

DAMPAK POLITIK KEPEMIMPINAN REFORMASI BIROKRASI (Studi pada Pemerintah Kota Bandung Tahun 2015)

Andrian

Prodi Ppkn Stkip Pasundan Cimahi, Indonesia

Email: andrian554@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis tentang politik kepemimpinan reformasi birokrasi pemerintah daerah Kota Bandung pada Tahun 2015. Penelitian ini didasarkan pada reformasi birokrasi di pemerintah Kota Bandung telah mendapatkan predikat sangats baik dari Kementerian Pendayssagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Hal tersebut disebabkan karena kepemimpinan Ridwan Kamil yang berhasil membawa Kota Bandung ke arah yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kepemimpinan Ridwan Kamil dalam membangun Kota Bandung melalui reformasi birokrasi. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil dalam penelitian ini adalah keberhasilan Ridwan Kamil memperoleh predikat sangat baik dalam reformasi birokrasinya tidak terlepas dari kepemimpinannya. Kepemimpinan yang dilakukannya adalah memfokuskan kinerjanya pada pelayanan masyarakat berbasis teknolsogi dan informasi melalui media-media sosial. Artinya, Ridwan Kamil membangun jalur komunikasi yang cepat, langsung, dan tanpa perantara dengan seluruh masyarakat melalui berbagai media sosial. Selain itu, Ridwan Kamil menunjukkan sosok kepemimpinan adaptif dan tipikal orang yang terbuka pada ide-ide (ideas) baru serta menghargai pengetahuan. Selanjutnya adalah strategi komunikasi politik yang dibangun mampu meningkatkan kesadaran warga, sehingga upaya penertiban yang dilakukan berjalan lancar dan kondusif tanpa menimbulkan banyak perlawanan dan bentrokan.

Kata kunci: Reformasi Birokrasi, Kepemimpinan, Politik

Abstract

The This study analyzes the leadership politics of bureaucratic reform in the Bandung city government in 2015. This research is based on the bureaucratic reform in the Bandung city government which has received a very good predicate from the Ministry of Administrative Reform and Bureaucratic Reform. This is because Ridwan Kamil's leadership has succeeded in bringing the city of Bandung to a better direction. This study aims to explore Ridwan Kamil's leadership in building the city of Bandung through bureaucratic reform. The research method used in this study is a qualitative approach with a case study method. The result of this research is that Ridwan Kamil's success in obtaining a very good predicate in his bureaucratic reform cannot be separated from his leadership. His leadership is focusing its performance on technology and information-based community services through social media. That is, Ridwan Kamil builds a fast, direct, and without intermediary communication channel with the entire community through various social media. In addition, Ridwan Kamil shows an adaptive leadership figure and is a typical person who is open to new ideas and values knowledge. Furthermore, the political communication strategy that was built was able to increase citizen awareness, so that the control efforts carried out ran smoothly and conducively without causing a lot of resistance and clashes.

Keywords: Bureaucratic Reform, Leadership, Politics

✉ Corresponding author:

Email : andrian554@gmail.com

Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, dan Agama

PENDAHULUAN

Pemerintah merupakan pemegang kekuasaan dalam menyelenggarakan kenegaraan yang dilaksanakan oleh pemimpin. Di Indonesia pemegang kekuasaan tersebut adalah Presiden Republik Indonesia. Fungsi utama dari pemerintah adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal adalah dengan sistem birokrasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Rinawati et al., (2020);WARDANA et al., (2021);Vogl et al., (2020) bahwa fungsi sistem dari birokrasi adalah menjalankan perannya secara optimal dalam menjalankan fungsi regulasi, alokasi, distribusi, pelayanan, dan pemberdayaan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya terutama berkaitan dengan pelayanan masyarakat, tentu pemerintah tidak bisa bekerja sendiri. Tentu saja membutuhkan peran pemerintah daerah yang menjadi wakil dari pemerintah. Peran dari pemerintah daerah adalah bagaimana dalam menyelenggarakan pemerintah dapat memberikan solusi dalam berbagai permasalahan yang ada dimasyarakat. Sebagaimana dijelaskan oleh Harmanita (2016) bahwa tugas kepala daerah adalah, memotret dan mengumpulkan segala bentuk masalah yang ada serta mengumpulkan gagasan-gagasan solutif untuk kemudian menginterpretasikannya, dan mentransfer informasi kepada orang lain. Ini adalah tentang bagaimana kepala daerah dapat dengan cepat menemukan inti masalah dan menginterpretasikannya untuk kemudian mencari solusi pemecahan yang tepat.

