

Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Inovasi Pegawai di Kantor Kelurahan Maccorawalie : Analisis Melalui NVivo

Mutiara Sari ^{1*}; Herman Dema ²; Irwan ³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sidenreng Rappang Indonesia ;
mutiiarasr@gmail.com ; hermandema1010@gmail.com ; irwanirwan41083@gmail.com

* Correspondence : mutiiarasr@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan Inovasi Pegawai di Kantor Kelurahan Maccorawalie Kecamatan Panca Rijang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Partisipan dipilih menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan 5 informan sebagai sumber data. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan teknik pengolahan dan analisis data menggunakan *Software Nvivo 12*. Hasil penelitian mengenai model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan inovasi pegawai di Kantor Kelurahan Maccorawalie Kecamatan Panca Rijang dengan melihat kelima indikator teori Kepemimpinan Transformasional Emron Edison diketahui bahwa model kepemimpinan transformasional dikategorikan efektif dalam meningkatkan inovasi pegawai. Adapun yang mendukung penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan inovasi pegawai di Kantor Kelurahan Maccorawalie yakni motivasi dan komunikasi. Sementara itu, yang dapat menghambat penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan inovasi pegawai di Kantor Kelurahan Maccorawalie yakni kualitas sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana.

Kata kunci : *Inovasi Pegawai, Kepemimpinan Transformasional, Nvivo*

ABSTRACT

This research aims to find out how the transformational leadership model increases employee innovation in the Maccorawalie Village Office, Panca Rijang District. This research uses descriptive qualitative methods. Participants were selected using a purposive sampling technique with 5 informants as data sources. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation with data processing and analysis techniques using Nvivo 12 software. The results of research regarding the Transformational Leadership model in increasing employee innovation in the Maccorawalie Subdistrict Office, Panca Rijang District, by looking at the five indicators of Emron Edison's Transformational Leadership theory, show that the transformational leadership model is categorized as effective in increasing employee innovation. What supports the application of transformational leadership in increasing employee innovation at the Maccorawalie Village Office is Motivation and Communication. Meanwhile, what can hinder the application of transformational leadership in increasing employee innovation at the Maccorawalie District Office is the quality of human resources, budget, facilities and infrastructure.

Keywords : *Employee Innovation, Transformational Leadership, Nvivo*

Pendahuluan

Secara umum inovasi didefinisikan sebagai segala konsep, barang, informasi teknologi, organisasi, perilaku, nilai-nilai, atau praktik baru yang belum secara umum dikenal, diterima, dan dimanfaatkan atau diterapkan oleh mayoritas dalam suatu wilayah. Hal ini juga dapat digunakan untuk mendorong perubahan dalam berbagai aspek kehidupan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sesuatu hal. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi dituntut untuk melaksanakan upaya-upaya tertentu. Upaya tersebut dilihat dari kreativitas yang beragam dalam menciptakan inovasi yang dihasilkan sebagai respons terhadap kesulitan yang sedang dialami organisasi. Inovasi dapat berupa kegiatan yang dipimpin oleh anggota dengan mereka menggunakan imajinasi, keterampilan berpikir, stimulan, dan individu yang ada di sekitar mereka untuk menciptakan sesuatu yang baru yang bermanfaat bagi lingkungan dalam organisasi dan diri mereka sendiri. (Zachroni et al., 2021)

Definisi inovasi menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 yakni penelitian, pengembangan, dan/atau rekayasa yang bertujuan untuk mengembangkan cara-cara baru dalam menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada pada produk atau proses produksi, ataupun nilai-nilai konteks keilmuan baru yang dapat diterapkan dalam sebuah praktik (Batoebarra, 2021). Inovasi menjadi salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh instansi penyedia layanan dibidang sektor publik. Sebuah instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan publik harus inovatif dengan berbagai ide-ide baru yang lebih baik daripada pola yang sudah ada sebelumnya dan dianggap signifikan dalam meningkatkan kualitas layanan yang mereka berikan kepada masyarakat umum. (Dema, Alamsah D, et al., 2021)

