Successful and effective leaders must have behaviours such as Visioning, Inspiring, Stimulating, Coaching, and Team building, which are proven through real actions, such as organised, measured decisions or policies in overcoming problems with precision, intelligence, and agility.

**Keywords :** *Effective, Leadership, Transformative, Post-Reform, Public.*

## **PENDAHULUAN**

### **Sejarah Timbulnya Kepemimpinan**

Sejak nenek moyang dahulu kala, kerjasama dan saling melindungi telah muncul bersama-sama dengan peradaban manusia. Kerjasama tersebut muncul pada tata kehidupan sosial masyarakat atau kelompok-kelompok manusia dalam rangka untuk mempertahankan hidupnya menentang kebuasan binatang dan menghadapi alam sekitarnya. Menurut Robbins (2014), berangkat dari kebutuhan bersama tersebut, terjadi kerjasama antar manusia dan mulai unsur-unsur kepemimpinan. Orang yang ditunjuk sebagai pemimpin dari kelompok tersebut ialah orang-orang yang paling kuat dan pemberani, sehingga ada aturan yang disepakati secara bersama-sama, misalnya seorang pemimpin harus lahir dari keturunan bangsawan, sehat, kuat, berani, ulet, pandai, mempunyai pengaruh dan lain-lain. Menurut Yukl (2010), hingga sampai sekarang seorang pemimpin harus memiliki syarat-syarat yang tidak ringan, karena pemimpin sebagai ujung tombak kelompok.

### **Sebab-sebab Timbulnya Pemimpin**

Ada beberapa pendapat mengenai sebab-sebab timbulnya pemimpin antarlain:

#### 1. Teori Genetis

Teori ini menyatakan:

- a. Pada dasarnya pemimpin itu tidak dibuat melainkan lahir sebagai pemimpin, dan sudah ada sejak dia lahir, (Stogdill, 1974).
- b. Memang sudah ditakdirkan jadi pemimpin., (Stogdill, 1974).

#### 2. Toeri Sosial

Teori ini menyatakan:

- a. Seorang pemimpin harus ditetapkan dan dibentuk, dengan kata lain tidak lahir begitu saja, (Hersey & Blanchard, 1988).
  - b. Setiap orang dapat jadi pemimpin.
3. Teori Ekologi
- Teori ini muncul sebagai reaksi dari kedua teori di atas, menyatakan bahwa seorang akan sukses sebagai pemimpin jika sejak lahir sudah memiliki bakat kepemimpinan kemudian bakat itu dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan ekologi/lingkungan, (Stogdill, 1974).

### **Pengertian Kepemimpinan**

Beberapa pendapat para ahli tentang kepemimpinan mengandung pengertian dan makna yang sama. Antara lain dikemukakan oleh:

1. Sutarto  
Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Sutarto, 1995).
2. Sondang P. Siagian  
Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar melaksanakan pekerjaan bersama menuju suatu tujuan tertentu, (Siagian, 1994).
3. Ordway Tead  
Kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan, (Tead, 1935).
4. George Terry  
Kepemimpinan adalah hubungan yang erat ada dalam diri orang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai keinginan pemimpin, (Terry, 1975).
5. Franklin G. Moore  
Kepemimpinan adalah kemampuan membuat orang-orang bertindak sesuai dengan keinginan pemimpin, (Moore, 1927).

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Menentukan jenis penelitian sebelum terjun ke lapangan adalah sangat signifikan, sebab jenis penelitian merupakan payung yang akan digunakan sebagai dasar utama pelaksanaan riset. Oleh karenanya penentuan jenis penelitian didasarkan pada pilihan yang tepat karena akan berimplikasi pada pembuatan tesis.

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini adalah field research (penelitian lapangan), yang mana penelitian ini menitik beratkan pada hasil pengumpulan data dari informan yang telah ditentukan sesuai dengan judul yang diambil yaitu Judulnya Kepemimpinan Nasional yang Sukses dan Efektif adalah sebagai berikut :

### **Objek penelitian**

1. Pendapat tokoh masyarakat ,mahasiswa, dan juga pekerja formal maupun non pormal seperti pedagang, serta masyarakat luas lainnya .
2. Selain dari pada itu juga pegawai negeri sipil.

### **Subjek penelitian**

1. Karyawan swasta misalnya karyawan hotel dan swasta lainnya, para ibu-ibu pedangang, ibu rumah tangga yang merasakan langsung bagaimana Kepemimpinan Nasional yang Sukses dan Efektif.
2. Mahasiswa IBM Asmi.
3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini disusun menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Deskriptif adalah suatu pendekatan dalam meneliti status kelompok manusia, obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Sedangkan kualitatif menurut Bogdan dan Taylor adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang dan perilaku yang diamati.

Metode penelitian deskriptif ini dengan cara pengumpulan data melalui studi pustaka dan observasi yaitu pengamatan langsung terhadap Kepemimpinan Nasional yang Sukses dan efektif yang ada sekarang ini, yaitu dengan melihat hasil kerja pemimpin nasional dan jajarannya. Pengelolaan data deskriptif untuk merangkum hasil pengamatan dan analisa hasil kerja / pembangunan. Laporan deskriptif penyajian temuan dalam bentuk naratif untuk memberikan gambaran komprehensif. Keterbatasan observasi yaitu fakto-faktor yang dapat mempengaruhi akurasi pengamatan dan keterbatasan analisis dokumen terkait yang tersedia.

Jadi pendekatan deskriptif kualitatif adalah suatu pendekatan yang menggambarkan keadaan suatu status fenomena yang terjadi dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisah-pisahkan menurut kategori untuk mendapatkan kesimpulan. Metode penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam tentang Kepemimpinan Nasional yang Sukses dan Efektif.

