



Mekanisme Kepemimpinan Transformasional Dalam Sektor Publik

M. Furqon Wahyudi

Pascasarjana Universitas Gresik
Email: furqonwahyudi@unigres.ac.id

Taufiq Harris

Pascasarjana Universitas Gresik
Email: zannaharris@yahoo.com

Muhammad Ainul Yaqin

Universitas Gresik
Email: muhammadainulyaqin044a@gmail.com

Abstract:

The development of the digitalization world requires all leaders to provide changes, including changes in the public sector, this is characterized by all forms of changes or reports using digitalization. Research using the Literature study, to determine the mechanism of transformational leadership in the public sector. Research results In its implementation, the theory of leadership transformation of the public sector is also still a polemic and a dilemma. Because most of the bureaucratic systems in the public sector are still central and rigid with existing rules. However, in some countries that have implemented NPM, the transformational leadership approach in the public sector is very appropriate.

Kata kunci: Mechanisms, Transformational Leadership, Public Sector

Pendahuluan

Era globalisasi yang diiringi pertumbuhan ekonomi teknologi menuntut dunia usaha dan pendidikan mengantisipasi perkembangan pesat dengan munculnya berbagai perusahaan dan lembaga yang menciptakan berbagai jenis produk maupun jasa guna memenuhi kebutuhan.

Perkembangan pesat dalam dunia usaha dan pendidikan, pada satu sisi mencerminkan kesejahteraan masyarakat tetapi di sisi lain perkembangan ini menyebabkan semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha.¹ Perusahaan dewasa ini dihadapkan pada tuntutan untuk

¹ Dezi Kurniawan et al., "Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Kesiswaan" 5 (2021): 2149–2156.

bekerja secara efisien, efektif dan tanggap baik dalam upaya mempertahankan pasar maupun untuk mengungguli persaingan. Kepemimpinan ini dianggap faktor yang akan menentukan sukses tidaknya organisasi/perusahaan melalui peran dalam lingkup organisasi/perusahaan sebab manusia merupakan salah satu roda penggerak dari seluruh aktivitas organisasi/perusahaan.²

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pengembangan dan kemajuan dari sebuah organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang kapabel akan berdampak bagi kemajuan organisasi. Sebab pemimpin sangat diperlukan untuk menentukan visi dan tujuan organisasi, mengalokasikan dan memotivasi sumberdaya agar lebih kompeten, mengkoordinasikan perubahan, serta membangun pemberdayaan yang intens dengan pengikutnya untuk menetapkan arah yang benar atau yang paling baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kotler³:

“the leadership process involves (a) developing a vision for the organization; (b) aligning people with that vision through communication; and (c) motivating people to action through empowerment and basic need fulfillment. The leadership process creates uncertainty and change in the organization.”

Definisi diatas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan menjadi sangat urgent dalam mengawal kemajuan bagi organisasi dalam kondisi yang seringkali menghadapi perubahan yang tidak menentu. Menurut Lawler, perubahan yang tidak menentu ini membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan dengan pengetahuan yang komprehensif dalam mentransformasikan perubahan organisasi.⁴

Perlu diketahui, bahwa kepemimpinan bukanlah suatu watak yang secara umum diterima seperti misalnya “karismatik”, sangat berpengaruh, atau sangat disukai tetapi sesuatu yang berhubungan dengan produktivitas kelompok pada situasi yang diberikan. Dalam hal ini watak ataupun karakteristik adalah sesuatu yang secara esensial diharapkan seseorang dan mungkin yang paling penting disini adalah situasi yang sebagian besar ikut menentukan sifat-sifat yang paling memungkinkan untuk menuju kepada status kepemimpinan.

² Kepemimpinan Transformasional, “Karakteristik Komunikasi Interpersonal Serta Relevansinya Dengan Karakteristik Komunikasi Interpersonal Serta Relevansinya Dengan Kepemimpinan Transformasional The Characteristics of Interpersonal Communication and Its Relevance to Transformational Leader,” no. January (2021).

