

Pentingnya Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Keterlibatan Kerja

Desi Fitriyana¹, Gotfridus Goris Seran², Saepudin³, Neng Virly Apriliyani⁴

Program Studi Administrasi Publik, Universitas Djuanda, Bogor, Jawa Barat, Indonesia

fitriyanadesi9@gmail.com, ggseran@unida.ac.id, saepudinmuhtar@gmail.com, neng.virly@gmail.com

Korespondensi Author : Desi Fitriyana

Email : fitriyanadesi9@gmail.com

ABSTRAK

Pemimpin tim bertanggung jawab untuk membimbing dan mempengaruhi anggota tim untuk mencapai kesuksesan selaras dengan misi dan visi organisasi. Sumber data penelitian ini adalah wawancara dan kajian pustaka dari Badan Kesatuan Politik Nasional Kabupaten Bogor. Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bakesbanpol Kabupaten Bogor mempunyai kemampuan untuk mengubah budaya perusahaan dan menjadikan pegawai lebih mengutamakan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan pribadi. Peneliti juga menemukan Bakesbanpol menganut nilai kekeluargaan dan tidak membeda-bedakan. Berdasarkan temuan ketiga sumber Bakesbangpol, peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran kepemimpinan erat kaitannya dengan perubahan seiring berjalannya waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan transformasional berdasarkan (Kreitner et al., 2007) yang diterbitkan dalam *Journal of Leadership Writings* jurnal (Ariefah Sundari, et al., 2022). Beserta hasil penelitian a).Teori sifat berhasil membuat kelompok mencapai tujuannya, b).Teori gaya perilaku dapat menyelesaikan masalah, c).Teori situasional bahwa seorang pemimpin harus disiplin, tegas, dan bertanggung jawab d). Teori perubahan dapat menumbuhkan kerjasama kekeluargaan antar tim

Kata Kunci: Kepemimpinan, Transformasi, Peran

PENDAHULUAN

Kepemimpinan tetap menjadi perhatian untuk penelitian karena sangat penting bagi keberlanjutan organisasi. Salah satu hal yang menarik untuk dipelajari tentang kepemimpinan adalah tanggung jawab. Selain itu, etika manusia dan kesehatan batin semakin memburuk di dunia ultra-modern. (Kreitner et al., 2007) berpendapat bahwa

kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membuat karyawan merasa percaya diri, bangga, setia, dan menghormati pemimpinnya serta memotivasi mereka untuk melangkah lebih jauh. Menurut (Kreitner et al., 2007), kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berfokus pada perubahan nilai dan keyakinan pemimpin serta mempertimbangkan kebutuhan pengikut Menurut (Kreitner et al., 2007) kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang bersifat sosial.

(Kreitner et al., 2007) dalam bukunya tentang kepemimpinan di jurnal (Ariefah Sundari, et al., 2022) menyebutkan empat teori kepemimpinan yang berkembang sejak tahun 1950-an hingga saat ini menyatakan ada. Ada empat teori kepemimpinan: teori kekhususan, teori gaya perilaku, teori situasional, dan teori perubahan. Lebih lanjut, dalam makalah ulasan (Taufiq et al., 2020), "kepemimpinan adalah hubungan pengaruh multi arah, sedangkan manajemen pada dasarnya adalah hubungan wewenang satu arah, di mana tujuan bersama dirumuskan dan aktivitas dicapai. " tujuan untuk mencapai tujuan ini." Mengkoordinasikan penyelesaian tugas disebut kepemimpinan.

Seringkali para pemimpin menggunakan metode dan pendekatannya sendiri ketika mengelola organisasi yang dipimpinnya. Penelitian (Asri & Hartono, 2023) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan di Puskesmas Kota **Jambi**. Penelitian menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif dan melibatkan 197 staf dan pengelola Puskesmas. **Lima puluh delapan** responden mengatakan bahwa bimbingan, hukuman yang tidak konsisten, dan kurangnya keterlibatan staf medis dalam pengambilan **keputusan menjadi faktor penyebabnya**. Hal ini menunjukkan bahwa mereka sepakat **akan** pentingnya kepemimpinan di puskesmas.