Adapun menurut para pakar yaitu Soerjono Soekanto berpendapat bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan suatu subjek atau objek panel (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) kemudian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagai objek.

### **Sumber Data**

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian.
2. Nurcahyo, Ibu Siti Sholihah, dan Ibu Romyati.
3. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian kepustakaan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data dengan menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Metode wawancara

Wawancara secara etimologi adalah percakapan tanya jawab. Secara terminologi wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin

memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu.

Sedangkan wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu kombinasi antara interview bebas dan interview terpimpin.

Dalam melakukan interview ini, pewawancara membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan. Sehingga penelitian ini bisa mendapatkan data yang valid dan terfokus pada pokok permasalahan.

## 2. Metode Observasi (pengamatan)

Pengamatan atau observasi sering dipakai sebagai teknik pengumpulan data dalam sebuah penelitian yang bertujuan mengkaji tingkah laku. Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki, baik pengamatan itu dilakukan dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi yang direkayasa

Dengan demikian peneliti terjun langsung ke lapangan atau kepada masyarakat dengan mengadakan pengamatan (melihat, mendengar, dan bertanya) dan pencatatan situasi masyarakat, dengan metode ini peneliti akan memperoleh data tentang gambaran umum obyek penelitian.

Alasan peneliti memilih informan tersebut berdasarkan data yang telah peneliti dapatkan dari masyarakat tentang Kepemimpinan Nasional.

## **Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

### 1. Teknik pengolahan data

- a. Editing, yaitu proses meneliti kembali catatan atau data yang telah ada untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam catatan tersebut, dan apakah catatan tersebut sudah cukup baik untuk keperluan proses berikutnya.

Dalam proses editing peneliti telah memperoleh data dari hasil wawancara yang telah peneliti dapatkan, dan kemudian dari hasil wawancara terhadap para narasumber tersebut peneliti telah meneliti catatan dengan seksama sehingga yakin apabila data yang telah didapat tersebut telah benar dan tidak ada kesalahan.

- b. Classifying, yaitu proses pengelompokan data yang diperlukan. Seluruh data yang berasal dari wawancara dan dokumentasi dibaca, ditelaah secara mendalam dan dikelompokkan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Dalam proses classifying peneliti telah mengelompokkan beberapa data hasil wawancara terhadap sepuluh narasumber menjadi dua bagian yaitu lima narasumber sebagai tokoh masyarakat untuk dimintai pendapatnya.

- c. Verifying, yaitu suatu tindakan untuk mencari kebenaran tentang data yang telah diperoleh, sehingga pada nantinya dapat meyakinkan kepada pembaca tentang kebenaran penelitian tersebut.

Dalam proses verifying peneliti telah mendapatkan kebenaran data dari hasil wawancara terhadap para narasumber dengan membandingkannya dengan fakta yang ada.

### 2. Analisa data

Analisis data adalah suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini penulis menganalisa data yang

diperoleh dengan cara deskriptif kualitatif, yaitu analisis yang menggambarkan keadaan atau status fenomena dengan kata-kata atau kalimat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan Nasional**

Kepemimpinan nasional merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan dan kemajuan sebuah negara. Di Indonesia, kepemimpinan nasional tidak terlepas dari nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila sebagai ideologi dan dasar negara. Artikel ini akan membahas tentang kepemimpinan nasional dalam perspektif Pancasila, yang mencakup pengertian, prinsip, dan aplikasinya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

### **Pengertian Kepemimpinan Nasional**

Kepemimpinan nasional adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan jalannya suatu negara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin nasional harus mampu menjadi contoh yang baik bagi rakyatnya, memiliki visi yang jelas, serta mampu mengambil keputusan yang tepat demi kesejahteraan bersama.

Prinsip Kepemimpinan Nasional dalam Pancasila Pancasila sebagai dasar filosofis negara Indonesia memiliki lima prinsip yang harus menjadi pedoman dalam kepemimpinan nasional, yaitu:

1. **Ketuhanan Yang Maha Esa**  
Pemimpin harus memiliki keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta menghormati kepercayaan dan agama yang dianut oleh rakyatnya.
2. **Kemanusiaan yang Adil dan Beradab**  
Pemimpin harus mengedepankan sikap adil dan beradab, menghargai hak asasi manusia, serta menghindari diskriminasi dalam bentuk apapun.
3. **Persatuan Indonesia**  
Pemimpin harus memperkuat rasa persatuan dan kesatuan bangsa, menghindari perpecahan, dan memperjuangkan kepentingan nasional di atas kepentingan pribadi atau golongan.
4. **Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan**  
Pemimpin harus menerapkan demokrasi yang berkeadilan, mengutamakan musyawarah untuk mufakat, dan selalu mendengarkan aspirasi rakyat.
5. **Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia**  
Pemimpin harus berupaya mewujudkan keadilan sosial, memastikan distribusi sumber daya yang merata, dan meningkatkan kualitas hidup seluruh rakyat Indonesia.

### **Aplikasi Kepemimpinan Nasional dalam Perspektif Pancasila**

Dalam praktiknya, kepemimpinan nasional dalam perspektif Pancasila memerlukan penerapan nilai-nilai Pancasila dalam setiap kebijakan dan program pemerintah. Hal ini mencakup:

1. Pembangunan karakter bangsa yang berlandaskan Pancasila.
2. Penerapan sistem pemerintahan yang transparan dan akuntabel.
3. Pengambilan keputusan yang berbasis pada kepentingan umum dan keadilan sosial.
4. Penguatan lembaga-lembaga demokrasi yang mampu menampung dan menyalurkan aspirasi rakyat.