³ Intan Silvana Maris, Aan Komariah, and Universitas Pendidikan Indonesia, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah,” no. 2 (2016).

⁴ Ibid.

Dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan, sebab dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Di sini Pemimpin dianggap sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan secara lebih baik harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin) hingga ke tingkat paling bawah. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (transformation) organisasi dan pemimpin yang transaksional yaitu kebutuhan fisiologis dan rasa aman serta kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawan.

Kepemimpinan dikemukakan oleh beberapa ahli, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional. Gagasan awal mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional ini dikembangkan oleh James MacFregor Gurns yang menerapkannya dalam konteks politik. Gagasan ini selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass.⁵

Burn mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan. Kepemimpinan transformasional dan transaksional sangat penting dan dibutuhkan setiap organisasi.⁶ Selanjutnya Burn dalam Pawar dan Eastman, 1997; Keller, 1992 mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Menurut Burn dalam Pawar dan Eastman, 1997 keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, Keller (1992) mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional.⁷

⁵ B Maptuhah Rahmi, "TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KEPUASAN KERJA (Studi Pada Guru Tetap SMA Negeri Di Kabupaten Lombok Timur)" (n.d.).

⁶ Organizational Citizenship and Behavior Ocb, "Advisor: Kasmirudin Business Administration Programme-Faculty of Social and Political Sciences- University of Riau, Bina Widya Campus Jl. H. R Soebrantas KM.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293" (2001): 1-13.

⁷ Ibid.

Salah satu model kepemimpinan yang tampaknya menjanjikan dalam hal pengelolaan perubahan yang sedang berlangsung dalam organisasi ini adalah model kepemimpinan transformasional berdasarkan visi dan pemberdayaan yang telah menunjukkan efek positif. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang populer dan mendapat banyak respon dari banyak peneliti awal 1980-an adalah pendekatan transformasional.⁸ Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari Paradigm Kepemimpinan Baru yang memberikan perhatian lebih pada unsur karismatik dan afektif kepemimpinan. Bass dan Riggio (2006) mengemukakan bahwa popularitas kepemimpinan transformasional mungkin disebabkan oleh penekanan pada motivasi intrinsik dan pengembangan bagi pengikutnya yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, terinspirasi dan diberdayakan untuk meraih keberhasilan dalam masa ketidakpastian.⁹

Kegunaan kepemimpinan transformasional dalam konteks publik secara luas masih diperdebatkan dan banyak ilmuwan dari administrasi publik yang berpendapat bahwa konteks organisasi publik dalam hal ukuran dan struktur, membuat kepemimpinan transformasional sulit atau bahkan tidak etis untuk bisa diterapkan.

Mempertimbangkan banyaknya penelitian yang suda dilakukan oleh kaum intelektual, maka penelitian kali ini akan menjelaskan tentang Mekanisme Kepemimpinan Transformasional Dalam Sektor Publik. Tujuannya yaitu memberikan suatu wacana terbaru keilmuan tentang Mekanisme Kepemimpinan Transformasional Dalam Sektor Publik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menerapkan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*). Penelitian ini merupakan penelitian berbasis literatur dan obyek kajiannya juga menggunakan literatur sebagai kajian. Pendekatan ini sangat menyesuaikan dengan kondisi yang saat ini sedang kurang membaik karena dalam fase perubahan setelah adanya wabah *Covid-19* dan masih minimnya penelitian berbasis kepemimpinan transformasional dalam sektor publik.

Data dalam penelitian ini lebih banyak berasal dari sumber data sekunder, yaitu buku-buku, jurnal-jurnal, serta artikel-artikel yang layak digunakan. Dalam menjawab permasalahan, teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan data melalui research data untuk menjawab setiap tahapan penelitian. Selanjutnya dilakukan proses analisis

⁸ Iwa Kuswaeri, Pegawai Pemerintah, and Daerah Kabupaten, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah" (n.d.): 1–13.