Dalam Penelitian (Tulungen et al., 2022) Tujuan artikel ini adalah untuk **mempertimbangkan** bagaimana pemanfaatan teknologi, teknologi **informasi**, dan big data dapat membantu meningkatkan layanan dan mempercepat proses bisnis di

sektor publik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mengumpulkan informasi mengenai topik penelitian dari **penelitian** sebelumnya, review, dan publikasi terkait. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan digital sangat penting dalam transformasi digital karena membantu pemimpin organisasi memanfaatkan teknologi dan menyederhanakan proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, Penulis membahas permasalahan peran kepemimpinan sebagai berikut: "Mengapa peran kepemimpinan transformasional penting dalam keterlibatan kerja? Dan apa peran kepemimpinan yang baik?" Para peneliti menemukan bahwa bidang wasnas kesbangpol Kami memilih tiga ketua dan kepala departemen untuk meningkatkan kesadaran masyarakat di Bogor sebagai contoh penelitian untuk mengetahui kepemimpinan dan nilai-nilai kepemimpinan dalam struktur organisasi bidang manajemen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi peran kepemimpinan. Metode kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Analisis deskriptif terhadap data yang dikumpulkan dari wawancara kemudian dilakukan.

TEORI RELEVAN

Menurut (Maulana & Nugroho, 2019). Peran adalah suatu kompleks keyakinan manusia tentang bagaimana seseorang harus berperilaku dan bertindak dalam situasi tertentu berdasarkan status, peran sosial, dan kedudukan orang tersebut dalam masyarakat..

(Maulana & Nugroho, 2019). Kepemimpinan adalah pengendalian kekuatan seseorang untuk mencapai tujuan bersama melalui interaksi perbedaan individu.

Menurut (Maulana & Nugroho, 2019). Manajer menggunakan kepemimpinan transformasional untuk mencapai tujuan baru untuk organisasi atau melampaui kebiasaan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori Teori George C. Edward Edward III (Maulana & Nugroho, 2019). Menurut mereka, ada factor yang berpengaruh pada

implementasi. Komunikas agar mengetahui kebijakan. Sekalipun sumber daya, isi kebijakan dikomunikasikan dengan jelas dan konsisten, namun implementasi kebijakan tidak dilakukan dengan benar. Sikap merupakan sifat dan karakteristik instrumen, seperti komitmen, integritas, dan demokrasi. Birokrasi, yaitu organisasi yang bertanggung jawab melaksanakan pedoman, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan pedoman.

METODE

Pentingnya Kepemimpinan Transformasional dalam Keterlibatan Kerja dibahas dalam artikel ini melalui penggunaan metode deskriptif kualitatif. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa data dalam artikel ini akurat, penelitian kepustakaan atau penelitian literatur dari buku- buku, wawancara, dan artikel penelitian sebelumnya harus dilakukan. Selain itu, data diolah untuk menghasilkan hasil dan kesimpulan tentang masalah apa yang harus diselesaikan. Untuk artikel ini, kami memilih sampel khusus dari tiga orang di bidang WASNAS dari BAKESBANGPOL Kabupaten Bogor, yang mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, mulai dari yang fading dasar hingga yang fading relevan untuk membahas pentingnya kepemimpinan transformasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di bawah ini adalah beberapa pendekatan kepemimpinan yang disebutkan dalam pembelajaran konsep kepemimpinan dengan analisis wawancara: kepala badan, kepala bidang kewaspadaan nasional dan penanganan konflik, sub coordinator kewaspadaan dini dan kerjasama intelijen, dan sub coordinator penanganan konflik. Mereka muncul dari wawancara Bakesbangpol Wasnas tentang "pentingnya peran kepemimpinan transnasional". Menurut

TEORI SIFAT seperti tekun, bertanggung jawab, kehandalan, mampu beradaptasi, disiplin dan keterampilan komunikasi adalah ciri-ciri kepribadian yang sangat penting yang berkorelasi positif dengan sikap manajer.

“Menurut Anda apa hubungan antara karakteristik kepemimpinan dan efektivitas seorang pemimpin dalam situasi tertentu??”