Untuk memperoleh pelayanan yang optimal kepada publik maka dibutuhkan pembenahan-pembenahan atau inovasi-inovasi dalam kebirokrasian, yaitu reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi merupakan sistem birokrasi yang tepat dalam melaksanakan upaya pelayanan kepada public (WARDANA et al., 2021). Dengan begitu, reformasi birokrasi adalah tata pemerintah yang baik. Tata pemerintah yang baik adalah sistem yang memungkinkan terjadinya mekanisme penyelenggaraan pemerintah negara yang efektif, efisien dan akuntabel dengan menjaga sinergi yang konstruktif antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Kemudian, Antonowicz et al., (2020);Campos et al., (2020) menambahkan bahwa reformasi dapat diartikan sebagai perubahan sistem secara luas atau perubahan struktural secara khusus. Artinya, tujuan reformasi birokrasi antara lain adalah untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dalam penyelenggaraan pemerintah khususnya disektor publik Branco et al., (2019);De Grauwe & Ji, (2020). Jadi, dapat dikatakan bahwa reformasi birokrasi adalah sistem yang ideal dalam memantapkan pelayanan public, sehingga pelayanan tersebut menjadi mudah dan efektif. Selain itu, reformasi birokrasi tidak sekadar menyederhanakan struktur birokrasi, tapi mengubah pola pikir (*mind set*) dan pola budaya (*cultural set*) birokrasi untuk berbagi peran dalam tata kelola pemerintahan. Reformasi birokrasi berarti perubahan cara berpikir (pola pikir, pola sikap, dan pola tindak), perubahan penguasa menjadi pelayan, mendahulukan peranan dari wewenang, tidak berpikir hasil produksi tetapi hasil akhir, dan perubahan manajemen kinerja (Ishak et al., 2020).

Reformasi birokrasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni. SDM tersebut salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam menjalankan sebuah organisasi, peran kuncinya adalah pada kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan hal utama dalam menggerakkan organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Maka dari itu, diperlukan tahapan-tahapan atau konsistensi dalam menjalankannya tersebut. Sebagaimana diutarakan oleh Wahyurudhanto, (2020) bahwa kepemimpinan merupakan kunci dalam kelangsungan

hidup suatu organisasi, karena pimpinan merupakan pencetus tujuan dari suatu organisasi, merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tercapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang baik akan berdampak baik terhadap organisasi. Kemudian, Norman et al., (2015) menyatakan bahwa seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahannya sehingga terciptanya motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha kerja yang maksimal, dan juga didukung oleh motivasi dalam hal ini pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi, cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan sebagai kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. (Kozioł-Nadolna, 2020).

Reformasi birokrasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh negara atau pemerintah dalam mengelola urusan administratif kenegaraan atau sektor publik kepada sistem dan struktur yang baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Asyikin, (2020) reformasi birokrasi merupakan upaya penataan mendasar yang diharapkan dapat berdampak pada perubahan sistem dan struktur. Sistem berkaitan dengan hubungan antar unsur dan elemen yang saling mempengaruhi dan berkaitan membentuk suatu totalitas. Perubahan pada satu elemen kiranya dapat mempengaruhi unsur lain dalam sistem itu sendiri. Sedangkan struktur berhubungan dengan tatanan yang tersusun secara teratur dan sistematis. Perubahan struktur mencakup mekanisme dan prosedur, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, organisasi dan lingkungannya dalam kerangka pencapaian tujuan efisiensi penyelenggaraan birokrasi pemerintah. Perubahan tersebut meliputi keseluruhan aspek yang memungkinkan birokrasi memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya. Artinya, tujuan reformasi birokrasi antara lain adalah untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dalam penyelenggaraan pemerintah khususnya disektor public.