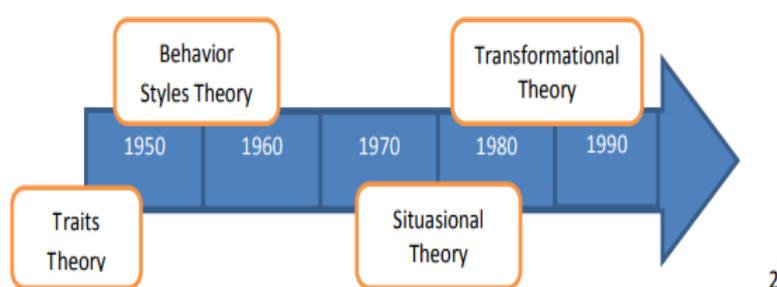
⁹ Sri Dwi and Ari Ambarwati, "MENGELOLA PERUBAHAN ORGANISASIONAL :." 2, no. 8 (2003): 155–176.

terhadap data tersebut untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian tersebut. Hasil dari proses analisis ini kemudian digunakan sebagai data menjawab pertanyaan penelitian pada tahap selanjutnya sering data lainnya yang telah diperoleh¹⁰.

Hasil Dan Pembahasan

Sejarah Teori Kepemimpinan Transformasional

Latar belakang sejarah lahirnya teori kepemimpinan transformasional tidak terlepas dari gelombang teori yang ada sebelumnya, sebagaimana dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.¹¹



Gambar 1: Gelombang Sejarah Pemikiran Kepemimpinan Transformasional
Sumber: Tavfelin, 2013.

Bila dilihat dari sejarah awal penelitian kepemimpinan dapat ditelusuri kembali ke awal abad kedua puluh. Penelitian awal mengenai kepemimpinan lebih terfokus pada sifat (trait) dan karakteristik pemimpin dalam upaya untuk mengidentifikasi pemimpin yang sukses.¹² Peneliti kepemimpinan mengembangkan tes kepribadian dan membandingkan hasil terhadap mereka yang dianggap pemimpin. Penelitian yang diteliti adalah sifat-sifat individu, seperti; kecerdasan, urutan kelahiran, dan sosial ekonomi status. Pendekatan ini, menimbulkan berbagai kritik karena hanya mengidentifikasi sifat-sifat yang tidak dapat diprediksi dalam kondisi yang sangat situasional, karena pemimpin tidak hanya menjadi penentu, tetapi juga harus fleksibel dan inklusif terhadap perubahan yang terjadi.¹³

Gelombang berikutnya adalah studi kepemimpinan yang berfokus pada perilaku dan gaya kepemimpinan. Pendekatan ini mulai populer dari tahun 1940- an hingga akhir 1960-an.

¹⁰ Milya Sari, "NATURAL SCIENCE : Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA , ISSN : 2715-470X (Online), 2477 – 6181 (Cetak) Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA" 6, no. 1 (2020): 41–53.

¹¹ (R., Jaya, F., Ruslan, M., & Saleh, H. (2020)

¹² (R., Jaya, F., Ruslan, M., & Saleh, H. (2020)

¹³ Anne Rumondang Malau and Gloria Sianipar, "Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)" 3, no. 2 (2019): 186–200.

Pelopop dari Kepemimpinan ini adalah Studi Ohio State, yang dimulai dengan mengumpulkan lebih dari 1.800 laporan yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan. Setelah terus penelusuran tentang perilaku kepemimpinan, peneliti melihat pada di dua faktor yang mendasar dalam melihat perilaku kepemimpinan, yaitu: inisiasi struktur dan pertimbangan.¹⁴ Inisiasi Struktur menggambarkan keprihatinan dengan tugas-tugas organisasi dan termasuk kegiatan seperti pengorganisasian, perencanaan dan mendefinisikan tugas dan pekerjaan karyawan. Pertimbangan menggambarkan keprihatinan dengan individu dan hubungan interpersonal dan termasuk perilaku yang berkaitan dengan karyawan kebutuhan sosial dan emosional serta perkembangan mereka. penelitian empiris berusaha untuk menentukan jenis perilaku yang lebih baik, tetapi pada akhirnya tidak bisa sampai pada kesimpulan tertentu.