Opini 1: Dalam situasi krisis, kepemimpinan yang tegas, pengambilan keputusan yang cepat, dan kekuatan mental sangatlah penting. Tipe pemimpin seperti ini mampu menenangkan tim dan memberikan jalan ke depan yang jelas. Perubahan Organisasi: Ketika sebuah organisasi mengalami perubahan besar, kualitas seperti fleksibilitas, keterampilan komunikasi yang baik, dan keterbukaan terhadap ide-ide baru menjadi sangat penting. Keterampilan ini memungkinkan para pemimpin untuk mengelola tim mereka secara lebih efektif melalui perubahan. Rutin: Dalam lingkungan yang lebih rutin dan stabil, sifat-sifat seperti keuletan, keterampilan manajemen, dan loyalitas menjadi lebih penting. Pemimpin dengan sifat-sifat ini dapat memastikan konsistensi dan efisiensi dalam operasi mereka. **Opini 2.** Tim Berpengalaman: Pemimpin yang memberikan otonomi dan mendukung pertumbuhan pribadi cenderung bekerja lebih efektif dalam tim yang berpengalaman dan independen. **Opini 3.** Budaya Kompetitif Dalam budaya yang lebih kompetitif, sifat-sifat seperti tekad, keberanian mengambil risiko, dan fokus pada hasil cenderung dihargai lebih tinggi.

“ Bagaimana Memimpin di Bidang Wasnas ini”

Pendapat 1 harus tegas disiplin dan dapat menjadi contoh yang baik **Pendapat 2** memimpin secara kekeluargaan agar kerja merasa nyaman **Pendapat 3** menjadi contoh yang baik tidak membeda-bedakan

Secara keseluruhan, peneliti menemukan bahwa tidak ada ciri-ciri kepemimpinan tertentu yang dapat bekerja dengan baik dalam segala situasi. Bagaimana seorang pemimpin beradaptasi dengan situasi, tim kinerja. Kepemimpinan yang efektif memerlukan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dengan situasi yang dihadapi. Cara ini dapat digunakan untuk memodelkan perilaku seorang manajer terhadap rekan kerjanya. Perilaku kepemimpinan ini dapat fokus pada tugas dan hubungan dengan karyawan.

Teori Gaya Perilaku (Behavioral Style Theory)

Teori ini berdasarkan gaya perilaku pemimpin yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja bawahannya. Perilaku kepemimpinan ini dapat fokus pada tugas dan hubungan dengan karyawan.

“Bagaimana cara anda mengambil keputusan?”

Opini 1 biasanya saya dalam mengambil keputusan selalu melibatkan para staff seperti melakukan musyawarah lalu saya selaku kabid dapat mengambil keputusan

Opini 2 memusyawarahkan secara seksama dan membuat keputusan bersama **Opini 3** memusyawarah tetapi tetap yang mengambil keputusan itu pemimpin.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa seorang kepala bidang ini bisa membuat keputusan dengan baik dengan cara musyawarah dan mengambil keputusan bersama

Teori Situasional (Situational Theory)

Teori kepemimpinan situasional merupakan jenis teori yang berkaitan dengan situasi kepemimpinan, yang menyatakan bahwa pemimpin perlu memahami situasi dan lingkungannya; Suatu teknik kepemimpinan yang memanfaatkan kendala dan keterbatasan sebelumnya sebelum menerapkan teknik kepemimpinan terkait.

“Sebagai seorang pemimpin, bagaimana cara Anda mengatur waktu ketika Anda mempunyai tugas yang mendesak, namun keluarga Anda sedang menghadapi masalah dan membutuhkan Anda??”

Opini 1 menyatakan: “Saya cek dulu mana yang paling mendesak. Kalau memang mendesak dan saya tidak bisa menyerahkan ke bawahan saya, saya akan memilih misi daripada keluarga saya karena saya sudah punya misi, begitu pula sebaliknya. **Opini 2**, “Utamakan untuk meminimalkan kesalahan,” “Saya akan memilih bawahan yang menurut saya bisa menyelesaikan masalah tersebut. **Opini 3** mengatakan, “Saya akan menggunakan waktu saya dengan tepat.”, misalnya untuk keluarga. Masalah ini

dapat diselesaikan dalam waktu 1-2 jam. Masalah di Wasnas biasanya memakan waktu lebih lama, jadi saya akan menggunakan waktu lain untuk menangani masalah. Menurut peneliti, sebagai ahli terkemuka di bidang ini, saya dapat memikul tanggung jawab sepenuhnya.

