

Volume12 No:2Oktober 2018

ISSN:2087-0957

SOSIALITA

Jurnal Ilmu Administrasi

JIA	Vol :12	No :2	Hlm1-104	BandarLampung, Oktober 2018	ISSN :2-0870957
------------	----------------	--------------	-----------------	------------------------------------	------------------------

**DITERBITKAN
OLEH :
PROGRAMSTUDIILMUADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMUSOSIAL DAN ILMUPOLITIK
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

SOSIALITA

JURNAL ILMU ADMINISTRASI

Jurnal **SOSIALITA** diterbitkan dua kali dalam satu tahun oleh Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Bandar Lampung.

Susunan Personalia

Penanggung Jawab : Rektor Universitas Bandar Lampung

Dewan penyunting

Ketua Penyunting : Dr. Moh. Oktaviannur, SE., M.M

Wakil Ketua Penyunting : Drs. Soewito, M.M

Anggota : Dr. Supriyanto, M.Si

Mitra Bestari : Prof. Dr. Khomsahrial Romli, M.Si (Universitas Bandar Lampung)

Dr. Nur Effendi, S.Sos., M.Si (Universitas Lampung)

Dr. Suropto, S.Sos., M.AB (Universitas Lampung)

Administrasi dan Distribusi : Novianti Dermadi, S.Kom

Alamat Redaksi:

Gedung Rektorat Lantai 6 FISIP Universitas Bandar Lampung

Jalan ZA. Pagar Alam No: 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung

Telp : 0721 771331

DAFTAR ISI

No	Judul	hal
1	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung Oleh : Yudiana Sari	1
2	Analisis Model Efisiensi Pasar Bentuk Setengah Kuat Melalui Pengumuman Inisiasi Dividen Pada Bank Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016 Oleh : Soewito, Rizka Safitri, Suwandi	13
3	Budaya Politik Perempuan Semende Di Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Oleh: Alip Susilowati Utama	27
4	Potensi Dan Prospek Pengembangan Pariwisata Di Kecamatan Ulu Ogan Oleh : Aprilia Lestari, Herwin Sagita Bela	38
5	Upaya Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Dalam Pemberdayaan Masyarakat (Studi Kasus Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa) Oleh : Ikang Putra Anggara	57
6	Mewujudkan Kepemimpinan Transformasional Birokrasi Pemerintah Oleh : Rusdan	66
7	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Konsumen Melakukan Pembelian Rumah Pada Perumahan Arum Lestari di Bandar Lampung Oleh : Jeny Puspita	75
8	Assesment Kualitas Jasa Dengan Pendekatan Inklusi Etika Dan Filsafat Bisnis Perspektif Syariah Oleh: Mohammad Machrus	92

BIODATA PENULIS

1. Yudiana Sari, Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satu Nusa Lampung
2. Soewito, Dosen Ilmu Administrasi Bisnis Fisip Universitas Bandar Lampung,
3. Rizka Safitri Oktaria Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bandar Lampung,
4. Suwandi Dosen Ekonomi Informatic Bussiness Institute Darmajaya.
5. Alip Susilowati Utama, Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Baturaja
6. Aprilia Lestari, Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Baturaja,
7. Herwin Sagita Bela, Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Baturaja
8. I Kang Putra Anggara, Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Baturaja
9. Rusdan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satu Nusa Bandar Lampung
10. Jeny Puspita, Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satu Nusa Lampung
11. Mohammad Machrus, Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satu Nusa Lampung

JIA	Vol :12	No : 2	Hlm1-104	Bandar Lampung, Oktober 2018	ISSN :2-087-0957
-----	---------	--------	----------	------------------------------	------------------

KETENTUANPENULISAN

1. Artikel yang ditulis dapat berupa hasil penelitian atau ide/gagasan di bidang ilmu sosial, khususnya Ilmu Administrasi Bisnis.
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris maksimal 20 halaman quarto, spasi 1,5, huruf Times New Roman dilengkapi abstrak dan kata kunci.
3. Nama penulis ditulis di bawah judul.
4. Artikel hasil penelitian sbb:
 - a. Judul
 - b. Nama penulis
 - c. Abstrak dalam Bahasa Indonesia / Inggris
 - d. Kata Kunci
 - e. Pendahuluan
 - f. Metode Penelitian
 - g. Pembahasan
 - h. Kesimpulan dan saran
 - i. Daftar Pustaka
5. Artikel (ide/gagasan)
 - a. Judul
 - b. Nama penulis
 - c. Abstrak dalam bahasa Indonesia / Inggris
 - d. Kata Kunci
 - e. Pendahuluan
 - f. Sub Judul
 - g. Penutup
 - h. Daftar Rujukan
 - i. Lampiran
5. Artikel dikirim ke redaksi paling lambat dua bulan sebelum penerbitan