Sebagai reaksi terhadap hasil yang kurang jelas mengenai kepemimpinan perilaku dan gaya yang efektif. Beberapa peneliti datang fokus pada akhir tahun 1960 pada pengaruh situasi dan konteks di mana kepemimpinan berlangsung. Para pemimpin yang efektif kini disarankan untuk mereka yang mampu beradaptasi gaya kepemimpinan dengan persyaratan pengikut mereka dan situasi. Sejumlah teori yang berbeda berkembang, seperti Blake dan Mouton tahun 1969 mengembangkan dengan Kepemimpinan Grid, Hersey dan Blanchard tahun 1969 mengembangkan model kepemimpinan situasional. Contoh lain termasuk Vroom dan Yetton tahun 1973 dengan model keputusan normatif, teori kontingensi dari Fiedler, dan DPR tahun 1971 mengenai teori path goal. Teori kepemimpinan situasional ternyata sangat populer, karena beberapa alasan. Pertama, berguna sebagai jawaban gaya terlalu kepemimpinan yang otoriter dengan munculnya organisasi besar. Kedua, berguna sebagai alat pembelajaran bagi manajer yang menghargai konstruksi, meskipun masih sekedar deskriptif sederhana. Namun, dalam praktiknya teori ini umumnya gagal untuk memenuhi standar ilmiah, mungkin karena mereka mencoba untuk menjelaskan terlalu banyak dengan sedikit variable.¹⁵

Pada awal 1980-an ada kekecewaan terkait dengan teori kepemimpinan, hal ini dikaitkan dengan fakta bahwa kebanyakan model kepemimpinan menyumbang persentase yang relatif kecil dari varians dalam kinerja yang terkait hasil dari Bryman dalam Tavfelin pada penelitian tahun 2013. Di luar dari pesimisme ini, akhirnya gelombang baru pendekatan

¹⁴ ("Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Kelompok Dan Kreativitas Individual: Pendekatan Multilevel Sidum Trio Indarto, Dr. T. Hani Handoko, M.B.A.; Dr. Ely Susanto, M.B.A.; Dr. Rr. Tur Nastiti, M.Sc." 2021)

¹⁵ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, D A N Budaya, and Organisasi Terhadap, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Tamzis Bandung" 9, no. 2 (2015): 136–157.

alternatif muncul. Berbeda dengan model kepemimpinan sebelumnya dengan focus pada rasional proses dan perilaku pemimpin, model kepemimpinan baru menekankan emosi, nilai-nilai, dan perilaku pemimpin simbolis. Sehingga muncul dari karya-karya awal yang karismatik dan teori kepemimpinan transformasional yang telah menjadi yang paling sering diteliti dari jenis mereka selama 20 tahun terakhir.¹⁶

Teori kepemimpinan transformasional didasarkan pada studi karismatik kepemimpinan, yang diteliti oleh Weber, yang berpendapat bahwa kewenangan pemimpin karismatik tergantung pada mereka yang terlihat memiliki kualitas yang membuat mereka menonjol dari orang lain. Para pemimpin sering muncul di saat krisis dan membujuk orang lain untuk mengikuti mereka, contoh pemimpin seperti Mahatma Ghandi menjadi, Martin Luther King - dan juga Hitler.¹⁷

James MacGregor Burns tahun 1978 memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional. Ia belajar para pemimpin politik di Amerika Serikat, dan menyarankan bahwa kepemimpinan dapat dinyatakan dalam dua berbeda bentuk, transformasional atau kepemimpinan transaksional, yang menurut pendapatnya adalah berlawanan satu sama lain. Pemimpin transaksional memiliki pertukaran hubungan dengan pengikut mereka. Pertukaran ini bisa berupa finansial, psikologis atau politik, dan uang dapat ditukar dengan produktivitas, pujian untuk kesetiaan, atau janji untuk penilaian. Terlepas dari pertukaran tersebut, hubungan antara pemimpin dan pengikut berlangsung tidak lebih dari melakukan pertukaran. Sehingga Ini tidak membentuk hubungan yang lebih mendalam antara pemimpin dan follower. Untuk mencapai perubahan, Burn berpendapat bentuk lain dari kepemimpinan yang lebih baik adalah kepemimpinan transformasional.¹⁸