### **Kekuasaan dan Wewenang Kekuasaan (Power)**

Dalam pembicaraan umum, kekuasaan dapat berarti kekuasaan golongan, kekuasaan raja, kekuasaan pejabat negara. Sehingga tidak salah bila dikatakan kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain menurut kehendak yang ada pada pemegang kekuasaan tersebut.

Robert Mac Iver mengatakan bahwa Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengendalikan tingkah laku orang lain baik secara langsung dg jln memberi perintah / dg tdk langsung dg jln menggunakan semua alat & cara yg tersedia.

Kekuasaan hanya akan ada bila terdapat interaksi antara individu dengan individu, atau kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok. Keberadaan kekuasaan tergantung pada sifat hubungannya antara yang berkuasa dengan yang dipimpin. Ada pemimpin dalam satu bidang tertentu, adapula pemimpin dalam banyak segi kehidupan. Ada pemimpin yang mencari pengikutnya, ada pemimpin yang dicari pengikutnya.

Kekuasaan biasanya berbentuk hubungan, ada yg memerintah & ada yg diperintah. Manusia berlaku sbg subyek sekaligus obyek dari kekuasaan. Contohnya Presiden, yang membuat UU (subyek dari kekuasaan) tapi juga harus tunduk pada UU (obyek dari kekuasaan).

Kekuasaan tertinggi berada pd organisasi yg dinamakan "Negara." Secara formal negara mempunyai hak utk melaksanakan kekuasaan tertinggi, kalau perlu dg paksaan

Kekuasaan dapat dikatakan melekat pada jabatan ataupun pada diri orang tersebut, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Position Power, kekuasaan yang melekat pada posisi seseorang dalam sebuah organisasi.
2. Personal Power, kekuasaan yang berada pada pribadi orang tersebut sebagai hubungan sosialnya.

French & Raven mengatakan bahwa ada lima jenis kekuasaan:

1. Kekuasaan memberi penghargaan.
2. Kekuasaan yang memaksa
3. Kekuasaan yang sah.
4. Kekuasaan memberi referensi.
5. Kekuasaan ahli

Sumber kekuasaan bila dikaitkan dengan kegunaan, maka sebagai berikut:

- a. Militer & Polisi untuk mengendalikan kekerasan dan kriminal
- b. Ekonomi untuk mengendalikan tanah, buruh, kekayaan & produksi
- c. Politik untuk pengambilan keputusan
- d. Hukum untuk mempertahankan, mengubah, & melancarkan interaksi
- e. Tradisi/idiologi untuk mempertahankan sistem kepercayaan/nilai-nilai

Mac Iver mengemukakan tiga pola sistem pelapisan kekuasaan atau piramida kekuasaan, dimana posisi budak berada di posisi paling rendah dan posisi raja berada diposisi paling tinggi. Skemanya adalah sebagai berikut:

## **Petani & buruh      Pegawai**

Pola Pelapisan Kekuasaan:

- 1) Tipe Kasta, adalah sistem lapisan kekuasaan dengan garis pemisah yang tegas & kaku. Sistem ini dijumpai pada masyarakat berkasta.
- 2) Tipe Oligarkis, adl sistem pelapisan dg dsr pembedaan kelas-kelas sosial yg ditentukan oleh kebudayaan masy. Kesempatan yg diberikan kpd para warga utk memperoleh kekuasaan tertentu masih terbuka. Sistem ini dijumpai pd masy feodal yg telah berkembang.
- 3) Tipe Demokratis, adl sistem pelapisan yg menunjukkan kenyataan akan adanya garis pemisah yang sifatnya mobile. Kelahiran tdk menentukan, yang terpenting adalah kemampuan & kadang-kadang juga keberuntungan.

Bila kekuasaan itu melembaga dan diakui masyarakat maka disebut wewenang (authority).

### **Wewenang (Authority / Legalized Power)**

Hak yg telah ditetapkan dlm tata tertib sosial utk menetapkan kebijaksanaan, menentukan keputusan, & utk menyelesaikan pertentangan. Seseorang yg mempunyai wewenang bertindak sbg org yg memimpin / membimbing org banyak. Bentuk-bentuk wewenang:

1. Wewenang Kharismatik = wewenang ini didasarkan pd kemampuan khusus / wahyu yg ada pd diri seseorang.
2. Wewenang Tradisional = wewenang yg dimiliki oleh orang-orang yg menjadi anggota kelompok bukan karena mereka mempunyai kemampuan khusus. Hubungan ekeluargaan mempunyai peranan penting dalam hal ini.
3. Wewenang Rasional / Legal = wewenang yg disandarkan pd sistem hukum. Jadi harus dilihat sistim hukumnya bersandar pd agama, tradisi / lainnya.
4. Wewenang Resmi = wewenang yg ada pd kelompok besar yg memerlukan aturan tata tertib yg tegas & bersifat tetap. Krn anggotanya banyak maka hak serta kewajiban anggota, kedudukan & peran anggota, ditentukan dg tegas.
5. Wewenang Tidak Resmi = wewenang yg ada dlm kel.kecil, disebut tdk resmi krn bersifat spontan.
6. Wewenang Pribadi = wewenang yg sangat tergantung pd solidaritas anggota. Para individu dianggap lebih banyak memiliki kewajiban dpd hak.
7. Wewenang Terbatas = wewenang yg tdk mencakup semua sektor / bidang.
8. Wewenang Menyeluruh = wewenang yg mencakup semua sektor / bidang.