Dengan perubahan dan tuntutan situasi, pekerjaan tidak dapat dilakukan secara konvensional. Inovasi harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas, efektivitas, dan efisiensi. Ini dapat dicapai dengan dukungan budaya dan lingkungan organisasi yang baik. Menurut (Basuki et al., 2018) dalam konteks pelayanan publik, inovasi diartikan sebagai ide baru atau konsep imajinatif yang menggunakan teknologi untuk mempermudah pelaksanaannya. Inovasi dalam pelayanan publik tidak hanya memerlukan penemuan baru namun juga beberapa pendekatan baru yang jumlahnya tidak terbatas. Selain itu, konsep-konsep yang lebih kontemporer dikembangkan untuk meningkatkan dan memungkinkan peningkatan kualitas inovasi sebelumnya (Basuki et al., 2018). Menurut Jung (2003) dalam (Gunawan & Surya, 2016) sebuah inovasi diketahui dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yang paling penting yakni gaya kepemimpinan. Setiap instansi, perusahaan atau organisasi dalam bentuk apa pun pasti memiliki yang namanya seorang pemimpin. Sebagaimana diketahui juga bahwa para pemimpin di instansi atau organisasi perlu terus-menerus memberikan inspirasi kepada rekan-rekannya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Kreativitas instansi atau organisasi dapat dipengaruhi oleh gaya seorang pemimpin dalam menjalankan masa kepemimpinannya baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pemberdayaan pegawai. (Gunawan & Surya, 2016)

Sebagaimana diketahui juga bahwa para pemimpin di instansi atau organisasi perlu terus-menerus memberikan inspirasi kepada rekan-rekannya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Kreativitas instansi atau organisasi dapat dipengaruhi oleh gaya seorang pemimpin dalam menjalankan masa kepemimpinannya baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pemberdayaan pegawai. (Wirawan, 2013). Hal tersebut dikarenakan sarana utama warga negara dalam memperoleh pelayanan, perlindungan, dan pemenuhan haknya

adalah melalui negara dan pemerintah. Oleh karena itu, peningkatan standar pelayanan sangat penting dilakukan oleh para instansi pemerintahan. Dalam meningkatkan pelayanan publik diperlukan inovasi-inovasi atau ide-ide yang bersumber dari penyelenggara pemerintahan. Dalam mendorong terciptanya penyelenggara pemerintahan yang inovatif maka diperlukan pula gaya kepemimpinan yang sesuai. Hal tersebut dikarenakan seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap berhasil atau gagalnya sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menginspirasi, mengarahkan, membimbing, dan menggerakkan para penyelenggara pemerintahan agar semangat dalam bekerja. Sehingga guna memfasilitasi berkembangnya lingkungan kerja yang produktif demi mendukung kinerja optimal yakni melalui penerapan model kepemimpinan yang tepat.

Kepemimpinan menurut Sutarto merupakan seperangkat keterampilan pengorganisasian yang melibatkan dan membujuk orang lain untuk bertindak dengan cara tertentu sehingga mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Saliman, 2019). Menurut Wahjosumidjo (1987) kepemimpinan merupakan kepribadian, kemampuan, dan kapabilitas yang menjadi sifat-sifat tertentu yang melekat pada diri seorang pemimpin. Kepemimpinan juga dapat dianggap sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan seorang pemimpin yang terkait erat dengan posisi dan gaya serta perilakunya sendiri (Mu'ah et al., 2019). Dalam masyarakat model kepemimpinan yang sangat populer yakni kepemimpinan transformasional, yang mana melalui model kepemimpinan transformasional mampu mewujudkan perubahan inovatif melalui restrukturisasi progresif, yang memerlukan pengembangan signifikan (Dema et al., 2021). Harus diakui bahwa kepemimpinan transformatif mendapatkan kepopuleran pada masa Presiden Joko Widodo menjabat sebagai walikota Surakarta, yang juga menandai diperkenalkannya gaya kepemimpinan ini di Indonesia. Model kepemimpinan transformatif terinspirasi dari karakter Jokowi yang seolah-olah menggambarkan dirinya sebagai orang biasa yang lugas, jujur, reseptif, dan ide-ide yang ditawarkan masuk akal dan mudah dipahami. (Lestari, 2017)

