



PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENDUKUNG EFEKTIVITAS KINERJA ORGANISASI

Muhammad Arief Rachman¹, Dewi Kurniawati²

Abstrak

Kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam memajukan dan mendukung kinerja sebuah organisasi. Dalam praktiknya, suatu organisasi akan berjalan dengan lebih baik dan terarah apabila mendapat dukungan penuh dari seorang pemimpin. Pemimpin dalam sebuah organisasi berperan dalam merumuskan visi, misi dan sasaran organisasi. Selain itu, pemimpin juga berperan dalam menentukan berbagai macam strategi pencapaian dari target organisasi serta mampu mengarahkan anggota-anggotanya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif melalui studi pustaka (*library research*). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menghimpun dan menganalisis segala hal baik dari buku, artikel, maupun jurnal yang membahas terkait dengan komunikasi organisasi dan kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelusuran yang telah dilakukan oleh penulis, maka didapati bahwa kepemimpinan transformasional sangat berperan penting dalam mendukung kinerja sebuah organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan

Abstract

Leadership has a major role in advancing and supporting the performance of an organization. In practice, an organization will run better and more directed when it has the full support of a leader. Leaders in an organization play a role in formulating the vision, mission and objectives of the organization. In addition, leaders also play a part in determining a variety of strategies for achieving the organization's goals as well as being able to guide its members in the efforts to the goals of the organisation. The research method used is qualitative through library research. The data collection technique used is to gather and analyze everything from books, articles, and journals that deal with organizational communication and leadership. Based on the research carried out by the author, it is found that transformational leadership plays an important role in supporting the performance of an organization.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Communication, Leadership

¹ Universitas Sumatera Utara, email: mhdariefrachman@gmail.com

² Universitas Sumatera Utara, email: dewi.kurniawati@usu.ac.id

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi anggotanya agar mau dan mampu memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Mc Shane, 2008). Ia mengungkapkan, suatu organisasi akan berjalan dengan lebih baik dan terarah apabila mendapat dukungan penuh dari seorang pemimpin. Pemimpin dalam sebuah organisasi berperan dalam merumuskan visi, misi dan sasaran organisasi. Selain itu, pemimpin juga berperan dalam menentukan berbagai macam strategi pencapaian dari target organisasi serta mampu mengarahkan anggota-anggotanya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut. GR Terry & LW. Rue memahami kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam suatu keadaan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi (GR. Terry Dan LW. Rue, 1993).

Dalam bahasa Inggris Kepemimpinan “Leadership” secara umum diartikan sebagai hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia karena mempunyai kepentingan yang sama (Engkoswara dan Aan Komariah, 2010). Disebutkan pula bahwa kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, hal ini karena kepemimpinan menyangkut perilaku seorang pemimpin dalam rangka mempengaruhi para pegawai atau karyawannya, sehingga para pegawai mau bekerja sama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Sondang P.Siagian dalam Abdul Azis Wahab mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen yakni sebagai motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat dalam organisasi. Sukses tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung atas cara-cara memimpin yang dipraktikkan oleh para atasan atau jajaran manajerial (Abdul Azis, 2008). Selanjutnya Soepardi dalam Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (bila perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.

Dalam praktiknya, kemampuan seorang pemimpin juga ditentukan oleh perilaku seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transformasional sendiri mengarah kepada proses membangun sebuah komitmen menuju tujuan organisasi serta memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai tujuan tersebut. Teori kepemimpinan transformasional yaitu mempelajari cara para pemimpin mengubah budaya organisasi dan menata struktur organisasi serta melakukan strategi-strategi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi, (Iqbal M, 2021).

Pemimpin transformasional juga disebut sebagai seseorang yang membantu perusahaan dan karyawan dalam membuat perubahan positif dalam aktivitas mereka, perubahan tersebut dapat terjadi dalam skala besar. Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai sebuah kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang diterapkan kepada bawahannya sehingga karyawan dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja kerjanya untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Tubagus, 2015).

Kepemimpinan transformasional berupaya untuk mentransformasikan nilai-nilai yang diikuti oleh bawahan dalam mendukung visi dan misi organisasi, (Priskilla & I Putu, 2019). Berdasarkan beberapa deskripsi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan transformasional merupakan proses kepemimpinan yang membawa perubahan melalui visi yang

jasas, serta melibatkan bawahan dalam setiap aktivitas, serta sikap karismatik sebagai pendekatan antara pemimpin dan pengikut.