Peralihan kewenangan dari seseorang ke orang lain dapat terjadi karena tiga hal, yaitu turun temurun, paksaan ataupun pemilihan

### **Kriteria Seorang Pemimpin Nasional**

1. Pemimpin Nasional harus dapat mempersatukan beragam komponen bangsa.

Salah satu konsep terpenting dari manajemen adalah bagaimana seorang Pemimpin dapat menjalankan rencana organisasinya serta mencapai target yang



ditetapkan melalui orang lain. Oleh karena itu sangat tidak mungkin apabila seorang Pemimpin bekerja sendiri tanpa bantuan dan dukungan anggota team yang lain sehingga Dia harus selalu berusaha agar dapat membangun suatu team work yang tangguh, yang tidak hanya dapat bekerja sama tetapi lebih dari hal tersebut adalah dapat bersinergi untuk menghasilkan output yang lebih Dahsyat.

2. Pemimpin Nasional harus memiliki cita-cita/ (visi) jelas dalam membawa bangsa ini menuju kesejahteraan. Pemimpin Nasional tidak pantang menyerah, tidak mudah berputus asa, ulet, memiliki mental baja, mau belajar dari kegagalan dan senantiasa berusaha keras untuk menjadi yang terbaik, berkeinginan menjadi "The First" and "The Best". Baginya hanya ada satu kata "Now or Never". Sekarang atau tidak sama sekali.
3. Pemimpin Nasional mempengaruhi bukan memerintah. Banyak orang yang mengartikan salah terhadap konsep kepemimpinan sehingga tipe Pemimpin yang seperti ini adalah selalu ingin mendominasi, selalu ingin dihargai dan dihormati serta sibuk membangun image terhadap dirinya. Baginya, kewenangan, otoritas dan perintah atasan adalah hal yang tidak boleh ditawar dan harus dilaksanakan oleh anak bawahan. Padahal sebenarnya bahwa pemimpin yang sukses adalah seorang pemimpin yang bisa membimbing, mengayomi dan mempengaruhi anak buahnya sehingga bawahan tidak pernah merasa diperintah tetapi lebih merasa diberdayakan.
4. Pemimpin Nasional adalah orang yang sangat efisien. Pemimpin Nasional yang efisien adalah Pemimpin yang selalu dapat membuat semua permasalahan yang rumit menjadi sederhana sehingga akar permasalahan dapat diidentifikasi dengan mudah dan dicarikan solusinya. Dia selalu menggunakan "Helicopter View" dan "berfikir strategis" dalam melihat setiap permasalahan. Baginya, yang dilihat adalah hutan dan bukan pohon. Dengan kata lain, seorang Pemimpin tidak boleh melihat permasalahan secara parsial tetapi harus melihat dari sisi organisasi yang lebih besar, yaitu secara keseluruhan sehingga keputusan-keputusan yang diambil bukanlah keputusan jangka pendek pada tataran operasional tetapi lebih kepada keputusan jangka panjang yang bersifat strategis.
5. Pemimpin Nasional tahu menempatkan para rekan kerja pada posisi yang tepat sesuai keahlian. Tugas seorang Pemimpin adalah menggali dan mengidentifikasi "Talenta-Talenta" yang ada di organisasinya untuk kemudian diberdayakan melalui "proses pembelajaran" baik berupa coaching, pelatihan maupun training yang memadai sesuai dengan "tuntutan kompetensi" yang diperlukan oleh organisasinya.
6. Pemimpin Nasional adalah pemimpin yang melayani bukan dilayani. Pemimpin yang mumpuni adalah seorang yang mau menerima dan menampung semua pendapat dan ide bawahan, jika ide tersebut berpotensi meningkatkan kinerja organisasi, baik yang berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas, terutama yang berkaitan dengan "Inovasi". Dengan paradigma Pemimpin adalah seorang pelayan maka mensejahterakan rakyatnya merupakan lahan pengabdian bagi sang Presiden sehingga lebih memtingkan orang lain alturistik dari pada mementingkan dirinya sendiri.
7. Pemimpin Nasional selalu mendengar, memberikan inspirasi dan menawarkan solusi. Untuk dapat memahami persoalan yang muncul, tentunya seorang Pemimpin Nasional harus mencari informasi secara obyektif dan seimbang dari berbagai sumber. Setelah mendengar, Pemimpin perlu menganalisa & menyimpulkan permasalahan tersebut

sehingga dengan cepat dapat memberikan inspirasi dan solusi yang sangat diperlukan oleh bangsanya.

8. Pemimpin Nasional yang hebat adalah yang mampu mengkader bawahannya menjadi calon-calon pemimpin pengganti dirinya yang bisa lebih baik dari dirinya sendiri. Seorang pemimpin seharusnya adalah seorang visioner yang memiliki pandangan jauh ke depan, dia tidak ingin bahwa keberhasilan yang dicapai pemerintahannya hanya karena peran dan kontribusi dari "satu orang" saja sehingga organisasi pemerintahan menjadi tidak sehat karena sangat bergantung pada peran satu orang. Oleh karena itu, Pemimpin Nasional harus selalu berusaha sekuat tenaga untuk membangun sistem serta mempersiapkan SDM yang lebih untuk mencapai hasil yang lebih dahsyat lagi bagi bangsa dan Negara yang dipimpinnya pada masa mendatang.
9. Seorang Pemimpin Nasional adalah orang yang memiliki nilai moral religiusitas tinggi. Menjadi seorang pemimpin tidak mudah tergoda dengan kehidupan dunia yang dapat menjerumuskan dirinya kedalam hawa nafsu yang berlebihan. Seorang pemimpin adalah orang yang memahami nilai-nilai moral agama dan meyakini bahwa hidupnya tidak berakhir di dunia tetapi ada suatu kehidupan lain yang akan mengevaluasi segala perilakunya di dunia untuk memperoleh ganjaran yang tiada tara sebagai hasil kebajikan atau pun kejahatan yang dilakukannya selama di dunia. Apabila kesadaran ini melekat pada diri seorang Pemimpin Nasional, maka perilaku sehari-harinya di dunia ini terjaga dari perbuatan nista karena dibimbing oleh nilai keimanan mendalam.