Menurut Silalahi (2011) kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang mempengaruhi bawahannya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi, membangun rasa saling percaya antara pemimpin dan yang dipimpin, dan juga pemimpin dengan model ini karena telah memberikan wewenang kepada bawahannya untuk memenuhi tanggung jawab, maka mereka harus selalu dipercaya dan diberi motivasi, serta menerima kritik dan saran dari rekan-rekannya tersebut. (Fanani, 2020). Kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mengomunikasikan ide-ide perubahan yang visioner kepada orang-orang dalam organisasi yang dipimpinnya, mendorong mereka untuk menindaklanjuti dan menerapkan ide-ide tersebut guna menghasilkan perubahan yang lebih baik. Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan dan ketabahan untuk melakukan perubahan dalam organisasi yang berada dalam pengawasannya. Seorang pemimpin transformasional harus mampu menambahkan dan mempertahankan nilai-nilai yang terus berkembang dalam masyarakat yang dipimpinnya. (Fanani, 2020).

Kepemimpinan transformasional menurut O'Leary (2001) adalah pendekatan manajemen yang digunakan ketika seorang pemimpin ingin suatu kelompok melebarkan batas-batas, berkinerja lebih baik, dan ingin mencapai tujuan organisasi yang sepenuhnya baru. Secara umum kepemimpinan transformasional mengilhami bawahannya untuk

melampaui kemampuan mereka; dengan kata lain, hal ini dapat meningkatkan keyakinan diri atau kepercayaan bawahan, yang dapat meningkatkan hasil mereka (Suriagiri, 2021). Dalam penerapan model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan inovasi pegawai terdapat lima karakteristik menurut Emron Edison yang harus dimiliki oleh pemimpin (Shalahuddin, 2016) yaitu Strategi Yang Jelas, Kepedulian, Memotivasi Anggota, Menjaga Kekompakan Tim, Menghargai Perbedaan

Dengan demikian, untuk mewujudkan model kepemimpinan transformasional seorang pemimpin harus memulai dengan menciptakan visi yang jelas dan diakhiri dengan menghargai setiap perbedaan dalam organisasi. Kualitas diri seorang pemimpin akan meningkat jika hal ini dilakukan dengan benar, yang pada akhirnya akan menghasilkan terciptanya organisasi yang maju, efektif, dan kompetitif. Dalam pengimplementasiannya ada pula beberapa faktor yang mendukung dan menghambat kepemimpinan transformasional ini dalam meningkatkan inovasi pegawai di Kantor Kelurahan Maccorawalie yakni: faktor pendukung terdiri dari motivasi (Kurnia, 2023) dan komunikasi (Harto et al., 2019), adapun faktor penghambat ialah kualitas sumber daya manusia, anggaran, sarana dan prasarana

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang kepemimpinan transformasional dan inovasi pegawai yang digunakan sebagai acuan peneliti pada penelitian kali ini yakni, Eka Anugrah (2023) fokus pada transformasi kepemimpinan partai politik. Dema et al.,(2022) yang membahas kepemimpinan transformasional dalam menciptakan pemerintah daerah yang baik, Gunawan & Surya (2016) yang membahas tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan karyawan dan inovasi organisasi. Hoirunnisak & Izzati (2022) yang membahas tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif pada karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan inovasi pegawai di Kantor Kelurahan Maccorawalie Kecamatan Panca Rijang dan untuk mengetahui faktor pendukung serta penghambat model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan inovasi pegawai di Kantor Kelurahan Maccorawalie Kecamatan Panca Rijang.