JIA	Vol : 12	No: 2	Hlm 1-104	Bandar Lampung, Oktober 2018	ISSN : 2-087-0957
------------	-----------------	--------------	------------------	-------------------------------------	--------------------------

MEWUJUDKAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL BIROKRASI PEMERINTAH

OLEH : DRS. RUSDAN, M.Si
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SATU NUSA BANDAR LAMPUNG
Rusdanrusdan@yahoo.com

Abstrak

Kepemimpinan merupakan 'core' yang menentukan keberadaan dan orientasi dari sebuah organisasi, oleh sebab itu telaah tentang kepemimpinan sangat penting untuk memahami organisasi secara mendalam. Salah satu organisasi yang sering menjadi sorotan karena sering di konotasi negatif, yakni lamban, berbelit dan kaku adalah birokrasi pemerintah. Maka dalam telaah ini ditawarkan pentingnya memperbaharui pola kepemimpinan yang dianggap adaptif terhadap perubahan, yakni kepemimpinan transformasional. Di dalamnya ada penguatan kapabilitas pemimpin yang mampu menawarkan perubahan di dalam organisasi dengan kapabilitas untuk menanamkan nilai-nilai baru, kapabilitas intelektual dan kapabilitas untuk mengeksekusi semua potensi organisasi untuk diimplementasikan ke lingkungan eksternal yang terus bergerak dan berubah secara cepat. Melalui kepemimpinan ini diharapkan birokrasi pemerintah lebih mampu bergerak secara dinamis beradaptasi dengan lingkungan eksternal.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Transformasional, Birokrasi, Resiko

I. Pendahuluan

Pada dua dekade terakhir terjadi perubahan secara fundamental dan revolusioner pola transaksi dalam berbagai tataran kehidupan masyarakat, sebagai pengaruh perkembangan ilmu dan teknologi diseluruh bagian dunia. Tak terkecuali bangsa Indonesia mengalami dan menjadi bagian dari proses yang dipengaruhi oleh kondisi tersebut. Oleh sebab itu dibutuhkan orang-orang yang mampu beradaptasi dengan perubahan.

Dengan perubahan lingkungan eksternal yang begitu cepat, dituntut kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, bahkan harus mampu menjadi bagian sebagai perubah tersebut. Revolusi industri pada fase sekarang ditandai dengan adanya perubahan paradigma tentang dimensi waktu, ruang dan jarak yang menjadi imajiner karena perkembangan ilmu

pengetahuan dan inovasi teknologi. Untuk mengantisipasi dan berada dalam arus perubahan tersebut, yang penting dan urgens bagi birokrasi pemerintah adalah menyesuaikan pola kepemimpinan dari para pejabat birokrasi. Sinyalemen yang dikemukakan oleh **Azizi (2007 : 95)** salah satu masalah utama pejabat birokrasi adalah bahwa banyak pejabat kurang menguasai manajemen dan kepemimpinan. Banyak yang bekerja dengan sekedar mengalir sampai ke jabatan yang lebih tinggi, bahkan ke puncak birokrasi, yakni eselon satu.

Problematika yang dihadapi pada saat ini adalah, kecenderungan terjebak dalam retorik klasik yang dijadikan alasan pembenar terhadap kesenjangan tersebut, yakni bekerja "sesuai dengan aturan yang berlaku. Aturan dijadikan sandaran untuk membenarkan kondisi "status quo", bahkan menikmatinya,

sehingga bekerja” ala kadarnya”. Melihat kondisi yang demikian, maka sulit bagi bangsa Indonesia untuk berkompetisi dengan bangsa dan negara lain. Seperti dikemukakan oleh **Prawirosentono dan Primasari (2014 : 66)** Intinya, etos kerja bangsa Indonesia dan perilakunya tidak cukup kompetitif memasuki organisasi modern yang memerlukan disiplin tinggi, kejujuran yang tidak bisa ditawar serta keahlian teknologi yang paripurna. Hal itu menjadi tantangan besar yang harus dituntaskan oleh birokrasi pemerintah sebagai salah satu organisasi publik yang memiliki kepentingan secara langsung maupun tidak langsung dengan konsisi eksternal yang sedang dan selalu berubah secara cepat.