### **Kepemimpinan Dalam Mengambil Keputusan**

Keputusan adalah hasil pemecahan masalah yang dihadapinya dengan tegas. Sementara pengambilan keputusan dapat diartikan sebagai suatu pendekatan sistematis dalam menilai beberapa alternatif, dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Tipe pengambilan keputusan meliputi dua hal, yaitu keputusan terprogram (programmed decisions) dan keputusan yang tidak terprogram (non programmed decisions). Keputusan terprogram adalah keputusan yang dibuat menurut kebiasaan, aturan atau prosedur. Keputusan ini rutin, terstruktur dan cenderung berulang-ulang. Keputusan tidak terprogram biasanya baru pertama kali muncul dan tak tersusun (unstructured), sehingga tak ada prosedur yang pasti untuk menanganinya.

Langkah-langkah dalam pengambilan keputusan dapat dirinci dalam tiga fase, yaitu: penyelidikan (intelligence), desain (design), dan pilihan (choice). Selain itu langkah-langkah dalam pengambilan keputusan meliputi:

- a. Mengidentifikasi masalah.
- b. Mengumpulkan informasi/data yang relevan dengan masalah.
- c. Membuat alternatif-alternatif pemecahan.
- d. Menjelaskan konsekuensi tiap-tiap alternatif.
- e. Memilih salah satu alternatif yang terbaik.
- f. Mengimplementasikan dan menilai hasilnya.

Gaya pengambilan keputusan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seseorang. Dalam melihat karakter gaya pengambilan keputusan dapat diidentifikasi dari

empat aspek psikologi seseorang, antara lain: sensing (penginderaan), intuiting (intuisi), thinking (pemikiran), dan feeling (perasaan)

### **Gaya Kepemimpinan yang Efektif**

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan perusahaan atau organisasi bisa tercapai. Dalam arti lain gaya kepemimpinan adalah pola perilaku, strategi ataupun konsep yang sering ditetapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Davis, (2005:134) gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh pegawainya, kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan karyawan, dan memahami bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

Untuk menentukan keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi maka pemimpin harus memiliki beberapa aspek antara lain keunggulan intelegensi (kecerdasan), kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi dan orientasi sikap hubungan.

Menurut Habsari (2008:12) kepemimpinan yang efektif memiliki ciri sebagai berikut:

- 1) Memperhitungkan minat sampai hasil akhir
- 2) Memahami bahwa hasil adalah penilaian terakhir
- 3) Memiliki semangat menyelesaikan masalah
- 4) Lebih demokratis daripada authority
- 5) Memberi kesempatan untuk mencapai potensi setiap orang
- 6) Memiliki etika dan moral yang tinggi
- 7) Mengambil tanggung jawab terhadap hasil tim Agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai, dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang efektif menurut Made Pidarta (1988:173) dalam Suwatni (2011:155) ialah pemimpin yang tinggi dalam kedua dimensi kepemimpinan. Begitu pula pemimpin yang memiliki performa tinggi dalam perencanaan dan fungsi manajemen maka tinggi pula dalam dimensi kepemimpinan.

Dua dimensi kepemimpinan tersebut, antara lain:

1. Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas adalah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas kepada para anggotanya dengan tidak memedulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi, dan kesejahteraan anggotanya. Personalia akan bekerja secara rutin, rajin, dan tunduk dalam penampilannya. Pemimpin tidak mengikuti perkembangan dan kemajuan lingkungan sehingga organisasi menjadi ketinggalan jaman.
2. Kepemimpinan yang berorientasi antara hubungan manusia. Kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para personalianya, kepuasan mereka, motivasi, kerjasama, pergaulan, dan kesejahteraan mereka. Pemimpin berasumsi bila

personalia diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi akan tercapai. Tetapi pada kenyataannya manusia tidak selalu beritikad baik, walaupun ia diperlakukan dengan baik. Hal ini menyebabkan kemunduran suatu organisasi. Oleh sebab itu kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengintegrasikan orientasi antar hubungan manusia.

Dengan mengintegrasikan dan meningkatkan keduanya, kepemimpinan akan menjadi efektif, yaitu mampu mencapai tujuan organisasi tepat pada waktunya. Sebab kepemimpinan yang efektif dapat melaksanakan fungsi dan perencanaan manajemen dengan baik. Dengan cara ini, pemimpin akan banyak mendapat bantuan pikiran, motivasi, tenaga dari anggota yang akan menimbulkan semangat dan rasa persatuan sehingga memudahkan dalam proses pendelegasian dan pemecahan masalah untuk memajukan organisasi atau perusahaan.

### **Peran Kepemimpinan Nasional Di Era Digital** **Kepemimpinan di Era Digital**

Perkembangan teknologi yang begitu pesat telah mendorong terjadinya digitalisasi di semua aspek kehidupan, termasuk di dalam dunia kerja. Fleksibilitas yang ditawarkan dari kehadiran teknologi terbukti memberikan banyak kemudahan terhadap aktivitas orang dalam bekerja, terutama bagi generasi milenial sebagai generasi yang lebih terbuka akan pemanfaatan teknologi di dalam kesehariannya. Salah satu perusahaan spesialis rekrutmen profesional berskala global Eric Mary, Country Manager dari Robert Walters Indonesia, memaparkan bagaimana era digital telah mengubah cara seorang pemimpin dalam mengelola organisasinya, termasuk mengelola dan mengintegrasikan generasi milenial dengan Baby Boomer dan Generasi X untuk menghindari konflik antargenerasi di tempat kerja.