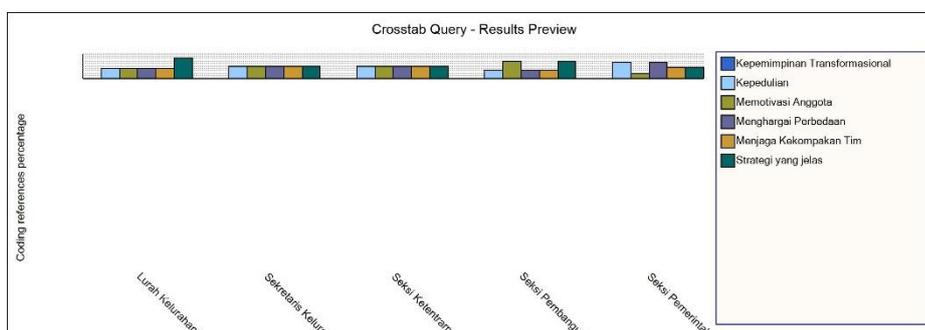
Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kelurahan Maaccorawalie Kecamatan Panca Rijang selama 2 bulan terhitung setelah terbitnya surat penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kualitatif Deskriptif yang merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai keadaan yang terjadi dimasa yang sekarang ataupun yang akan datang terkait masalah atau fenomena yang diangkat oleh peneliti. Penetapan informan pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, Adapun informan pada penelitian ini sebagai berikut: Lurah Kantor Kelurahan Maccorawalie, Sekretaris Kelurahan Maccorawalie, Seksi pemerintahan, Seksi Pembangunan dan Seksi ketentraman ketertiban umum dan perlindungan masyarakat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan pemanfaatan aplikasi *Nvivo 12 Plus*, yang mana data yang diperoleh dari hasil wawancara, penelusuran media online, dan dokumen-dokumen yang diklasifikasi pada menu file dan diimport pada menu import yang ada dalam aplikasi *NVivo*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan inovasi pegawai di Kantor Kelurahan Maccorawalie Kecamatan Maccorawalie. Dapat dilihat dari kelima indikator karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Emron Edison dkk, indikator yang paling dominan pada Kepemimpinan Transformasional yang digunakan oleh pemimpin Kantor Kelurahan Maccorawalie dalam hal ini Lurah dalam meningkatkan Inovasi Pegawai ialah terkait kejelasan strategi, kepedulian, dan menghargai perbedaan. Kemudian indikator yang perlu ditingkatkan terkait karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Kantor Kelurahan Maccorawalie yaitu memotivasi anggota dan menjaga kekompakan dalam tim.

Gambar 1. Visualisasi Diagram Kepemimpinan Transformasional



Sumber : Nvivo 12

1. Kepemimpinan Transformasional

a. Strategi yang Jelas

Dalam teori Emron Edison, Strategi yang jelas dimaknai seorang pemimpin mampu memahami posisi seseorang, ke mana ia menuju, dan bagaimana ia akan mencapai tujuan tersebut. Kejelasan dalam strategi ini bertujuan untuk membekali perusahaan dalam menghadapi segala kemungkinan, termasuk potensi ancaman baru dan kesulitan yang berulang dari masa lalu. Seorang pemimpin yang efektif melaksanakan rencana perubahan besar yang selaras dengan visi, misi dan strategi organisasi serta menyampaikan secara efektif kepada para bawahannya (Shalahuddin, 2016)

Hasil analisis dalam bentuk visualisasi diagram terkait dengan indikator strategi yang jelas di Kantor Kelurahan Maccorawalie, pada Lurah Kelurahan Maccorawalie menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 33,33%, pada Sekretaris Kelurahan Maccorawalie, Seksi Ketertaman Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 20%, pada Seksi Pembangunan menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 28,57%, dan pada Seksi Pemerintahan menunjukkan hasil 18,18%.