Arwati, (2021) menyebutkan bahwa kesuksesan sebuah sistem pemerintahan, bagaimanapun tergantung pada sikap dan karakter pemerintah yang harus dekat dengan karakter dan nilai-nilai masyarakatnya, baik dalam hal struktur, cara kerja, lokasi, maupun sumber-sumber kewenangan. Apabila hal tersebut dilakukan maka akan berdampak pada pelayanan kepada publik secara komprehensif dan sistematis (Frinces, 2008). Hal tersebut akan tercapai bahwa program reformasi membutuhkan sebuah cara dan metode yang diramu menjadi strategi yang tepat sehingga menjadi birokrasi yang berkualitas (Pollit dan Bouckaert, 2000). Reformasi ini diharapkan akan membawa negara dari titik awal tertentu kondisi dan kehidupan yang diharapkan di masa depan.

Keberhasilan reformasi birokrasi pada Pemerintah Kota Bandung pada Tahun 2015 tidak terlepas dari kepemimpinan Ridwan Kamil sebagai Walikota Bandung yang mengalami perubahan-perubahan. Kepemimpinan Ridwan Kamil berhasil merubah penilaian reformasi birokrasi Pemerintah Kota Bandung dari Kemenpan RB menjadi A yang kepemimpinan Walikota sebelumnya mendapat nilai C (Ombudsman, 2013). Keberhasilan kepemimpinan Ridwan Kamil sebagai Walikota Bandung Tahun 2015 tidak terlepas dari gerakan-gerakan perubahan yang menjadi jargon politiknya. Jargon tersebut bernama "Bandung Juara". Konsep "Bandung Juara" ini merujuk kepada upaya meningkatkan etos kerja aparat birokrasi pemerintah dan pengambil kebijakan di Kota Bandung (Wulansari, 2014: 28).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis bermaksud mengkaji dan meneliti dalam sebuah penelitian dengan rumusan masalah bagaimana politik kepemimpinan reformasi birokrasi Ridwan Kamil pada Pemerintah Daerah Kota Bandung Tahun 2015?

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus De Andrade et al., (2018); Silverman, (2020); Hitchings & Latham, (2019). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik purposif, yaitu pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi kepemimpinan reformasi birokrasi pada Pemerintah Kota Bandung Tahun 2015 (Kaya et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa kemajuan implementasi reformasi birokrasi pada Pemerintahan Daerah Kota Bandung pada Tahun 2015 yang mendapatkan predikat sangat memuaskan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi adalah tidak terlepas dari kepemimpinan Ridwan Kamil sebagai Walikota Bandung. Awal kampanye Ridwan Kamil ketika mencalonkan Walikota Bandung adalah adanya budaya politik kewargaan yang diterapkan oleh beliau, sehingga menimbulkan relasi yang dekat dan kepercayaan dari masyarakat Kota Bandung dan modal sosial yang tinggi. Selain itu, Ridwan Kamil menunjukkan sosok yang reformis, terbuka, dan peka terhadap kondisi dinamika pada Kota Bandung. Dengan begitu, masyarakat Kota Bandung dapat menilai sisi kepemimpinan Ridwan Kamil yang dapat memberikan harapan sesuai dengan ekspektasi masyarakat Kota Bandung. Sebagaimana dijelaskan oleh (Alam, 2020) bahwa kepemimpinan publik sebagai kepemimpinan birokrasi publik memegang peran sangat strategis, karena berhasil tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas-tugas pelayanan sangat ditentukan oleh kualitas pemimpinnya.