Menurut Eric, ada beberapa kriteria baru yang harus dimiliki oleh para pemimpin di era ini, untuk berhasil memimpin generasi yang berbeda di tempat kerja:

#### **1. Kemampuan komunikasi**

Di era digital ini, pemimpin dituntut untuk mampu berkomunikasi tidak hanya secara fisik dengan bertatap muka, namun juga piawai dalam berkomunikasi melalui berbagai saluran berbasis teknologi yang dapat menunjang efektivitas dan efisiensi, contohnya melalui email, aplikasi, hingga chat messenger seperti WhatsApp

#### **2. Berpikiran terbuka**

Mengingat bahwa digitalisasi turut mendorong pemanfaatan teknologi dalam bekerja, kini tenaga kerja terutama generasi milenial, memiliki metode dan caranya sendiri dalam bekerja. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memiliki pemikiran yang terbuka untuk memberikan kesempatan bagi karyawannya dalam melakukan pekerjaannya dengan metode sesuai dengan culture dan cara kerjanya masing – masing, selama hasil yang disampaikan tetap sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan tersebut.

### **Tanggap terhadap perubahan**

Pemimpin di era ini harus memiliki kepekaan dan kecepatan dalam melihat dan menilai suatu perubahan dan mengintegrasikan informasi tersebut menjadi keputusan dalam menjalankan perusahaannya. Pasalnya, perkembangan teknologi yang pesat ini telah turut mengubah kebiasaan dan perilaku pasar.

### 1. Berani mengambil risiko

Karena perubahan terjadi sangat cepat di era ini, maka perusahaan harus turut bertransformasi dalam rangka beradaptasi dengan perubahan tersebut. Untuk itu, saat ini seorang pemimpin perusahaan harus berani mengambil risiko dengan bereksperimen mencoba cara baru dan menilai secara komprehensif cara mana yang paling efektif untuk diterapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan yang baik dan ideal tumbuh tidak hanya berdasarkan dari lama pengalaman kerja yang dimiliki seorang pemimpin, namun juga bagaimana seorang pemimpin dapat memanfaatkan setiap potensi di dalam dirinya, memiliki perilaku dan sikap serta gaya kerja yang kompeten untuk menghadapi era digital. Tapi keempat (4) kriteria ini tidak akan cukup untuk membawa pemimpin ke tingkat yang lebih tinggi. Di hadapan para eksekutif Perusahaan yang menghadiri leadership session yang diselenggarakan oleh Robert Walters Indonesia, Rajeev Peshawaria, CEO dari ICLIF, menyebutkan pentingnya para pemimpin untuk mengadaptasi metode kepemimpinan mereka di era digital ini. Rajeev mengingatkan semua pemimpin dari berbagai industri bahwa kepemimpinan merupakan seni memanfaatkan energi manusia untuk menciptakan masa depan yang lebih baik. Untuk itu, Ia mendefinisikan kepemimpinan yang baik menjadi tiga bagian, yaitu

### 2. Mengoptimalkan energi diri sendiri

Menurut Rajeev, hal mendasar yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah values atau prinsip moral yang sangat dipercaya dan dijalani dalam kehidupan sehari-hari. Sebab values inilah yang akan mendefinisikan siapa diri kita. Values ini merupakan kumpulan nilai yang terus dipegang teguh dan diterapkan dalam kehidupan, sekalipun jika lingkungan sekitar tidak mendukung. Keteguhan seorang pemimpin dalam mempercayai dan memegang teguh prinsip moralnya ini pada akhirnya akan menjadi motivasi yang kuat bagi seorang pemimpin untuk menciptakan masa depan yang lebih baik.

### 3. Memperoleh dan memberikan energi pada pemimpin lainnya.

Tahap berikutnya untuk menjadi seorang pemimpin yang baik menurut Rajeev adalah seorang pemimpin harus mampu emberdayakan dan memicu antusiasme orang lain, hingga dapat melahirkan pemimpin-pemimpin lainnya. Pemimpin di tahap ini merupakan seorang pemimpin yang tidak lagi memikirkan perkembangan dirinya sendiri, namun juga kepentingan dan perkembangan pemimpin lain yang berada di bawah naungan kepemimpinannya, meskipun harus rela berbagi otoritas dan tanggung jawab dengan mereka.

### **Memberikan energi pada keseluruhan organisasi**

Pada tahap ini, seorang pemimpin harus secara proaktif dan berkelanjutan berupaya dalam membentuk Brains atau strategi perusahaan, meliputi visi dan misi yang dapat dipahami dan diterima oleh seluruh personil dalam perusahaan. Bones atau arsitektur organisasi meliputi mulai dari pemilihan talenta yang tepat di setiap posisinya, hingga pengelolaan sistem dan prosedur di dalam perusahaan, dan Nerves atau culture (budaya) di dalam organisasi atau perusahaan tersebut, meliputi mulai dari perumusan filosofi

perusahaan, penentuan sistem apresiasi karyawan, hingga menetapkan nilai – nilai yang menjadi pedoman bagi seluruh personil di dalam organisasi tersebut.