Salah satu upaya yang perlu ditingkatkan kualitasnya adalah masalah kepemimpinan, kepemimpinan merupakan inti dari aktivitas organisasi, daya gerak organisasi sangat dipengaruhi oleh “style” dari orang-orang yang berposisi sebagai pemimpin. Pernyataan tersebut bukan tanpa alasan, kepemimpinan merupakan “wire puller” yang mempengaruhi kecepatan, ketepatan dan orientasi dari aktivitas organisasi. Sudah menjadi pengetahuan umum bahwa birokrasi di Indonesia masih berkutat pada formalisme, padahal dibelahan dunia lainnya sudah perubahan bergerak dengan cepat. Sedangkan di negara kita menurut **Dwiyanto (Pramusinto dan Purwanto : 2009 : 3)** reformasi yang kita bangun belum mampu menghasilkan kepemimpinan yang mampu mentransformasi Indonesia ke arah yang lebih baik. Sampai saat ini kepemimpinan politik dan birokrasi masih

merupakan sebuah persoalan besar dalam perpolitikan dan pemerintahan.

Oleh sebab itu perlu ada terobosan yang dapat menjadikan jalan keluar terhadap, problematika kepemimpinan birokrasi di Indonesia pada saat ini, dengan harapan mampu beradaptasi bahkan mewarnai perubahan yang bersifat multi dimensi, dengan membangun kepemimpinan transformasional, dimana kepemimpinan transformasional dianggap mampu menjadi jawaban menghadapi lingkungan eksternal yang berubah secara revolusioner. Birokrasi tidak boleh terjebak dengan pendefinisian konvensional, seperti dikemukakan oleh **meehan (Hariandja : 1991 : 44)** *a bureaucracy..... is an organized group of people who carry out their work according to rules and procedures that have been stipulated in terms of offices and not of persons (Birokrasi..... adalah sekelompok orang yang terorganisir yang menjalankan tugas-tugas mereka menurut aturan-aturan dan prosedur yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan jabatan dan bukan orang).* Pendapat meehan ini, melihat birokrasi dalam konteks hubungan formal yang kaku dan dipenuhi dengan seperangkat aturan yang memebelenggu orang untuk beraktivitas. Cara pandang demikian perlu diubah, agar birokrasi menjadi organisasi yang visioner. Salah satu upaya yang dapat dilakukan melalui pola kepemimpinan transformasional yang dianggap mampu menjembatani birokrasi pemerintah dengan perubahan lingkungan eksternal yang sangat cepat dan terus menerus.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penting kiranya untuk menelaah lebih lanjut

tentang bagaimana membangun kepemimpinan transformasional birokrasi pemerintah dalam menghadapi dan menyesuaikan dengan perubahan lingkungan eksternal.

II. Konsepsi Kepemimpinan transformasional

Konsep kepemimpinan sebagai merupakan gaya atau cara seseorang atau sekelompok orang berhubungan dengan orang lain agar taat pada mereka. Ada beragam makna dan titik berat hubungan dalam kepemimpinan tersebut. Seperti istilah kepemimpinan yang dikemukakan oleh **G.R Terry (Fahmi : 2014 : 15)** kepemimpinan didefinisikan “ *leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives*”. Definisi tersebut menitik beratkan kemampuan seorang secara persuasif, untuk mengajak orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Sampai saat ini, banyak varian yang muncul dalam memaknai konsep kepemimpinan seiring dengan semakin kompleksnya dan rumitnya permasalahan yang dihadapi. Salah satunya mengedepan kepemimpinan transformasional. Istilah Transformasional merupakan bentukan dari kata *trans-form* yang bermakna *to change in composition, structure, or character*, yakni perubahan dalam komposisi, struktur atau karakter. Sedangkan istilah *transformation* bermakna *an act, process or instance of transforming* bermakna suatu tindakan, proses atau instans dari perubahan (**Time Webster’s Dictionary : 1978 : 565**). Dengan demikian kepemimpinan transformasional gaya seseorang untuk mempersuasi orang lain melalui pembaharuan tindakan yang bersifat

adaptif terhadap lingkungan yang berubah. Sebagaimana dikemukakan **Tichy dan Devanna (Juliantara : 68 :2005)** kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan sebagai berikut:

“Recognize the need for change, create a share vision dan institutionalize the change, yang tidak hanya mengandalkan individu tertentu dari bawahan tetapi menciptakan suatu leadership team. Penggunaan power yang dimiliki lebih diarahkan pada expertise dalam mempengaruhi dan memotivasi bawahan, control over information yang menunjang pemimpin dalam mengakses segala informasi yang dibutuhkan dalam mewujudkan pelayanan publik yang berorientasi pengguna, exchange yang memberikan kepercayaan penuh bawahan untuk terlibat dalam organisasi publik dan menumbuhkan rasa tanggung jawab bawahan, indirect influence dengan membangun sistem reward, charisma, coping with uncertainty dalam arti pemimpin harus mampu dengan cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah”.

Pendapat yang dikemukakan oleh Tichy dan Devanna tentang kepemimpinan transformasional menitik beratkan pada beberapa indikator, yakni kemampuan untuk bekerja dalam kelompok, sehingga memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Pada saat yang sama dibutuhkan kemampuan memberikan dorongan kepada

bawahan untuk dapat menjadi bagian integral dalam semua aktivitas organisasi yang tunjang dengan kemampuan untuk mendapatkan informasi secara komprehensif untuk dapat didistribusikan kepada seluruh unsur yang ada dalam organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh **Loeb (Fahmi : 2013 : 23)** bahwa kunci keunggulan kompetitif pada dasawarsa 1990an adalah kapasitas para pemimpin puncak untuk menciptakan modal intelektual.

Sejalan dengan pendapat tersebut menurut Rosabeth Moss-Kanter dalam bukunya *The World Class (Sumodiningrat dan Riant Nugroho D : 2005 : 98)* :

“Menurutnya dan tampaknya dapat digunakan “kelas dunia” berarti yang bersangkutan memenuhi standar tertinggi sehingga mampu bersaing dimanapun ia berada, dan yang bersangkutan mampu mengakses sumberdaya melampaui perbatasan, dan mampu pula beroperasi melampaui perbatasan. Menurutnya, orang-orang yang ada di dalamnya memiliki tiga kemampuan yang disebutnya 3-C, yakni *concepts*, yang berarti mempunyai pengetahuan paling mutakhir dan gagasan terbaik, *competence*, yakni kemampuan untuk menjalankan organisasi dimanapun di seluruh dunia, *connections*, aset berupa jaringan hubungan kelas dunia.”

Gagasan besar yang dikemukakan oleh Rosabeth, secara substansial menginginkan adanya perubahan paradigma kepemimpinan konvensional, mengarah pada penyesuaian terhadap perubahan dalam berbagai dimensi

kehidupan, sehingga kepemimpinan dalam berbagai strata selalu “tune-in” dengan perubahan yang melanda dunia. Menurut **Kotter (Azizy : 2007 : 79-81)** ada delapan tingkatan dalam proses perubahan tersebut :

“ *Pertama*, Establishing a Sense of Urgency (membangun rasa urgensi....., *Kedua* *Creating the Guiding Coalition* (menciptakan koalisi penuntun).....*ketiga*, Developing a Vision and Strategy (merumuskan visi dan strategi).....*keempat*, Communicating the Change Vision.....*kelima*, *Empowering Broad-Based Action* (memberdayakan tindakan yang menyeluruh).....*keenam*. generating Short Term Wins (menghasilkan kemenangan jangka pendek)...*ketujuh*. Consolidating gains and Producing More Change (mengkonsolidasikan hasil dan mendorong perubahan yang lebih besar).....*kedelapan*, Authoring New Approaches In The Culture (menambatkan pendekatan baru dalam budaya.

Dari pendapat yang diungkapkan di atas, bahwa ada langkah-langkah yang dibutuhkan untuk mewujudkan kepemimpinan transformasional yakni : *Pertama*, kapabilitas pemimpin yang berkaitan dengan membangun nilai-nilai baru dalam organisasi, melalui penguatan “team work”, kemampuan mempengaruhi dan memotivasi bawahan. *Kedua*, kemampuan intelektual, terutama berkaitan dengan penguasaan konseptual,

penguasaan informasi yang komprehensif. *Ketiga*, kemampuan untuk mengeksekusi semua kapabilitas di atas dalam batas kewenangan yang dimiliki.