Berdasarkan hasil penelitian "Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Sebuah Organisasi Kependidikan" yang dilakukan oleh Imam Prawoto (2022), disampaikan bahwa model atau gaya kepemimpinan transformasional memiliki karakteristik perubahan atau perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik atau sesuai dengan tujuan pendidikan yang dicita-citakan organisasi.

Berikutnya, berdasarkan penelitian "Pemimpin dan Kepemimpinan Efektif" yang dilakukan oleh Asep Kurniawan (2014), disebutkan bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya suatu hasil tertentu diikuti dengan tingginya tingkat kepercayaan diri terhadap hasil yang akan diraih. Mengerti apa yang harus ditransformasikan atau diubah adalah cara karyawan untuk bisa mengerti pekerjaannya, menyebabkan mereka fokus akan kolektivitas pekerjaan yang efektif dibanding harus mendahulukan kepentingannya sendiri dan hal tersebut akan menunjukkan hasil yang melampaui harapan.

Penelitian dan artikel terkait kepemimpinan transformasional memang sudah banyak dilakukan, namun kehadiran penelitian ini juga sebagai penambah khazanah penelitian terkait kepemimpinan transformasional yang dapat dijadikan sebagai referensi kedepannya. Selain itu, tulisan ini diharapkan mampu memberikan jawaban atas pertanyaan terkait kepemimpinan seperti apa yang ideal dan efektif untuk diterapkan dalam sebuah organisasi.

METODE

Dalam penulisan artikel ini, penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif melalui studi pustaka (*library research*). Menurut Sugiyono (2020), studi pustaka merupakan kajian yang berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menghimpun dan menganalisis segala hal baik dari buku, artikel, maupun jurnal yang membahas terkait dengan komunikasi, organisasi, kepemimpinan, dan kepemimpinan transformasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Handoko (1984) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Secara konseptual, komunikasi terkandung dalam konsep organisasi, sedangkan secara operasional komunikasi dibutuhkan dalam praktik atau proses penyelenggaraan organisasi. Barnard (1938) mengatakan bahwa dalam setiap teori organisasi yang lengkap dan menyeluruh, komunikasi pasti menduduki sentral, karena struktur, keluasan jangkauan, dan ruang lingkup organisasi hampir seluruhnya ditentukan oleh teknik-teknik komunikasi. Bahkan sesungguhnya dalam organisasi muncul dan dipelihara karena tuntunan komunikasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin berjudul "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional" (2015) menyatakan, bahwa untuk mewujudkan gaya kepemimpinan transformasional harus berawal dari membuat visi yang jelas dan diakhiri dengan membangun budaya belajar dalam organisasi. Jika hal ini dilakukan dengan baik, maka kualitas

diri akan semakin meningkat yang pada akhirnya akan terwujud organisasi yang maju dan organisasi yang bonafit dan kompetitif.

Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa organisasi atau institusi pendidikan membutuhkan sosok pemimpin untuk memajukan, mengembangkan serta membawa institusi yang dipimpinnya menuju kearah yang lebih baik. Sehingga dapat ditekankan pula bahwa kepemimpinan transformasional salah satu gaya kepemimpinan yang modern yang mampu mengubah dari visi misi menjadi aksi dan dilakukan dengan membuat visi yang jelas, memotivasi staf untuk menjadi kreatif, inovatif, membangun budaya belajar, serta membangun komunikasi yang efektif.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Handayani, dkk berjudul "Kepemimpinan Transformasional" (2023), disebutkan bahwa Inovasi pendekatan baru dalam kepemimpinan menjadi sebuah kebutuhan organisasi yang tidak dapat dihindari pada saat ini, salah satunya model kepemimpinan gaya transformatif. Gaya kepemimpinan tersebut dibutuhkan karena secara inovatif dapat memupuk potensi pengikut, dapat memberdayakan staf maupun organisasi melalui pola berpikir, peningkatan visi, pengenalan dan pemahaman akan tujuan organisasi.