Pemimpin transformasional berbicara kepada nilai-nilai dan pengikut menjadi bagian dari kelompok yang memiliki tujuan yang sama. Dengan menunjukkan masalah dengan situasi dan visi yang menarik untuk masa depan dengan mencerminkan nilai-nilai pengikut mereka. Kepemimpinan transformasional membantu pengikut mereka untuk melampaui harapan dalam mewujudkan visi mereka menjadi kenyataan.¹⁹

¹⁶ Yusuf Rahmat Allolangi, "Kepemimpinan Transformasional Sebagai Kepemimpinan Dakwah" 6, no. 1 (2012): 151–169.

¹⁷ Bach Yunof Candra, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini" 03, no. 02 (2019): 13–24.

¹⁸ D I Kabupaten Sinjai, "TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMA" (n.d.).

¹⁹ Kurniawan et al., "Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Kesiswaan."

Konsep Dan Teori Kepemimpinan Transformasional

Sebagai sebuah ide, kepemimpinan transformasional pertama kali disebutkan pada tahun 1973, dalam studi sosiologis yang dilakukan oleh penulis Downton, JV. Setelah itu, James McGregor menggunakan istilah kepemimpinan transformasional dalam bukunya "*Leadership*". Pada tahun 1985, Barnard M. Bass menyajikan sebuah teori kepemimpinan transformasional yang menjadi rujukan dari banyak ahli dalam proyek penelitian, dissertations dokter dan buku di bidang kepemimpinan transformasional.²⁰

Dalam tahap awal penelitian kepemimpinan transformasional, pengembangan konsep telah memberikan kontribusi terhadap perkembangan konsep pemimpin yang paling aktual. Kepentingan paling intensif dalam konsep kepemimpinan transformasional adalah hasil dari dua kecenderungan. Pertama, perusahaan besar, seperti AT & T, IBM, GM, dll, secara komprehensif telah berubah gaya kepemimpinan mereka karena adanya perkembangan sosial, ekonomi, dan teknologi yang begitu cepat, sehingga diperlukan gaya pemimpin yang lebih banyak memberikan inspirasi dan inovatif bagi bawahannya untuk mengantisipasi perubahan. Kedua, teori dasar kepemimpinan bertumpu pada karakteristik pribadi untuk menganalisis pemimpin, perilaku pemimpin dan situasi yang berbeda, tidak mempertimbangkan beberapa ciri khas dari kualitas pemimpin mereka.²¹

Kepemimpinan transformasional secara konsep dan teori lebih dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikut, memberikan inspirasi bagi para pengikutnya, serta berkomitmen untuk mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi, serta menantang para pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan. Pendapat ini di perkuat Bass dan Riggio dengan pernyataannya sebagai berikut²²:

“Transformational leadership involves inspiring followers to commit to a shared vision and goals for an organization or unit, challenging them to

²⁰ (“Teachers’ Work Morale, And Teachers’ Work Satisfaction On Teachers’ Work Performance At State Primary Schools” 1998)

²¹ Transformasional, “Karakteristik Komunikasi Interpersonal Serta Relevansinya Dengan Karakteristik Komunikasi Interpersonal Serta Relevansinya Dengan Kepemimpinan Transformasional The Characteristics of Interpersonal Communication and Its Relevance to Transformational Leader.”

²² Maris, Komariah, and Indonesia, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah.”

be innovative problem solvers and developing flowers' leadership capacity via coaching, mentoring, and providing both challenge and support”.