“Apakah menurut Anda para pemimpin harus memiliki fleksibilitas untuk mengubah gaya kepemimpinannya tergantung pada situasi, atau menurut Anda mereka harus mempertahankan gaya kepemimpinan yang konsisten?”

Opini 1 gaya kepemimpinan dapat berubah ubah mengikuti perkembangan zaman, saya mengikuti perubahan tersebut. **Opini 2** sifatnya berubah sesuai situasi dan kondisi yang ada. **Opini 3** tetap sama.

Peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan bisa saja berubah sesuai perkembangan zaman karena kepemimpinan diberbagai tempat biasanya menerapkan jiwa kepemimpinan yang berbeda.

Teori transformasional (Transformational Theory)

Teori Perubahan Pemimpin karismatik mempunyai kemampuan untuk mengubah organisasi tradisional menjadi organisasi modern.

“Bagaimana Anda memandang peran kemampuan beradaptasi kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam konteks perubahan eksternal atau internal??”

Opini 1: Meningkatkan inovasi dan kreativitas serta mendorong eksperimen. Pemimpin adaptif cenderung lebih terbuka terhadap eksperimen dan ide-ide baru. Hal ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman mengambil risiko yang disengaja, yang dapat mengarah pada inovasi yang membantu organisasi mencapai tujuannya. **Opini 2:** Membangun Ketahanan Kemampuan beradaptasi memungkinkan para pemimpin dan organisasi menjadi lebih tangguh dalam menghadapi kegagalan. Dengan belajar dari kesalahan dan terus beradaptasi, perusahaan dapat pulih lebih cepat dan mencapai tujuannya. **Opini 3:** Membangun Budaya Positif Pemimpin dapat membangun budaya organisasi yang positif dan

kolaboratif melalui fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi. Budaya seperti itu dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Menurut peneliti, kemampuan beradaptasi kepemimpinan adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus mengelola perubahan eksternal dan internal. Pemimpin adaptif tidak hanya mampu mengatasi tantangan, namun juga memanfaatkan peluang yang muncul dari perubahan tersebut. Kemampuan beradaptasi tidak hanya menjamin kelangsungan organisasi tetapi juga mendorong pertumbuhan dan inovasi yang berkelanjutan.

“Bagaimana menjadi pemimpin yang memotivasi dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai kinerja tingkat tinggi?”

Opini 1 memberi reward secara diam- diam karena tidak semua staff mempunyai tingkat kinerja yang tinggi **Opini 2** memberi reward seperti makan bersama karena telah mencapai keberhasilan **Opini 3** pemberian reward

Peneliti menyimpulkan pemimpin disini mampu meningkatkan kinerja yang tinggi bagi para staff dengan cara pemberian reward

“Sejauh mana Anda menjadi seorang pemimpin dapat mempengaruhi perubahan budaya?”

Opini 1: Perilaku Konsisten Manajer yang bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasinya dapat memberikan contoh bagi karyawannya. Oleh karena itu, pemimpin harus menunjukkan integritas, etos kerja, dan komitmen yang diharapkan dari seluruh anggota organisasi. **Opini 2** Komunikasi Terbuka Pemimpin harus memastikan saluran komunikasi terbuka dan transparan. Hal ini termasuk menjaga komunikasi dua arah yang efektif, mengkomunikasikan informasi dengan jelas, dan mendengarkan umpan balik karyawan. Bercerita – Bercerita Pemimpin dapat menggunakan cerita untuk menjelaskan nilai-nilai dan pentingnya budaya tertentu. Kisah sukses yang selaras dengan prinsip-prinsip inti organisasi dapat memperkuat budaya yang diinginkan. **Opini 3** Penghargaan dan Pengakuan Pemimpin dapat mempengaruhi budaya dengan memberi penghargaan dan pengakuan kepada

karyawan yang berperilaku baik. Hal ini dapat mencakup pengakuan informal atau penghargaan formal. Pemimpin keseimbangan kehidupan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi karyawannya dengan mendorong mereka menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sebagai seorang manajer, Anda memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mengubah budaya perusahaan.

