

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Abdul Hakim¹, Amirulloh², Irnie Victorynie

Universitas Islam 45 Bekasi

abdul_hakim@unismabekasi.ac.id, amirulloh@unismabekasi.ac.id,

victorynie@gmail.com

ABSTRACT

Leadership is an activity of influencing others so that they can work together to achieve the desired goals. One form of leadership is transformational leadership. Burns stated that the transformational leadership model essentially emphasizes that a leader needs to motivate his subordinates to carry out their responsibilities more than they expect. Transformational leaders must be able to define, communicate and articulate the vision of the organization, and subordinates must accept and acknowledge the credibility of their leaders. There are four dimensions included in it, namely idealized influence, Inspirational, Intellectual, Individualized consideration.

Keywords: Leadership, Motivating, Organization;

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain supaya mereka dapat bekerjasama mencapai tujuan yang di inginkan. Salah satu bentuk daripada kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional. Burns menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Terdapat empat dimensi yang termasuk didalamnya, yakni idealized influence, Inspirational, Intellectual, Individualized consideration.

Kata kunci: Pemimpinan, Memotivasi, Organisasi;

A. Pendahuluan

Situasi global yang kompetitif ini, mengharuskan perusahaan mempunyai kemampuan bertahan dan menang. Namun, strategi yang

bagus saja tidaklah memadai. Seorang pemimpin yang handal dibutuhkan oleh perusahaan. Karena seorang pemimpin yang handal bukan saja harus piawai dalam menyusun

strategi, tetapi juga dapat menjalankan strategi dengan efektif. Karena pemimpinlah yang akan melahirkan strategi dan sekaligus berupaya keras agar dapat mewujudkan strategi itu.

Dalam pandangan (Anthony & Govindarajan, 2003) setiap organisasi terdiri dari elemen-elemen atau bagian yang telah ditentukan fungsi-fungsinya, untuk saling bekerjasama dan saling mempengaruhi, dan tidak ada yang lebih dominan atau lebih utama dari sebagian yang lain, kecuali harus terkoordinasi dalam tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Untuk bekerjanya sebagai sebuah sistem, organisasi di pimpin oleh hierarki manajer, dengan Chief Executive Officer (CEO) pada posisi puncak, dan para manajer unit bisnis, departemen, bagian (section) dan sub unit lainnya yang peringkatnya berada dibawahnya dalam suatu diagram organisasi.

Kepemimpinan menurut Kenneth H. Blanchard (Wahjosumidjo, 1985) adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Tanpa kepemimpinan organisasi hanya merupakan

kelompok manusia yang kacau tidak teratur dan tidak akan melahirkan perilaku bertujuan (Keith Davis dalam Sudarwan, 2004 : 18).

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Sehingga menjadi aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, hal ini karena kepemimpinan menyangkut perilaku seorang pemimpin dalam rangka memengaruhi para pegawai atau karyawannya.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah Melakukan studi pustaka mengenai teori, ciri, kelebihan, kekurangan serta cara menerapkan kepemimpinan transformasional dari beberapa buku, jurnal, dan paper ilmiah yang diperoleh dari internet.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan bagian penting disemua level organisasi atau perusahaan. Keberhasilan seorang pemimpin disatu organisasi bukan jaminan keberhasilannya memimpin organisasi lain. Hal ini tergantung dari gaya yang diterapkannya. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Rivai, 2005). Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Dalam ilmu manajemen pada umumnya, dikenal 3 (tiga) model kepemimpinan yaitu : Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional.

Sudarwan Danim (2009: 59) menjelaskan kepemimpinan transformasional berasal dari kata “to transform” yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda.

Teori kepemimpinan transformasional pertama kali dijelaskan oleh Bass pada tahun 1985. Dia menyatakan bahwa, tidak seperti pemimpin

transaksional, pemimpin transformasional menginspirasi anggotanya untuk meninggalkan kepentingan pribadi demi organisasi dan memiliki dampak mendalam pada anggota mereka. Bass menemukan pengurangan yang dihasilkan dalam pergantian anggota dan peningkatan produktivitas dengan tingkat kepuasan anggota yang lebih tinggi.