Analisis berdasarkan hasil wawancara informan dapat disimpulkan bahwa Pimpinan di Kantor Kelurahan Maccorawalie dalam hal ini lurah menerapkan indikator kepemimpinan transformasional dengan pendekatan strategi yang jelas. Pemimpin memiliki strategi untuk membekali perusahaan dalam menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi, termasuk potensi ancaman baru dan kesulitan yang berulang dari masa lalu. Dengan demikian, setiap aparatur diharapkan untuk menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Diketahui pula di Kantor Kelurahan Maccorawalie diterapkan

aturan tentang penanggung jawab harian selama lima hari kerja dalam seminggu, yang bertanggung jawab terhadap semua aspek pelayanan, baik administrasi maupun non-administrasi di hari tersebut. Tujuan dari sistem ini adalah agar setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih terstruktur dan efisien, sehingga memastikan bahwa semua kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi dengan baik.

Memiliki kejelasan strategi menjadi hal utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menerapkan Kepemimpinan Transformasional dalam meningkatkan Inovasi Pegawai. Dalam sebuah instansi pimpinan sebagai seorang pemimpin yang efektif harus melaksanakan rencana perubahan besar yang selaras dengan visi, misi dan strategi organisasi serta menyampaikan secara efektif kepada para bawahannya tentang strategi tersebut. Dengan demikian, pegawai diharapkan memiliki kesadaran dan bersedia untuk melaksanakan apa yang menjadi arahan pemimpin yang digunakan sebagai strategi, hal tersebut bertujuan agar supaya pegawai dapat lebih meningkatkan inovasinya.

b. Kepedulian

Dalam teori kepemimpinan transformasional menurut Emron Edison, kepedulian merupakan adanya sikap tanggung jawab dari seorang pemimpin dalam memotivasi, bersikap peduli, dan menangani segala permasalahan yang muncul pada setiap anggotanya. Menunjukkan kepedulian kepada anggota merupakan salah satu cara sejati seorang pemimpin untuk mengatasi masalah atau tindakan yang dihadapi oleh anggota. Bentuk kepedulian yang dapat seorang pemimpin berikan kepada anggotanya yakni berinteraksi dengan anggota secara langsung; memperhatikan kebutuhan mereka; dan mendukung setiap kebutuhan para. Selain dapat meningkatkan motivasi dan semangat para anggotanya kepedulian seorang pemimpin juga mampu meningkatkan keberlangsungan kerja sama yang lebih baik (Shalahuddin, 2016).

Hasil analisis dalam bentuk visualisasi diagram terkait dengan indikator kepedulian, pada Lurah Kelurahan Maccorawalie menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 16,67%, pada Sekretaris Kelurahan Maccorawalie dan Seksi Kententraman, ketertiban umum dan Perlindungan masyarakat menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 20%, pada Seksi Pembangunan menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 14,29%, dan pada Seksi Pemerintahan menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 27,27%.

Analisis berdasarkan hasil wawancara informan dapat disimpulkan bahwa Pimpinan di Kantor Kelurahan Maccorawalie memiliki sikap peduli terhadap para bawahannya yang sedang mengalami kendala ataupun hambatan dalam melaksanakan tugasnya setiap hari, dalam hal ini pemberian pelayanan kepada masyarakat sebagai penerima pelayanan. Adanya sikap kepedulian yang dimiliki oleh seorang pimpinan dapat meningkatkan motivasi dan semangat para anggotanya, kepedulian seorang pemimpin juga mampu meningkatkan keberlangsungan kerja sama yang lebih baik.

Selain strategi yang jelas, pemimpin juga harus memiliki tingkat kepedulian yang tinggi kepada anggotanya. Terkait dengan kepedulian ini, seorang pimpinan dalam sebuah instansi harus memiliki kepedulian terhadap apa yang dialami oleh anggotanya dan mampu memotivasinya. Bentuk kepedulian yang diberikan pimpinan Kantor Kelurahan Maccorawalie kepada anggotanya berupa memperhatikan hambatan-hambatan apa yang dialami oleh para anggota dalam melaksanakan pelayanan, membantu mencari solusi terhadap kendala yang dialami anggota, dan bersifat responsif terhadap apa yang menjadi kebutuhan anggota agar proses pelayanan lebih maju. Dengan demikian, adanya sikap peduli

dari seorang pemimpin ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat para anggotanya sehingga dapat meningkatkan keberlangsungan kerja sama yang lebih baik.