III. Kepemimpinan dan Nilai-Nilai Baru

Pada saat ini ada situasi yang dilematis antara realitas perubahan yang revolusioner dalam berbagai dimensi kehidupan yang ditandai dengan temuan dan penggunaan ilmu pengetahuan dan teknologi baru bersinggungan dengan pola pengelolaan organisasi yang cenderung lebih lambat perkembangannya, bahkan cenderung stagnan, sehingga menimbulkan “cultural gap”. Kecenderungan tersebut terutama pada organisasi publik, khususnya birokrasi pemerintah, karena sebagai organisasi publik secara normatif memiliki kekakuan dan kerumitan normatif, sehingga untuk merubah secara struktural sangat sulit. Untuk menjembatani kondisi tersebut dibutuhkan terobosan yang dianggap yang dianggap lebih mudah dilaksanakan, yakni meredefinisi kepemimpinan dengan mengedepankan kepemimpinan transformasional, yang menurut **Woro Astuti (dalam Pramusinto dan Purwanto Ed.: 2009 : 193)** relasi yang dijalin antara pemimpin dan pengikut tidak semata-mata didasarkan pada *reward and punishment* melainkan lebih menekankan kepada peningkatan hubungan pemimpin dan pengikut baik secara moral maupun motivasi secara timbal balik

Upaya penting yang harus dilakukan melalui perubahan sistem nilai konvensional dalam hubungan organisasional, yang menonjolkan hubungan vertikal. Hubungan

vertikal menimbulkan jarak psikologis yang mengedepankan hubungan struktural yang formalistik, yang didominasi hubungan “transaksional kekepalan”. Walaupun hubungan struktural tetap ada, tetapi tidak harus sebagai halangan untuk membangun “team work” sebagai perwujudan *leadership team*, sehingga memunculkan sistem kerja fungsional, sebagai salah satu upaya untuk meminimalkan hubungan struktural yang kaku.

Sejalan dengan itu, maka dibutuhkan penguatan kapabilitas untuk memberikan motivasi kepada semua personel organisasi. Dengan adanya “*team work*” dalam melaksanakan semua aktivitas organisasi. Seorang pemimpin harus memahami bahwa setiap personel organisasi memiliki karakteristik yang khas, sehingga harus mampu memberi “sentuhan” berbeda antara satu dengan lainnya yang akhirnya dapat memberikan dorongan kepada semua individu untuk terlibat secara aktif dalam semua proses yang ada. Pada fase ini ada penguatan sistem nilai bersama dalam organisasi dengan meminjam ucapan **Sithi-Annuai(Dalam Ndraha : 1999 : 228)** warga organisasi terarahke “*common objectives*” dan mengalami “*common history*”. Dalam hubungan itu bagaimana supaya *clarity* nilai kebersamaan tujuan dan sistem *vehicle* untuk mencapainya dirumuskan mejadi **credo** (kepercayaan atau keyakinan dasar) atau **vision**(anggapan dasar). Kesadaran kritis yang muncul sebagai proses internalisasi dari setiap individu yang berada dalam lingkup organisasi tersebut perlu diperkuat dengan pembaruan visi organisasi, sebagai arah gerak yang memotivasi

pencapaian tujuan kolektive. Walaupun di tubuh birokrasi sudah ada visi besar yang menjadi acuan organisasional, namun untuk meningkatkan keyakinan bersama maka dibutuhkan adanya visi yang dirancang dan disetujui bersama dan pada akhirnya dirasakan sebagai milik bersama yang adaptif terhadap perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal. Ada dua kekuatan yang dapat mempengaruhi proses perubahan (**Ndraha : 1999 : 226**) : **guidance** dan **environment**. Dari kombinasi kedua faktor tersebut menurut banyak kalangan **guidance exchange** yang terbaik. Selanjutnya P{iti Sithi – Amnuai menyatakan bahwa:

“The development of corporate culture is an evolutionary process that take place over extended period of time. It is not a conscious process in that. One cannot declare one day that one is going to build a particular corporate culture and the next day it occurs.”

Pembentukan budaya organisasi bermula pada pendiri atau pemimpin organisasi. Ia haruslah orang yang memiliki visi jauh kedepan merasa terpanggil untuk melaksanakan misinya, ia tahu persis jalan dan cara mencapai tujuannya. Melalui pengalamannya ia membangun sistem nilai sebagai sumber filsafat kerjanya (*guidance*). Di sekelilingnya terdapat sejumlah orang (*environment*).