Burns (1978) dari penelitian deskriptif mengenai kepemimpinan transformasional sebagai proses “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”, seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, dan bukan didasarkan atas emosi, seperti keserakahan, kecemburuan sosial, atau kebencian. Ringkasnya, pemimpin transformasional berupaya melakukan transforming of visionary menjadi visi bersama sehingga mereka (bawahan plus pemimpin) bekerja untuk mewujudkan visi menjadi kenyataan.

Wardani (2020:27) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional (transformational leader) adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan pada

para bawahan atau pengikut. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sebelum Bass mengindikasikan ada tiga ciri kepemimpinan transformasional yaitu karismatik, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual. Kemudian mengindikasikan inspirasional termasuk ciri-ciri kepemimpinan transformasional. Dengan demikian ciri-ciri kepemimpinan transformasional terdiri dari karismatik, inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual.

1. Karismatik

Karismatik menurut Yukl (1998) merupakan kekuatan pemimpin yang besar untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas. Bawahan mempercayai pemimpin karena pemimpin di anggap mempunyai pandangan, nilai dan tujuan yang dianggapnya benar. Oleh sebab itu

pemimpin yang mempunyai kharisma lebih besar dapat lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Selanjutnya dikatakan kepemimpinan karismatik dapat memotivasi bawahan untuk mengeluarkan upaya kerja ekstra karena mereka menyukai pemimpinnya.

2. Inspirasional

Perilaku pemimpin inspirational menurut Yukl & Fleet (dalam Bass, 1985) dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok.

3. Stimulasi Intelektual

Menurut Yukl (1998; Deluga; 1998; Bycio, dkk, 1995) stimulasi intelektual merupakan upaya bawahan terhadap persoalan-persoalan dan mempengaruhi bawahan untuk melihat persoalan-persoalan tersebut melalui perspektif baru, sedangkan oleh Seltzer dan Bass (1990) dijelaskan bahwa melalui stimulasi intelektual, pemimpin merangsang kreativitas bawahan dan mendorong

untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Jadi, melalui stimulasi intelektual, bawahan di dorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan dan di dorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri serta di dorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang.

Kontribusi intelektual dari seorang pemimpin pada bawahan harus didasari sebagai suatu upaya untuk memunculkan kemampuan bawahan. Hal itu dibuktikan dalam penelitian Seltzer dan bass (1990) bahwa aspek stimulasi intelektual berkorelasi positif dengan extra effort. Maksudnya, pemimpin yang dapat memberikan kontribusi intelektual senantiasa mendorong staf supaya mampu mencurahkan upaya untuk perencanaan dan pemecahan masalah.

4. Perhatian secara Individual

Perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individual implikasinya adalah memelihara kontak langsung face to face dan

komunikasi terbuka dengan para pegawai. Zalesnik (1977; dalam Bass, 1985) mengatakan, bahwa pengaruh personal dan hubungan satu persatu antara atasan-bawahan merupakan hal terpenting yang utama. Perhatian secara individual tersebut dapat sebagai identifikasi awal terhadap para bawahan terutama bawahan yang mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin. Sedangkan monitoring merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntutan yang diberikan oleh senior kepada junior yang belum berpengalaman bila dibandingkan dengan seniornya.

Dengan kehadiran kepemimpinan transformasional dapat menciptakan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan yang dapat menciptakan perubahan bukan hanya kepemimpinan transformasional tetapi juga kepemimpinan dalam islam yang di bawa oleh Nabi Muhammad Sallallahu Alaihi Wasallam. Kepemimpinan islam sangat lengkap karena mengatur semua sendi kehidupan dalam bermasyarakat. Pemimpin harus menjadi model panutan oleh bawahannya sehingga

bawahan dapat mencontoh.

Kelebihan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Adapun kelebihan gaya kepemimpinan transformasional menurut Gary Yukl dalam *Leadership in Organization* (1989), amat gamblang yaitu memperlihatkan karakter dari kepemimpinan transformatif itu.