Menurut Bass dan Riggio, kepemimpinan transformasional dalam teorinya dapat dilihat empat komponen inti selalu melekat, yaitu²³:

1. **Pengaruh idealis.** Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara mempengaruhi pengikut mereka sehingga pengikut dapat mengagumi, menghormati, sehingga dapat dipercaya. Ada dua aspek yang dilihat untuk pengaruh ideal ini, yaitu: perilaku pemimpin dan unsur-unsur yang dikaitkan dengan pemimpin. Selain itu, pemimpin yang memiliki banyak pengaruh ideal adalah bersedia untuk mengambil risiko dan konsisten dan tidak sewenang-wenang. Mereka dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, menunjukkan standar perilaku etika dan moral.
2. **Motivasi yang memberi Inspirasi.** Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga, pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.
3. **Stimulasi Intelektual.** Pemimpin transformasional mendorong upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, reframing masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru. Kreativitas didorong. Tidak ada kritik publik terhadap kesalahan individu anggotanya. Ide-ide baru dan solusi masalah secara kreatif dikumpulkan dari pengikut, termasuk dalam proses mengatasi masalah dan menemukan solusi. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik karena mereka berbeda dari ide-ide para pemimpin.
4. **Pertimbangan Individual.** Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut individu untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor.

²³ Kuswaeri, Pemerintah, and Kabupaten, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.”

Pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu (misalnya, beberapa karyawan menerima lebih banyak dorongan, otonomi lebih banyak, standar yang jelas). Komunikasi dua arah didorong serta Interaksi dengan pengikut dipersonalisasi (misalnya, pemimpin ingat percakapan sebelumnya, adalah menyadari masalah individu, dan melihat individu sebagai manusia seutuhnya bukan hanya sebagai seorang karyawan). Pemimpin lebih banyak mendengar para pengikutnya. Pelimpahan tugas sebagai sarana untuk mengembangkan tugas yang didelegasikan dengan memantau apakah para pengikut perlu arahan atau dukungan dan untuk menilai kemajuan.

Implementasi Teori Kepemimpinan Transformasional Dalam Sektor Publik

Implementasi teori ke pimpinan transformational dalam sektor publik telah dikaji oleh Maora dan Tielau yang menjelaskan beberapa kendala dan peluang dalam konteks empiris bila diterapkan dalam sektor publik.²⁴

1. Bahwa terdapat permasalahan yang mendasar bagi implementasi gaya kepemimpinan transformasional dalam sektor publik dirasa kurang efektif. Hal ini dikarenakan masih kuatnya mekanisme kontrol oleh birokrasi yang bersifat sentralisasi, formalisasi, dan rutinitas. Namun, sejalan dengan perkembangan dalam teori publik administrasi yang menggunakan konsep New Public Management (NPM) yang menekankan pada kreativitas, inovasi, fleksibilitas, daya tanggap dari organisasi publik pada saat yang sama dengan penurunan biaya, peningkatan keefektifan dan kepekaan terhadap kebutuhan warga. Dalam skenario ini sering pemimpin adalah orang-orang yang dipandang sebagai penggagas dan katalis untuk reformasi. Dalam konteks seperti itu jelas cocok untuk jenis transformasional kepemimpinan.
2. Sektor publik yang tampaknya kurang responsif berubah. Jarak antara tujuan yang diusulkan oleh lembaga publik dan hasil yang diperoleh adalah pernah begitu besar. Sementara pemerintah tidak dapat mengabaikan reformasi. Namun, reformasi sebenarnya ambigu dan incremental karena tidak memiliki visi yang koheren

²⁴ Government et al., "Indonesian Journal of Business and Management TRANSFORMASIONAL PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BONE The Influence of Locals Wisdom Values on the Transformational Leadership Style In."

tentang apa yang perlu dilakukan untuk menghasilkan hasil yang dapat diukur. Stimulus untuk transformasi adalah untuk sebagian besar dihasilkan oleh faktor-faktor di luar nasional pemerintah.

3. Masalah etika dan nilai-nilai publik tidak bertentangan dengan Model transformasional. Sebab pemimpin transformasional akan menggunakan karisma mereka dengan cara yang sosial konstruktif untuk melayani orang lain. Oleh karena itu, pemimpin transformasional bisa sangat efektif dalam sektor publik.