Ketika Ridwan Kamil terpilih menjadi Walikota Bandung pada bulan November 2013, awal kepemimpinannya beliau memberikan ruang baru untuk berkomunikasi melalui sosial media berupa group whatsapp dan mewajibkan seluruh dinas dan kepala dinas untuk memiliki akun twitter. Tujuannya adalah agar masyarakat Bandung dapat melaporkan keluhan dan menyampaikan kritik kepada dinas terkait tanpa jenjang dan permasalahan dapat teratasi dalam rentang waktu yang tidak lama (Plaček et al., 2020). Twitter, dapat membangun hubungan yang erat secara personal dengan warganya. Terbukti adanya ribuan respon dari masyarakat maya yang terus mengawasi serta mengkritisnya melalui Twitter ((Sihite et al., 2020). Jadi, awal kepemimpinan Ridwan Kamil sebagai Walikota Bandung adalah memfokuskan kinerjanya pada pelayanan masyarakat berbasis teknologi dan informasi melalui media-media sosial. Artinya, Ridwan Kamil membangun jalur komunikasi yang cepat, langsung, dan tanpa perantara dengan seluruh masyarakat melalui berbagai media sosial seperti twitter, instagram, facebook, ask.fm. Penjelasan tersebut sesuai apa yang dikemukakan oleh Sumarto (2015) bahwa untuk mewujudkan *good governance*, reformasi kepemimpinan dalam birokrasi dapat dilakukan dengan mengadakan pembaharuan, diantaranya adalah reformasi harus

dilakukan secara sistematis dan terpadu dalam memberikan pelayanan yang dapat memenuhi ekspektasi atau harapan masyarakat.

Kepemimpinan Ridwan Kamil sebagai Walikota Bandung juga memperlihatkan kepemimpinan adaptif. Kepemimpinan adaptif merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk merangkul segala kepentingan yang dimiliki oleh setiap aktor dalam rangka mencapai tujuan bersama, mampu mengelola kepentingan politik dalam organisasi, serta isu-isu kekuasaan baik di dalam maupun di luar organisasi sehingga mampu menghasilkan kolaborasi (Ohemeng et al., 2019). Maka dari itu, kepemimpinan Ridwan Kamil sebagai Walikota Bandung (periode 2013-2018) adalah tidak bekerja secara individu, tetapi dia mengajak berbagai elemen masyarakat untuk berpartisipasi secara bersama-sama dalam membangun Kota Bandung. Selain itu, Ridwan Kamil sebagai seorang pemimpin selalu mempertimbangkan pendapat dari bawahannya dan tidak serta merta mengambil keputusan sendiri. Guna memenuhi dan melakukan koordinasi dengan bawahan, ia selalu mengadakan rapat rutin bersama kepala dinas setiap hari senin. Rapat pimpinan ini dilakukan untuk melihat perkembangan kebijakan, koordinasi dan evaluasi bersama. Hal tersebut sesuai yang dijelaskan oleh. Pada tingkat pemerintahan ini fungsi dari kepemimpinan adalah menekankan pada pengawasan pada tiap departemen dan melaksanakan kerjasama dengan bawahan yang terpilih. Maka dari itu, tantangan pemimpin public adalah kemampuannya untuk mengembangkan arsitektur sosial organisasi mereka, sehingga memiliki kemampuan menciptakan modal intelektual (Bennis, 1995).

Salah satu karakteristik yang paling menonjol pada diri RK adalah pada faktor *openness to experience* (O). *Openness to experience* umumnya untuk menggambarkan orang yang terbuka, senang mendapatkan pengalaman baru, dan memandang pengalaman sebagai sumber kehidupan, Ridwan Kamil tipikal orang yang terbuka pada ide-ide (ideas) baru. Ia menghargai pengetahuan. (Hakim, 2019: 195). Hal tersebut sesuai yang dijelaskan oleh Fanani (2020) bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional terjadi karena pemimpin melihat dirinya sebagai agen perubahan (*agent of change*); pemimpin memiliki visi yang kuat (*visionary*) yang mempunyai level kepercayaan yang tinggi bagi institusinya. Artinya, kepemimpinan transformasional dapat dimaknai sebagai kepemimpinan yang mampu mentransformasikan ide-ide perubahan yang visioner kepada anggota organisasi yang dipimpinnya.