- 1) Fokus kepemimpinan transformatif pertama-tama terarah pada kepentingan bawahannya. Di sini animo utama dari pemimpin adalah perbaikan kondisi bawahan. Jadi ia membawa bawahan keluar dari kondisi keterpurukannya menuju kondisi yang lebih baik. Upaya itu diwujudkan dengan kebijakan-kebijakan yang memungkinkan perbaikan itu.
- 2) Pemimpin transformatif berupaya untuk memberikan perhatian pada nilai-nilai etis. Artinya, perhatian pemimpin transformatif juga terkait dengan perbaikan kualitas moralitas dan motivasi dari bawahan yang dipimpinnya.

Dengan kata lain, pemimpin transformasional menyuarakan cita-cita dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, tanggung jawab sosial lewat empati. Landasannya ialah bahwa setiap orang berharga baik bagi dirinya maupun bagi orang lain. Karena itulah ia harus di angkat dan dihargai secara total. Jadi, pemimpin membangkitkan kesadaran dari pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi.

- 3) Pemimpin transformatif tidak menggurui, melainkan mengaktifkan para pengikut untuk melakukan inovasi-inovasi untuk bangkit dari keterpurukannya. Di sini Yukl memperlihatkan bahwa seorang pemimpin
- 4) bukan sebagai penentu segalanya, melainkan pendamping dan partner bagi bawahannya.
- 5) Kepemimpinan transformatif mengandung muatan stimulasi intelektual. Dalam sistem seperti ini intensi penguasa adalah meningkatkan kesadaran pengikutnya akan

masalah-masalah konkret dan memandang masalah itu dari perspektif yang baru. Jadi, ada semacam konsistensi.

- 6) Kepemimpinan transformatif menghidupkan dialog dalam strata sosial lewat komunikasi politik yang sehat. Dialog ini mengandaikan adanya keterbukaan dan visi yang jelas dari seorang pemimpin.

Kekurangan Gaya Kepemimpinan Transformasional

Meskipun terdapat banyak kelebihan, kepemimpinan transformasional memiliki beberapa kekurangan yang wajib Anda ketahui untuk menjadi pertimbangan ke depannya. Kekurangan tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Tidak Cocok pada Organisasi yang Tidak Memiliki Struktur

Gaya kepemimpinan transformasional cenderung efektif dalam organisasi yang memiliki struktur yang fleksibel dan terbuka untuk perubahan. Namun, dalam organisasi yang sangat terstruktur dan hierarkis, pendekatan ini mungkin tidak berhasil dengan baik. Gaya

kepemimpinan ini mendorong kolaborasi, inovasi, dan partisipasi aktif dari anggota tim. Oleh karena itu, jika organisasi memiliki proses yang terlalu formal dan terikat aturan, mungkin sulit untuk menerapkan pendekatan ini secara efektif.

2) Tidak Cocok pada Tim yang Dibentuk Sementara

Gaya kepemimpinan transformasional membutuhkan waktu dan interaksi yang konsisten antara pemimpin dan anggota tim untuk membangun hubungan yang kuat dan saling memengaruhi. Oleh karena itu, dalam konteks tim yang dibentuk sementara atau proyek jangka pendek, di mana anggota tim sering kali tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengembangkan hubungan yang dalam, pendekatan ini mungkin tidak efektif. Gaya kepemimpinan transformasional cenderung memberikan dampak yang lebih signifikan dalam jangka waktu yang lebih panjang.

3) Kurang Tepat untuk Diterapkan pada Bisnis yang Baru Merintis

Dalam bisnis yang baru merintis atau industri yang sangat berubah dengan cepat, gaya kepemimpinan transformasional mungkin tidak sepenuhnya cocok. Pada tahap awal pengembangan bisnis, seringkali diperlukan gaya kepemimpinan yang lebih berorientasi pada pengambilan keputusan yang cepat dan efisien, serta fokus pada aspek operasional yang lebih praktis. Gaya kepemimpinan transformasional lebih cocok untuk mengarahkan transformasi budaya dan inovasi pada tahap-tahap selanjutnya ketika organisasi telah mapan.

4) Tidak Cocok untuk Lingkungan yang Birokratis

Lingkungan yang diatur secara birokrasi dengan prosedur yang ketat, hierarki yang kuat, dan aturan yang kaku mungkin tidak mendukung penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Pendekatan ini mendorong fleksibilitas, kolaborasi, dan otonomi bagi anggota tim. Jika lingkungan organisasi didominasi oleh birokrasi yang kaku dan peraturan yang ketat, pemimpin

yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mungkin menghadapi hambatan yang signifikan dalam menginspirasi perubahan dan inovasi.