IV. Penguatan Kemampuan Intelektual

Untuk mengaktifkan kepemimpinan transformasional, tidak cukup hanya memiliki kemampuan mengelola organisasi, tetapi

dibutuhkan kualitas intelektual yang dibutuhkan seperti dikemukakan **Purbokusumo dan Utomo (Pramusinto dan Purwanto. Ed. : 2009 : 257 -258)** yang menyatakan :

“Aspek dan ranah perlu mendapatkan perhatian karena perannya yang strategis dalam `mengelola perubahan. Kepemimpinan yang visioner sangat diperlukan disini karena sejumlah alasan, (1). Karena pengembangan eGorenment merupakan tuntutan yang kompleks mencakup kepedulian terhadap adopsi teknologi dan perubahan keorganisasian; (2). Menyangkut perubahan yang berbiaya tinggi (ekonomi dan sosial) sehingga perlu mengalokasikannya dengan baik untuk pengembangan sistem dan pengelolalaannya; (3). Memerlukan komitmen yang kuat dan berdaya tahan tinggi untuk mengelola perubahan dan resikonya; (4). Kebutuhan memahami strategi dan kebijakan untuk pencapaian suatu tujuan mewujudkan pemerintahan yang baik”.

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kualitas kepemimpinan sebagai variabel penting yang menggerakkan semua aktivitas organisasi maka penting adanya penguatan penguasaan ilmu dan teknologi yang bersinggungan dengan kepentingan organisasi maupun lingkungan luas lainnya. Pada posisi ini seorang pemimpin dalam menata lembaga harus memiliki modal intelektual yang memadai. Seorang pemimpin birokrasi tidak hanya terpaku pada pengetahuan konvensional,

tapi harus memiliki kemampuan kreativitas dan inovatif. Artinya yang harus dikembangkan adalah segala sesuatu yang didasarkan gagasan konseptual dan faktual. Kreativitas sebagaimana dikemukakan **Zimmerer, et.al (Wijatno : 2009 : 42)** sebagai kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru untuk melihat masalah dan kesempatan. Pemimpin transformasional sangat membutuhkan kreativitas sebagai prasyarat utama untuk mewujudkan perubahan ke arah yang lebih baik, yang mengandung pengertian : 1). Kreativitas adalah menciptakan sesuatu yang asalnya tidak ada. 2). Hasil kolaborasi saat ini untuk menciptakan sesuatu yang baru berdasarkan hal lama yang sudah ada.3). Menggantikan sesuatu yang sudah ada dengan sesuatu yang lebih sederhana dan lebih baik(**Wijatno : 2009 : 44**).Melalui pengembangan ide-ide dan gagasan baru, seorang pemimpin menjadi motor perubahan potensial dalam sebuah organisasi.

Selaras dengan kreativitas sebagai fase mengedepankan gagasan, langkah selanjutnya bagaimana mengaplikasikan gagasan-gagasan baru maka seorang pemimpin **Zimmerer, et.al (Wijatno : 2009 : 42)** dalam wujud inovasi, yakni kemampuan untuk mengaplikasikan solusi kreatif terhadap masalah dan peluang untuk meningkatkan atau mengembangkan kehidupan seseorang. Pada fase inilah kualitas intelektual seorang pemimpin transformasional diuji. Karena kreativitas yang dalam bentuk gagasan baru harus mampu diaplikasikan oleh semua unsur organisasi. Pemikiran dan gagasan baru tersebut, diwujudkan dengan melakukan

pembaharuan dalam berbagai dimensi yang berhubungan dengan kepentingan dan kebutuhan organisasi. Kreativitas dan inovasi seorang pemimpin, merupakan refleksi kemampuan intelektual seorang pemimpin untuk mengarahkan organisasi ke arah masa depan, yang visioner yakni kemampuan untuk memikirkan masa yang akan datang.

Berkaitan dengan hal tersebut, seseorang yang berpola kepemimpinan transformasional menyadari , bahwa pada saat ini kita berada dalam ruang hidup **masyarakat informatif**, yakni masyarakat yang selalu terhubung dengan teknologi canggih, bahkan untuk masalah yang sederhana sekalipun. Sejalan dengan tuntutan lingkungan yang berubah dengan cepat, maka seorang pemimpin memiliki peranan yang berkaitan dengan pengelolaan informasi, dikenal dengan peranan informasional (**Siagian : 2006 : 30**)menjadi pemantau arus informasi di dalam organisasi disamping peranan selaku penerima dan pembagi informasi. Dalam posisi ini, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mendapatkan dan menyerap informasi terutama dari luar organisasi, sehingga informasi yang didapat mampu memberikan kontribusi dalam menjalankan aktivitas organisasi secara efektif. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus mampu memfilter informasi yang didapat dari luar penting dan urgen bagi organisasi. Setelah itu peranan penting dari seorang pemimpin adalah kemampuan mendistribusikan informasi keseluruh unit kerja yang ada secara proporsional, yakni informasi harus sampai pada orang yang tepat, sehingga terkelola