Sistem kolaborasi juga dilakukan Ridwan Kamil dengan pihak swasta guna pemberian dana CSR untuk membantu pembangunan smart city karena APBD yang terbatas. Tidak hanya itu, agar pembangunan tidak hanya menguntungkan pemerintah kota melalui CSR maupun penyediaan alat, pelibatan pihak swasta juga dalam ranah tugas yang jelas dimana dalam tataran pemberian pelayanan publik akan dikendalikan secara penuh oleh SKPD terkait tanpa melepas birokrasi, sedangkan swasta akan mewakili diri dalam penyedia layanan khusus yang secara *de facto* maupun *de jure* dalam komite strategis smart city bersama (Pitriyanti, & Harsasto, 2019).

Strategi komunikasi politik yang dilakukan Walikota Bandung Ridwan Kamil, mampu meningkatkan kesadaran warga, sehingga upaya penertiban yang dilakukan berjalan lancar dan kondusif tanpa menimbulkan banyak perlawanan dan bentrokan. Ridwan Kamil menggunakan empat tahapan penertiban yaitu ngobrol, mencari solusi, eksekusi, dan beautifikasi (Besman, 2017). Kegiatan komunikasi politik berpengaruh menggunakan hubungan masyarakat dan media merupakan strategi manajemen

informasi yang dibentuk untuk meyakinkan partai politik mendapatkan publisitas maksimum dan meminimalkan penilaian negatif (McNair, 2012:7).

Pembahasan

Pemimpin merupakan faktor utama dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, baik secara teknis maupun non teknis. Sebagaimana yang dikemukakan Thoha (2015) bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi terpenting. Maka dari itu, Rivai (2006) menjelaskan bahwa peran kepemimpinan diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin.

Dalam konteks reformasi birokrasi, kepemimpinan merupakan hal yang sangat urgensi dalam pelayanan publik untuk mencapai pelaksanaan reformasi birokrasi yang sesuai harapan masyarakat yang berimplikasi pada tujuan *good governance*. Sebagaimana dijelaskan oleh Sumarto (2015) bahwa untuk mewujudkan *good governance*, reformasi kepemimpinan dalam birokrasi dapat dilakukan dengan mengadakan pembaharuan, diantaranya adalah reformasi harus dilakukan secara sistematis dan terpadu dalam memberikan pelayanan yang dapat memenuhi ekspektasi atau harapan masyarakat. Pada era reformasi ini, birokrat terutama pemimpin birokrasi pemerintah dituntut untuk akuntabel (*accountability*), terbuka, peka dan tanggap atas apa yang diinginkan publik, bersikap profesional, integritas, dan netral tidak memihak. Selain itu, Hayat (2014) bahwa Kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi ujung tombak keberhasilan tujuan pemerintah. Keberhasilan penyelenggaraan reformasi birokrasi ditentukan oleh keberadaan seorang pemimpin di dalamnya, dengan berbagai karakter yang melekat dan tanggung jawab yang dipikulnya, menuntut pemimpin lebih agresif dalam berinovasi dan berkontribusi terhadap proses perubahan yang diharapkan. Prinsip-prinsip kepemimpinan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi menjadi tuntutan yang harus terus dilakukan dan digerakkan sebagai pemacu keberhasilan pemerintahan secara makro menuju *good governance* sebagai penangkal dari “budaya” KKN yang sudah “akut” dengan berbagai problematika lembaga pemerintahan yang ada. Implikasinya adalah pola kepemimpinan tersebut dapat menunjukkan reformasi birokrasi yang egaliter, transparan, akuntabel, dan mempunyai kualitas dan kompetensi bagi birokrasi tersebut.