Cara Menerapkan Gaya

Kepemimpinan Transformasional

Mengutip dari situs MindTools, di bawah ini adalah beberapa kiat praktis untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1) Jangan Takut Bereksplorasi dan Bereksperimen

Sebagai seorang pemimpin transformasional, Anda perlu memiliki sikap terbuka terhadap ide-ide baru dan berani mengambil risiko. Jangan takut untuk bereksplorasi dan bereksperimen dengan pendekatan baru dalam mengatasi masalah atau mencapai tujuan. Ini akan mendorong kreativitas dan inovasi di antara anggota tim Anda.

2) Selalu Cari Peluang untuk Memperbaiki Suatu Hal

Pemimpin transformasional harus selalu mencari peluang untuk memperbaiki situasi atau proses yang ada. Selalu evaluasi kinerja tim dan cari cara untuk meningkatkannya. Sertakan anggota tim dalam proses perbaikan ini dan dorong mereka untuk memberikan masukan dan ide-ide mereka. Cara ini memungkinkan Anda akan menciptakan lingkungan yang berfokus pada pertumbuhan dan perbaikan yang berkelanjutan.

3) Berani Bertanggung Jawab

Sebagai pemimpin transformasional, Anda harus berani mengambil tanggung jawab atas keputusan dan tindakan Anda. Jika terjadi kesalahan atau kegagalan, jadilah pemimpin yang bertanggung jawab dengan mengakui kesalahan dan belajar darinya. Ini akan memperkuat kepercayaan anggota tim dan menginspirasi mereka untuk juga bertanggung jawab atas tindakan mereka sendiri.

4) Hargai Setiap Ide dan Gagasan Karyawan Anda

Sebagai pemimpin transformasional, penting untuk menghargai setiap ide dan gagasan yang diajukan oleh anggota tim. Berikan ruang bagi anggota tim untuk berkontribusi dan merasa dihargai. Dengarkan dengan saksama dan jangan mengecilkan pentingnya ide-ide tersebut. Pengakuan atau apresiasi terhadap kontribusi anggota tim akan membantu Anda membangun semangat tim yang kuat dan memotivasi anggota tim untuk berinovasi dan berpartisipasi aktif dalam proses transformasi.

D. Kesimpulan

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang lain supaya mereka dapat bekerjasama mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu bentuk daripada kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional. Burns menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus

mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Terdapat empat dimensi yang termasuk didalamnya, yakni karismatik, inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual. Urgensi dari kepemimpinan transformative diantaranya fokus kepemimpinan transformatif pertama-tama terarah pada kepentingan bawahannya, berupaya untuk memberikan perhatian pada nilai-nilai etis, tidak menggurui, melainkan mengaktifkan para pengikut untuk melakukan inovasi-inovasi untuk bangkit dari keterpurukannya, mengandung muatan stimulasi intelektual, dan menghidupkan dialog dalam strata sosial lewat komunikasi politik yang sehat. Kapasitas para pemimpin transformasional untuk membuat perubahan-perubahan penting dalam organisasi, dan sejauh mana perubahan-perubahan yang demikian dapat dipertanggungjawabkan, tergantung kepada beberapa aspek situasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, (2022) "Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi kerja", Azka Pustaka, Sumatra Barat
- Faeni. D.P (2021) "Kepemimpinan Transformasional", Jawa Mediasindo Lestari, Bogor
- <https://www.pluxee.co.id/blog/gaya-kepemimpinan-transformasional/>
- Insan, Nur (2017) "Kepemimpinan Transformasional", Alfabeta, Makasar
- Iswahyudi. M.S (2022) "Gaya Kepemimpinan" Cendikia Mulia Mandiri, Batam
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. Bulletin of Management and Business
- Suriagiri (2020) "Kepemimpinan Transformasional", Radja Publika, Kota Lhokseumawe
- Wahyusumidsjo, (1999) "Kepemimpinan dan Motivasi", Graha Indonesia, Jakarta
- Yulk, Gary, (1998) "Kepemimpinan dalam Organisasi", PT. Buana Ilmu