Hal ini dilakukan hingga mampu membawa organisasi mengarah pada perubahan yang berkesinambungan melalui pengadaan aktifitas kerja yang bermodalkan kemampuan serta pengalaman tiap pengikut sehingga dirinya merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pemimpin transformasional dituntut cakap dalam mendefinisikan dan mengkomunikasikan visi pokok organisasi, pengikut pun harus menerima dan mengakui integritas pemimpinnya.

Gaya kepemimpinan ini dapat mempengaruhi pengikut melakukan lebih dari yang diharapkan hingga memelihara motivasi karyawannya dan mendukung kinerja dari sebuah organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wanda Ardalita berjudul "Penerapan Komunikasi Pemimpin Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan" (2017). Berdasarkan penelitian tersebut dikemukakan bahwa kesuksesan dan kesempurnaan suatu organisasi dalam perencanaan, kebijakan dan teknologi yang dimiliki, tidak dapat berjalan apabila tidak ada faktor manusia yang menyelenggarakannya, oleh karena itu tipe kepemimpinan dan komunikasi yang tepat sangat mempengaruhi kinerja karyawannya sehingga mencapai kepuasan.

Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa tugas pemimpin yang paling sulit dilakukan adalah memotivasi bawahan agar mereka lebih giat bekerja dan penuh tanggung jawab. Hal ini terjadi karena pada dasarnya motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karena hasilnya dipengaruhi dari motivasi kerja tersebut. Kepemimpinan transformasional juga mencakup adanya seni berbicara atau ilmu berbicara dari seorang pemimpin untuk membela diri dan mempengaruhi orang lain. Hal ini dilakukan dengan menerapkan ilmu retorika dalam berkomunikasi dengan karyawan atau anggota organisasi.

Berdasarkan kajian literatur yang telah dipaparkan dalam tulisan, dapat diketahui bahwa dalam menjalankan sebuah organisasi, seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting. Gaya kepemimpinan yang diadopsi dalam organisasi juga harus sesuai dengan kebutuhan dan target dari organisasi tersebut. Kepemimpinan transformasional mampu membentuk iklim organisasi yang positif dan membangun motivasi yang berpengaruh pada kinerja sebuah organisasi. Kemajuan sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh bagaimana gaya kepemimpinan dari para atasan di dalam organisasi tersebut.

KESIMPULAN

Sebuah organisasi akan berjalan dengan baik jika orang-orang yang terlibat di dalamnya mampu saling memahami dan memotivasi demi kemajuan organisasi itu sendiri. Motivasi tersebut dapat diberikan dengan metode retorika yang baik sehingga mudah dipahami dan diaplikasikan oleh seluruh anggota organisasi. Untuk memajukan organisasi ini pula, peran seorang pemimpin diperlukan. Namun demikian, tidak semua gaya kepemimpinan dapat memberikan hasil yang maksimal bagi sebuah organisasi. Kepemimpinan transformasional masih dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang efektif demi kemajuan sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Engkoswara. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Abdul Aziz, (2008). *Ekonomi Islam Analisis Mikro dan Makro*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Barnard, Chester I. (1938). *The Functions of The Executive*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- GR. Terry & LW. Rue. (1993). *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handaydaftarni, Putri et al. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*. 1, 3 (Jun. 2023), 84–101.
- Iqbal, Muhammad. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Jurnal Pendidikan*. 10(3): 119-129.
- Kurniawan, Asep. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan Efektif. *Prosiding Sembistek No. 0*. 791– 802.
- Made Dwi Priskilla, N., Putu Santika, I., Bisnis, F., Triatma Mulya, U., & -Bali, 61 B. (2019). Implikasi gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Puri Saron hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 01(1), 61–73.
- McShane, SL., & Von Glinow, MA. (2008). *Organizational Behavior: Emerging Realistic for The Work Place Revolution*. Boston: Mc Graw Hill. Irwin
- Prawoto, Imam. (2022). Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Sebuah Organisasi Kependidikan. *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*. 9(3): 963-974.

- Shalahuddin. (2015). Karakteristik kepemimpinan transformasional. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*. 6: 56599.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Interpretif Dan Konstruktif*. Edited By Y. Suryandari. Bandung: ALFABETA
- T. Hani Handoko , (1984). *Manajemen*, Universtas Gadjah Mada, Yogyakarta : Anggota IKAPI.
- Wanda Ardalita, Sri. (2017). *Penerapan Komunikasi Pemimpin Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan*. Tesis Magister, Universitas Mercu Buana.