Callahan (2017) berpendapat bahwa *the initial distinction for leadership of public bureaucracies begins with the recognition of leadership in public organizations as fundamentally different than leadership in the private sector*. Dari pandangan tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan birokrasi public diawali dengan fokusnya terhadap organisasi public secara fundamental yang berbeda dengan kepemimpinan pada sector swasta. Selain itu, *Leadership skills needed in public bureaucracies vary across levels of government. In local government, the leadership skill set of a city or country manager emphasize direct supervision of department heads, working across a wide range of issues, a deep understanding of both the revenue and expenditure sides of the budget, political acumen to directly work with five or more elected officials, and community engagement*. Jadi, keberadaan kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam birokrasi public pada tingkat pemerintahan. Pada tingkat pemerintahan ini fungsi dari kepemimpinan adalah menekankan pada pengawasan pada tiap departemen dan melaksanakan kerjasama dengan bawahan yang terpilih. Maka dari

itu, tantangan pemimpin public adalah kemampuannya untuk mengembangkan arsitektur sosial organisasi mereka, sehingga memiliki kemampuan menciptakan modal intelektual (Bennis, 1995). Kepemimpinan dalam reformasi birokrasi mempunyai peran yang ideal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Hal tersebut dikarenakan maju tidaknya birokrasi tergantung dari seorang pimpinan yang membawa organisasi tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Syafii (2012) bahwa kepemimpinan publik sebagai kepemimpinan birokrasi publik memegang peran sangat strategis, karena berhasil tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas-tugas pelayanan sangat ditentukan oleh kualitas pemimpinnya. Oleh karena itu kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan birokrasi. Pada konteks birokrasi publik yang sangat paternalistik, di mana para staf (bawahan) bekerja selalu tergantung kepada pemimpin. Apabila pemimpin tidak memiliki kemampuan kepemimpinan, maka tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik.

KESIMPULAN

Implementasi reformasi birokrasi pada Pemerintahan Daerah Kota Bandung pada Tahun 2015 yang memperoleh predikat sangat memuaskan dari Kementerian Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi adalah tidak terlepas dari kepemimpinan Ridwan Kamil sebagai Walikota Bandung. Awal kepemimpinan Ridwan Kamil sebagai Walikota Bandung adalah memfokuskan kinerjanya pada pelayanan masyarakat berbasis teknologi dan informasi melalui media-media sosial. Artinya, Ridwan Kamil membangun jalur komunikasi yang cepat, langsung, dan tanpa perantara dengan seluruh masyarakat melalui berbagai media sosial. Selain itu, Ridwan Kamil menunjukkan sosok kepemimpinan adaptif dan tipikal orang yang terbuka pada ide-ide (ideas) baru serta menghargai pengetahuan. Selanjutnya adalah strategi komunikasi politik yang dibangun mampu meningkatkan kesadaran warga, sehingga upaya penertiban yang dilakukan berjalan lancar dan kondusif tanpa menimbulkan banyak perlawanan dan bentrokan.

Daftar Pustaka

- Alam, M. A. (2020). Leading in the shadows: understanding administrative leadership in the context of COVID-19 pandemic management in Bangladesh. *International Journal of Public Leadership*, 17(1), 95–107. <https://doi.org/10.1108/IJPL-06-2020-0050>
- Antonowicz, D., Kulczycki, E., & Budzanowska, A. (2020). Breaking the deadlock of mistrust? A participative model of the structural reforms in higher education in Poland. *Higher Education Quarterly*, 74(4), 391–409. <https://doi.org/10.1111/hequ.12254>
- Arwati, D. (2021). E Government And Public Satisfaction Of Bandung City Government Accountability. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(8), 501–504. <https://doi.org/https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i8.2827>
- Asyikin, N. (2020). Legal politics of bureaucratic reform in really good governance according to prophetic law. *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum*, 28(1), 81–95. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/10393>
- Branco, R., Cardoso, D., Guillén, A. M., Sacchi, S., & Balbona, D. L. (2019). Here to Stay?