### **Mengelola konflik antargenerasi di tempat kerja**

Sebagaimana generasi milenial kini telah memasuki usia produktif, mencari cara agar tenaga kerja yang berasal dari lintas generasi Yang berbeda untuk dapat bekerja sama secara efektif adalah prioritas yang utama. Maka dari itu, hal yang perlu diperhatikan oleh para pemimpin atau manajer untuk memahami apa yang dapat memotivasi pekerja dari generasi Yang berbeda ini, juga bagaimana cara mereka berkomunikasi serta mengidentifikasi sumber konflik, ini merupakan hal yang penting untuk menciptakan tim yang kuat yang terdiri dari berbagai generasi di dalamnya.

Digitalisasi bisnis sudah menjadi tolak ukur utama bagi setiap perusahaan untuk bisa bersaing di pasar nasional maupun internasional. Untuk mengimplementasikan digital leadership dalam bisnis, pemimpin perusahaan perlu melakukan beberapa hal, di antaranya:

1. **Memimpin Perubahan Menuju Era Digital**

Pemimpin perusahaan harus memimpin transformasi digital dalam organisasi dan membuat perubahan yang diperlukan untuk mengadopsi teknologi baru dan meningkatkan efisiensi operasional.

2. **Membangun Budaya Organisasi yang Mendukung Inovasi dan Digitalisasi**

Pemimpin perusahaan harus membangun budaya organisasi yang mendorong inovasi dan digitalisasi. Mereka harus mendorong karyawan untuk berinovasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan keterampilan teknis.

3. **Mengembangkan Keterampilan dan Kompetensi Digital**

Pemimpin perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan kompetensi digital yang cukup untuk mengadopsi teknologi baru dan bekerja dengan efektif dalam lingkungan digital. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis kepada karyawan.

Jadi kesimpulannya adalah kepemimpinan yang harus kita punya di era saat ini yaitu Kepemimpinan yang bukan lagi hanya berorientasi terhadap laba atau keuntungan perusahaan semata, namun jauh lebih luas dari itu yaitu pemimpin yang harus berorientasi terhadap visi yang kuat dan visi yang jelas mengenai perusahaan yang dipimpin nya.

1. **Kepemimpinan yang bukan lagi hanya memerintah karyawannya semata, namun juga bisa melayani dan menginspirasi para bawahannya.**

Kepemimpinan yang bukan lagi bersifat vertikal (atasan bawahan) namun kepemimpinan yang bersifat horizontal yang dapat berbaur, berkomunikasi, serta merangkul semua rekan kerja Kepemimpinan yang bukan lagi ada sifat senioritas, namun kepemimpinan yang memiliki kapabilitas atau kemampuan dan keterampilan yang hebat dalam memimpin organisasinya.

### **Tantangan Kepemimpinan Nasional Bagi Milenial di Era Digital**

Tantangan kepemimpinan nasional di Indonesia bagi generasi milenial di era digital mencakup berbagai aspek yang perlu diatasi agar negara dapat berkembang secara

berkelanjutan. Beberapa tantangan utama melibatkan transformasi digital, keterlibatan masyarakat, pembangunan infrastruktur, dan pemenuhan kebutuhan dasar. Berikut adalah beberapa aspek kunci yang perlu diperhatikan:

1. Transformasi Digital:
  - a. Keterbatasan Akses Teknologi: Sebagai negara kepulauan dengan sebaran penduduk yang beragam, akses terhadap teknologi digital masih menjadi masalah. Pemerataan akses internet dan teknologi informasi perlu ditingkatkan untuk memastikan seluruh masyarakat bisa merasakan manfaatnya.
  - b. Pendidikan Digital: Keterampilan digital menjadi sangat penting di era ini. Pendidikan harus diperbarui untuk mencakup keterampilan digital, mulai dari tingkat dasar hingga tinggi, sehingga milenial dapat bersaing secara global.
2. Partisipasi Masyarakat:
  - a. Penguatan Partisipasi Aktif: Mendorong partisipasi aktif dari masyarakat, terutama generasi milenial, dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan. Keterlibatan ini dapat dilakukan melalui platform digital yang memungkinkan warga menyampaikan aspirasi dan memperoleh informasi yang relevan.
  - b. Pemberdayaan Melalui Teknologi: Memanfaatkan teknologi untuk memberdayakan masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk ekonomi, pendidikan, dan kesehatan. Inisiatif seperti fintech dan edtech dapat mendukung pemberdayaan ekonomi dan peningkatan kapasitas.
3. Pembangunan Infrastruktur:
  - a. Infrastruktur Digital: Pembangunan infrastruktur digital yang kuat, termasuk jaringan internet yang cepat dan andal, adalah kunci untuk mendukung perkembangan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.
  - b. Keamanan Digital: Dalam menghadapi tantangan keamanan siber, pemerintah perlu meningkatkan keamanan siber nasional dan menyediakan edukasi mengenai risiko-risiko yang mungkin dihadapi di dunia digital.
4. Pemenuhan Kebutuhan Dasar:
  - a. Kesejahteraan Sosial dan Ekonomi: Kepemimpinan nasional perlu fokus pada upaya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi, termasuk penanggulangan kemiskinan, akses pendidikan yang merata, dan pelayanan kesehatan yang berkualitas.
  - b. Keberlanjutan Lingkungan: Mengatasi tantangan lingkungan dengan mengadopsi kebijakan yang mendukung pembangunan berkelanjutan dan berupaya mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan.
5. Kebijakan Inovatif dan Adaptif:
  - a. Ketanggapan terhadap Perubahan: Kepemimpinan nasional perlu memiliki ketanggapan yang cepat terhadap perubahan, khususnya dalam hal teknologi dan dinamika global. Kebijakan yang inovatif dan adaptif dapat membantu mengatasi tantangan yang muncul.
  - b. Inovasi dalam Pelayanan Publik: Pemanfaatan inovasi, seperti e-government, untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi pelayanan publik.