Menurut peneliti. Pemimpin mendukung organisasi dengan menetapkan visi yang jelas, memimpin dengan memberi contoh, berkomunikasi secara efektif, menciptakan lingkungan kolaboratif, mendorong partisipasi dan inklusi, mengelola perubahan dengan bijak, dan membangun organisasi yang kuat. Kelola dan perkuat budaya organisasi positif yang selaras dengan tujuan strategis Anda. tim. Perubahan budaya tidak terjadi dalam sekejap. Namun, dengan kepemimpinan yang baik, perubahan tersebut dapat terjadi dan memberikan dampak positif jangka panjang. Teori sifat kepemimpinan menyatakan bahwa kepemimpinan adalah bawaan dan tidak dapat dipelajari. Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan **sifat** bawaan manusia. Konsep Manajemen Kelompok dan Interaksi Pendekatan psikologis sosial **adalah** dasar **dari** teori kepemimpinan, dan pemimpin yang **membangun** hubungan positif adalah contoh **dari** teori interaksi. Teori pertukaran klasik **adalah** teori **dominan** dari pendekatan satu kelompok. Sumber teori ini adalah teori kinerja. Mempengaruhi **bagaimana** pemimpin menggunakan analisis motivasi. Model harapan kerja pada dasarnya adalah teori tujuan perilaku karyawan. Kinerja dan kepuasan, pengaruh kepemimpinan dan teori tujuan kepemimpinan

KESIMPULAN

Pemimpin sangat penting bagi berfungsinya suatu organisasi. Organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa pemimpin. Sebab, tidak ada seorang pun yang memimpin organisasi dan menentukan arahnya. Seorang pemimpin yang baik harus optimis dan percaya diri, mempunyai prinsip, tujuan dan nilai moral yang kuat, mempunyai kemampuan komunikasi yang baik, serta mempunyai kemampuan untuk melatih dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan meskipun belum

memadai. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mendorong orang lain mencapai tujuan bersama. Teori kepemimpinan mencakup teori sifat, transformasional, situasional, dan gaya perilaku. Kinerja suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan kinerja bawahan, sehingga Wasnas Bidang Bakesbangpol dapat membimbing bawahan dalam menyelesaikan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- (Taufiq et al., 2020) Cummings, T., & Worley, C. (2005). *Organization Development & Change, 8th Edition*.
- Hefi Rusnita Dewi, & Rosyid, A. (2023). Pelatihan Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Ceria (JPKMC)*, 1(2), 85–87.
<https://doi.org/10.61674/jpkmc.v1i2.128>
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Cole, N. (2007). *Fundamental of Organizational Behavior*.
- Rost, J. C. (1996). *Zyxw Zyxw Zyxwvut*. 19(2).
- sugus, permen. (2018). *Kepemimpinan 5 “Teori kepemimpinan.”*
<https://doi.org/10.31219/osf.io/bzvqu>
- Taufiq, O. H., Wardani, A. K., & Galuh, U. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal. *Jurnal MODERAT, Volume 6, Nomor 3, 6*, 513–524.
- Aditya, P., Setyaki, B., Al, G., Politeknik, F., & Pemasarakatan, I. (2021). NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) BERKARAKTER DALAM KEMAJUAN ORGANISASI 1. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 427–435. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Astri, I. D., & Hartono, B. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia: Literature Review. *Jurnal Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 1(1), 65–71.
- Cummings, T., & Worley, C. (2005). *Organization Development & Change, 8th Edition*.
- Fiedler. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. 1595(2), 2–7.

- Ifa Ni'matul. (2023). Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 3(1), 551–563.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Cole, N. (2007). *Fundamental of Organizational Behavior*.
- Rost, J. C. (1996). *Zyxw Zyxw Zyxwvut*. 19(2).
- Taufiq, O. H., Wardani, A. K., & Galuh, U. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal. *Jurnal MODERAT, Volume 6, Nomor 3, 6*, 513–524.
- Tulungen, E. E. W., Saerang, D. P. E., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi Digital : Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 1116–1123. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41399>