- Reversals of Structural Reforms in Southern Europe as the Crisis Wanes. *South European Society and Politics*, 24(2), 205–232. <https://doi.org/10.1080/13608746.2019.1640966>
- Campos, N. F., Eichenauer, V. Z., & Sturm, J.-E. (2020). Close encounters of the European kind: Economic integration, sectoral heterogeneity and structural reforms. *European Economic Review*, 129, 103511. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103511>
- De Andrade, S. R., Schmitt, M. D., Storck, B. C., Piccoli, T., & Ruoff, A. B. (2018). Documentary analysis in nursing theses: Data collection techniques and research methods. *Cogitare Enfermagem*, 23(1). <https://doi.org/10.5380/ce.v23i1.53598>
- De Grauwe, P., & Ji, Y. (2020). Structural reforms, animal spirits, and monetary policies. *European Economic Review*, 124, 103395. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103395>
- Handini, M. M., & Sukesu, S. (2019). *Pemberdayaan Masyarakat desa dalam Pengembangan UMKM di wilayah pesisir*. SCOPINDO Media Pustaka Press.
- Hitchings, R., & Latham, A. (2019). Qualitative methods I: On current conventions in interview research. *Progress in Human Geography*, 44(2), 389–398. <https://doi.org/10.1177/0309132519856412>
- Ishak, N., Hasibuan, R. R., & Arbani, T. S. (2020). Bureaucratic and Political Collaboration Towards a Good Governance System. *BESTUUR*, 8(1), 19. <https://doi.org/10.20961/bestuur.v8i1.42922>
- Kaya, T., Sağsan, M., Medeni, T., Medeni, T., & Yıldız, M. (2020). Qualitative analysis to determine decision-makers' attitudes towards e-government services in a De-Facto state. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 18(4), 609–629. <https://doi.org/10.1108/JICES-05-2019-0052>
- Kozioł-Nadolna, K. (2020). The Role of a Leader in Stimulating Innovation in an Organization. *Administrative Sciences*, 10(3), 59. <https://doi.org/10.3390/admsci10030059>
- Norman, S. M., Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2015). Leader roles, organization-based self-esteem, and employee outcomes. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(3), 253–270. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2013-0072>
- Ohemeng, F. L. K., Darko, T. O., & Amoako-Asiedu, E. (2019). Bureaucratic leadership, trust building, and employee engagement in the public sector in Ghana: The perspective of social exchange theory. *International Journal of Public Leadership*.
- Plaček, M., Špaček, D., & Ochrana, F. (2020). Public leadership and strategies of Czech municipalities during the COVID-19 pandemic – municipal activism vs municipal passivism. *International Journal of Public Leadership*, 17(1), 108–117. <https://doi.org/10.1108/IJPL-06-2020-0047>
- Rinawati, R., Syaeba, M., & Saleh, A. (2020). PATOLOGI BIROKRASI DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN MAMASA. *Journal Pegguruang: Conference Series*, 2(2), 108. <https://doi.org/10.35329/jp.v2i2.1551>

Sihite, O. B., Andika, C. B., & Prasetya, A. B. (2020). A Literature Review: Does Transformational Leadership impact and Effective in the Public Bureaucratic. *International Journal of Social, Policy and Law*, 1(1), 44–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.8888/ijospl.v1i1.16>

Silverman, D. (2020). *Qualitative research*. sage.

Vogl, T. M., Seidelin, C., Ganesh, B., & Bright, J. (2020). Smart Technology and the Emergence of Algorithmic Bureaucracy: Artificial Intelligence in <scp>UK</scp> Local Authorities. *Public Administration Review*, 80(6), 946–961. <https://doi.org/10.1111/puar.13286>

Wahyurudhanto, A. (2020). Critical Reorientation of Bureaucratic Reform and Good Governance in Public Sector Administration in Indonesia. *Webology*, 17(2), 308–316. <https://doi.org/10.14704/WEB/V17I2/WEB17033>

WARDANA, A. F., RARES, J., & DENGGO, S. (2021). DAMPAK REFORMASI BIROKRASI (Studi Tentang Restrukturisasi di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara). *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 7(104).