Mengatasi tantangan ini memerlukan kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Generasi milenial sebagai bagian integral dari masyarakat perlu terlibat aktif dalam proses pembangunan dan menciptakan perubahan positif dalam era digital ini.

## **SIMPULAN**

Kepemimpinan Nasional dalam perspektif Pancasila adalah kunci utama dalam mewujudkan Indonesia yang maju, adil, dan makmur. Setiap pemimpin harus senantiasa mengingat dan menerapkan nilai-nilai Pancasila dalam setiap tindakan dan kebijakannya. Dengan demikian, kepemimpinan yang berakar pada ideologi Pancasila akan mampu membawa Indonesia menuju masa depan yang lebih baik.

Kesimpulan terkait Kepemimpinan Nasional yang Sukses dan Efektif dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Visi dan Strategi yang Jelas: Kepemimpinan nasional yang sukses dan efektif memerlukan visi yang jelas dan strategi yang terencana dengan baik. Pemimpin perlu memiliki pemahaman mendalam tentang tujuan nasional dan mampu merumuskan langkah-langkah konkret untuk mencapainya.
2. Keterlibatan Masyarakat: Kesuksesan kepemimpinan nasional tidak hanya bergantung pada pemimpin sendiri, tetapi juga melibatkan partisipasi aktif masyarakat. Pemimpin yang efektif mampu membangun keterlibatan masyarakat, mendengarkan aspirasi mereka, dan mengintegrasikan kebutuhan mereka dalam kebijakan nasional.
3. Integritas dan Etika: Pemimpin nasional yang sukses harus menjunjung tinggi integritas dan etika. Kepemimpinan yang bermoral menciptakan fondasi yang kuat untuk kepercayaan publik dan stabilitas nasional.
4. Kemampuan Beradaptasi: Perubahan lingkungan politik, ekonomi, dan sosial adalah keniscayaan. Pemimpin nasional yang efektif harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan ini dan mengambil tindakan yang sesuai agar negara tetap relevan dan berkembang.
5. Komunikasi yang Efektif: Komunikasi yang baik adalah kunci dalam kepemimpinan nasional. Pemimpin yang mampu menyampaikan visi, tujuan, dan kebijakan dengan jelas kepada masyarakat dapat membangun dukungan dan pengertian yang diperlukan.
6. Pemberdayaan Institusi: Pemimpin nasional yang berhasil akan fokus pada memperkuat institusi-institusi negara. Ini termasuk membangun sistem hukum yang adil, memperkuat lembaga pemerintahan, dan meningkatkan kapasitas institusi untuk mengatasi tantangan.
7. Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Investasi dalam pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek kunci kepemimpinan nasional yang sukses. Pemimpin perlu memastikan adanya program pendidikan yang berkualitas dan kesempatan pengembangan keterampilan untuk memajukan bangsa.

Kesimpulan ini mencerminkan bahwa kepemimpinan nasional yang sukses dan efektif tidak hanya bersifat personal, tetapi juga terkait dengan integrasi masyarakat,



integritas, adaptabilitas, komunikasi, pemberdayaan institusi, dan investasi dalam pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia.

### **Kepemimpinan di Era Digital**

Dalam menghadapi tantangan kepemimpinan nasional di era digital, terdapat beberapa aspek kunci yang perlu diperhatikan. Pemimpin nasional, terutama generasi milenial, harus memiliki kemampuan komunikasi melalui berbagai saluran digital, berpikiran terbuka terhadap inovasi, dan tanggap terhadap perubahan. Mereka juga diharapkan berani mengambil risiko dalam menghadapi transformasi digital dan memimpin perubahan menuju era baru.

Selain itu, penting bagi pemimpin nasional untuk memperhatikan pemberdayaan masyarakat melalui teknologi, memastikan infrastruktur digital yang handal, dan fokus pada pemenuhan kebutuhan dasar seperti kesejahteraan sosial, pendidikan merata, dan pelayanan kesehatan berkualitas. Kebijakan inovatif dan adaptif juga menjadi kunci dalam mengatasi dinamika perubahan yang cepat.

Kesimpulannya, kepemimpinan nasional di era digital memerlukan kombinasi keterampilan komunikasi, inovasi, ketanggapan terhadap perubahan, dan pemberdayaan masyarakat. Pemimpin yang berhasil akan mampu menciptakan masa depan yang lebih baik dengan memanfaatkan potensi teknologi untuk keberlanjutan dan kesejahteraan bersama

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series* (Vol. 5, No. 1, pp. 144-152).
- Ambarwati, N. (2015). Gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(3), 1689-99.
- Dirham, D. (2019). Gaya kepemimpinan yang efektif. *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussiness*, 2(1).
- Abbas, Syahrizal. *Manajemen Perguruan Tinggi*. Anasom. Kyai Kepemimpinan dan Patronase. Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2009.
- Bakran Adz-Dzakiey, Hamdani. *Kepemimpinan Kenabian*. Yogyakarta: Al-Manar, 2009.
- Bateman, T.S. an, Sutarto, Sondang P. Siagian, Ordway Tead, George Terry, Franklin G. Moor
- Robbins, S. P. (2014). *Organizational behavior* (14th ed.). Pearson Education.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (5th ed.). Prentice Hall.
- Sutarto. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (1994). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tead, O. (1935). *The art of leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Terry, G. R. (1975). *Principles of management*. Homewood, IL: Irwin.
- Moore, F. G. (1927). *Leadership*. New York: Houghton Mifflin.