sesuai dengan kebutuhan organisasi. Begitu juga dengan informasi dari internal organisasi yang akan didistribusikan ke eksternal organisasi harus benar-benar yang berhubungan dengan kepentingan dan tujuan organisasi, sehingga terhindar dari bias informasi yang diteri oleh pihak luar.

V. Kemampuan Mengambil Resiko

Manifestasi penting penanda seorang pemimpin mampu berperan sebagai pemimpin transformatif, terletak pada keberanian untuk mengimplementasikan semua dimensi yang dibutuhkan. Harus dihindarkan cara berfikir yang memosisikan aturan sebagai hambatan bahkan yang menghalangi aktivitas kreatif, sebaliknya dijadikan penguat dan pendorong untuk melakukan terobosan dalam mengaktualisasikan kepemimpinan transformasional. Seperti dikemukakan oleh **Azizy (2007 : 101-102)** proses kerja birokrasi seharusnya tidak berkuat pada prosedur formal dalam batasan” melawan hukum”. Jika terlalu terpaku pada aturan normatif, para birokrat kita akan menjadi pasif dan tidak mampu mengambil tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang jauh lebih besar dan bermanfaat bagi bangsa dan negara.

Kepemimpinan transformasional membutuhkan individu yang memiliki kemampuan melaksanakan pekerjaan adalah individu-individu yang memiliki karakteristik berani mengambil resiko, karena seorang pemimpin yang akan mengekskusi suatu pekerjaan, terutama yang bersifat penting dan urgen akan berhadapan dengan resiko . Pemimpin yang berani mengambil resiko

dikenal dengan *risk seeker atau risk lover*(**Fahmi : 2013 : 17-18**) dengan karakteristik :

“ 1). Karakteristik seperti ini suka pada resiko . Karena bagia dia semakin tinggi resiko maka semakin tinggi pula tingkat keuntungan yang diperolehnya.2). Prinsip seperti ini cenderung begitu menonjol dan mempengaruhi besar terhadap setiap keputusan yang diambil, mereka terbiasa dengan spekulasi.....3). mental *risk seeker* atau juga disebut dengan *risk lover* adalah mental yang dimiliki oleh pebisnis besar dan juga pemimpin besar..... dimana mereka mau bersusah payah dengan keyakinan akan memperoleh kenikmatan setelah itu yaitu kemenangan 4). Cenderung menyukai tantangan dan tidak suka berfikir statis. 5). Dalam melaksanakan pekerjaan sangat menghargai proses . Karena proses baginya adalah sebuah pengayaan dalam pembentukan keyakinan secara baik.....6). selalu bersikap menyelesaikan masalah, dan tidak pernah mengesampingkan masalah, apalagi menimbun masalah. Menimbun masalah baginya ibarat menciptakan bom waktu yang siap suatu saat untuk meledak. 7). Sikap pencari resiko ditemui dalam kejadian dimana terdapat suatu tingkat aspirasi yang amat penting. 8). Semaikn besar hadiah yang akan diterima, makin besar beda sikap antara pencari resiko dengan penghindar resiko. 9). Pencari resiko sering disebut “*self insurance*”

artinya mengasuransikan dirinya sendiri, percaya bahwa resiko lebih superior dibandingkan dengan sejumlah uang yang hilang untuk membeli polis/lotere.

Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa seorang pemimpin yang transformatif yang memiliki keinginan kuat untuk merubah situasi dan kondisi pasti punya kemampuan untuk menanggung resiko, karena akan berhadapan dengan lingkungan internal yang harus berubah dengan situasi diluar yang mengalami perubahan secara dinamis. Pada titik ini, kemampuan menghadapi resiko sebagai suatu keniscayaan yang berani dihadapi, karena bagi pemimpin yang berani mengambil resiko, dia menyadari akan ada halangan dihadapi, tapi pada saat yang sama ada keyakinan bahwa pada fase akhir dari psemua aktivitas akan melahirkan benefit bagi organisasi. Pola kepemimpinan ini menyadari bahwa yang dilakukannya berisiko untuk dirinya maupun organisasi, namun justru resiko merupakan hal yang disukai bahkan dicari, karena dibalik resiko akan mendapatkan sesuatu yang berharga pada masa yang akan datang

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, salah satu unsur penting kepemimpinan adalah kemampuan untuk memperjuangkan dan melindungi mereka yang ada dalam organisasi yang bersedia menanggung resiko perubahan (**Osborne dan Gaebler : 1999 : 360**). Prasyarat pertama untuk menjadi pemimpin transformasional adalah mengakui kebutuhan untuk melakukan perubahan, kemudian diikuti dengan sebuah visi dan pelembagaan secara konsisten. Untuk itu pula pemimpin

transformasional adalah seseorang yang memiliki keberanian menerima resiko dengan memulai perubahan bahkan perubahan yang paling fundamental sekalipun. Pemimpin yang memiliki dimensi transformasional ini akan dapat mengembangkan kreativitas dan inovasinya, jika kepadanya tidak diletakkan “beban” berupa ‘hutang budi” yang besar terhadap para konstituen dan para pendukungnya. **Woro Astuti (dalam Pramusinto dan Purwanto Ed.: 2009 : 194)**. Resiko, bagi pemimpin yang menyukai perubahan adalah tantangan yang harus dihadapi dan dilewati, bukan menghindar. Bahka disadarinya, bawa diseberang resiko akan didapat “nilai lebih” yang dinikmati semua elemen yang ada dalam organisasi maupun lingkungan yang lebih luas.

VI. Kesimpulan

Berdasarkan ulasan yang dikemukakan di atas tentang kepemimpinan transformasional di birokrasi pemerintah, dapat disimpulkan beberapa hal :

1. Birokrasi pemerintah cenderung diidentikkan dengan organisasi yang lamban, kaku dan terkesan sangat normatif sehingga kurang mampu untuk mengikuti perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal yang berkembang secara revolusioner.
2. Salah satu faktor utamanya adalah masalah kepemimpinan dianggap konvensional, karena hanya bersandar pada “aturan yang berlaku” yang justru dianggap menghambat, seharusnya jadi faktor yang memperkuat

3. Untuk itu dibutuhkan pembaharuan pola kepemimpinan konvensional, dengan kepemimpinan transformasional yang dianggap mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal.
4. Setidaknya ada tiga yang dimiliki seorang pemimpin transformasional, yakni kemampuan menanamkan nilai-nilai baru, kemampuan intelektual dan kemampuan mengeksekusi semua kapasitas yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizy, A. Qodri, 2007, *Change Management Dalam Reformasi Birokrasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Fahmi, Irham, 2013, *Manajemen Pengambilan Keputusan Teori Dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung
-, 2013, *Manajemen Strategis Teori Dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung
-, 2014, *manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung
- Hariandja, Denny BC, 1999 , *Birokrasi Nan P{ongah Belajar Dari Kegagalan Orde Baru*, Kanisius, Yogyakarta
- Juliantara, Dadang Ed, 2005, *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik*, Pembaruan, bantul Yogyakarta
- Ndraha, Taliziduhu, 1999, *Teori Budaya Organisasi*, BKU IIP – UNPAD, Jakarta
- Osborne, David, dan Ted Gaebler, 1999, *Mewirusahaakan Birokrasi Reinventing Government Mentranformasi semangat Wirausaha Ke dalam Sektor Publik*, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Pramusinto, Agus dan Erwan Agus Purwanto, 2009, *Reformasi Birokrasi Kepemimpinan dan Pelayanan Publik : Kajian Tentang Pelaksanaan Otonomi Daerah di Indonesia*, Gava Media, Yogyakarta
- Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari, 2014, *Manajemen Strategik Dan Pengambilan Keputusan Korporasi (Strategic Management & Corporate Decision Making)*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2006 , *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sumodiningrat, Gunawan dan Riant Nugroho D, 2005, *Membangun Indonesia Emas Model Pembangunan Indonesia Baru Menuju Negara-Bangsa Yang Unggul Dalam Persaingan Global*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Time, 1978, *Webster's New Ideal Dictionary*.C. Merriam Co, Philippines
- Wijatno, Serian, 2009, *Pengantar Entrepreneurship*, gamedia Widiasarana Indonesia, Jakarta