Penutup

Kajian mengenai teori kepemimpinan transformasional secara teoretik telah memberi warna baru dalam kemandegan pemikiran teori kepemimpinan pada awal tahun 1980-an. Perkembangan pemikiran kepemimpinan model transformasional ini lebih menarik dari berbagai beberapa ahli baik akademisi maupun praktisi kepemimpinan. karena konsep dan teori dari kepemimpinan transformasional mampu memberikan ukuran dan komponen yang sudah bisa diukur, walaupun masih terdapat berbagai kekurangan dan kritik.

Dalam implementasinya, teori kepemimpinan transformasi sektor publik juga masih menjadi polemik dan dilema. Sebab sebagian besar sistem birokrasi dalam sektor publik masih sentralitas dan rigid dengan aturan yang ada. Namun, beberapa negara yang telah menerapkan NPM, maka pendekatan kepemimpinan transformasional dalam sektor publik sangatlah tepat.

Daftar Rujukan

- Allolangi, Yusuf Rahmat. "Kepemimpinan Transformasional Sebagai Kepemimpinan Dakwah" 6, no. 1 (2012): 151–169.
- Candra, Bach Yunof. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini" 03, no. 02 (2019): 13–24.
- Citizenship, Organizational, and Behavior Ocb. "Advisor : Kasmirudin Business Administration Programme-Faculty of Social and Political Sciences- University of Riau, Bina Widya Campus Jl. H. R Soebrantas KM.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293" (2001): 1–13.
- Dwi, Sri, and Ari Ambarwati. "MENGELOLA PERUBAHAN ORGANISASIONAL : " 2, no. 8 (2003): 155–176.
- Government, Bone Regional, Fahril Jaya, Muhlis Ruslan, and Haeruddin Saleh. "Indonesian Journal of Business and Management TRANSFORMASIONAL PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BONE The Influence of Locals Wisdom Values on the Transformational Leadership Style In" 3, no. 1 (2020): 16–22.
- Kurniawan, Dezi, Pendidikan Teknologi, Dan Kejuruan universitas, and Negeri Padang. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Kesiswaan" 5 (2021): 2149–2156.

- Kuswaeri, Iwa, Pegawai Pemerintah, and Daerah Kabupaten. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah” (n.d.): 1–13.
- Malau, Anne Rumondang, and Gloria Sianipar. “Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)” 3, no. 2 (2019): 186–200.
- Maris, Intan Silvana, Aan Komariah, and Universitas Pendidikan Indonesia. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah,” no. 2 (2016).
- Rahmi, B Maptuhah. “TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KEPUASAN KERJA (Studi Pada Guru Tetap SMA Negeri Di Kabupaten Lombok Timur)” (n.d.).
- Sari, Milya. “NATURAL SCIENCE : Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA , ISSN : 2715-470X (Online), 2477 – 6181 (Cetak) Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA” 6, no. 1 (2020): 41–53.
- Sinjai, D I Kabupaten. “TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMA” (n.d.).
- Transformasional, Kepemimpinan. “Karakteristik Komunikasi Interpersonal Serta Relevansinya Dengan Karakteristik Komunikasi Interpersonal Serta Relevansinya Dengan Kepemimpinan Transformasional The Characteristics of Interpersonal Communication and Its Relevance to Transformational Leader,” no. January (2021).
- Transformasional, Pengaruh Kepemimpinan, D A N Budaya, and Organisasi Terhadap. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Tamzis Bandung” 9, no. 2 (2015): 136–157.
- “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KREATIVITAS KELOMPOK DAN KREATIVITAS INDIVIDUAL: PENDEKATAN MULTILEVEL SIDUM TRIO INDARTO, Dr. T. Hani Handoko, M.B.A.; Dr. Ely Susanto, M.B.A.; Dr. Rr. Tur Nastiti, M.Sc.” (2021).
- “TEACHERS ’ WORK MORALE , AND TEACHERS ’ WORK SATISFACTION ON TEACHERS ’ WORK PERFORMANCE AT STATE PRIMARY SCHOOLS” (1998): 128–137.