c. Memotivasi Anggota

Menurut teori Emron Edison, memotivasi anggota merupakan sikap pemimpin yang diharapkan mampu mendorong dan membangun hubungan emosional dengan para anggotanya sehingga dapat melakukan sebuah inovasi-inovasi yang dalam mencapai tujuan organisasi. Beberapa cara yang dapat dipraktikkan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi anggotanya yakni berbicara dengan anggota secara pribadi; bersikap terbuka dengan anggota; menggunakan kesalahan sebagai sebuah pelajaran; memberikan feedback terhadap apa yang telah anggota lakukan. (Shalahuddin, 2016)

Hasil analisis dalam bentuk visualisasi diagram terkait dengan indikator memotivasi anggota di kantor Kelurahan Maccorawalie pada Lurah Kelurahan Maccorawalie menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 16,67%, pada Sekretaris Kelurahan Maccorawalie dan Seksi Ketentraman ketertiban umum dan Perlindungan Masyarakat menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 20%, pada Seksi pembangunan menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 28,57% dan pada Seksi Pemerintahan menunjukkan hasil dengan persentase yang sama yaitu sebanyak 9,09%.

Analisis berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pimpinan yang ada di Kantor Kelurahan Maccorawalie Kecamatan Panca Rijang Kabuapten Sidenreng Rappang senantiasa memotivasi para bawahannya untuk terus melakukan perbaikan terhadap kinerja mereka sebagai pelaksana pelayanan, sehingga dapat diketahui bahwa pimpinan paham betul tugasnya sebagai pemimpin. Seperti penjelasan dari Emron Edison tentang dimensi memotivasi anggota bahwa dalam suatu lembaga atau instansi mana pun anggota merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas lembaga tersebut, sehingga penting untuk seorang pemimpin dalam memotivasi dan membantu anggotanya dalam melakukan tujuan-tujuan positif dan menghindari kegiatan-kegiatan yang tidak produktif. Dengan memotivasi para anggota akan mendorong keinginan anggota untuk terus melakukan sebuah perubahan.

Selain strategi yang jelas dan kepedulian, dalam menerapkan Kepemimpinan transformasional indikator ini tidak kalah penting. Pemimpin transformasional dalam hal ini mencoba menimbulkan kesadaran para anggotanya dengan memberikan seruan-seruan dalam melakukan tujuan-tujuan positif dan menghindari kegiatan-kegiatan yang tidak produktif. Anggota merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas sebuah instansi, sehingga seseorang pemimpin harus memainkan perannya dalam memotivasi dan membantu para anggota dalam melakukan perbaikan-perbaikan terhadap kinerja mereka sebagai pelaksana pelayanan.

d. Menjaga Kekompakan Tim

Dalam teori Emron Edison, indikator menjaga kekompakan tim dimaknai sebagai suatu kemampuan yang dimiliki dalam sebuah tim untuk bekerja sama secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama. (Shalahuddin, 2016). Hasil analisis dalam bentuk visualisasi diagram terkait dengan indikator menjaga kekompakan tim di Kantor Kelurahan Maccorawalie, pada Lurah Kelurahan Maccorawalie menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 16,67%, pada Sekretaris Kelurahan Maccorawalie menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 20%, Seksi Ketentraman Ketertiban umum dan Perlindungan Masyarakat menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 20%, Seksi Pembangunan

menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 14,29%, dan Seksi Pemerintahan menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 18,18%.

Analisis berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa di Kantor Kelurahan Maccorawalie Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang Pimpinan dan juga bawahannya menjaga dengan baik kekompakan dengan bekerja sama dan saling membantu satu sama lain saat ada yang menghadapi kendala dalam bekerja. Dengan terjaganya kekompakan tim dalam sebuah organisasi maka hal tersebut juga dapat meningkatkan hubungan antar anggota; menjunjung tinggi komunikasi antar anggota; memberikan kepuasan kerja; menciptakan lingkungan kerja yang positif; dan dapat meningkatkan kinerja para anggota.

Pada indikator ini, seorang pemimpin harus mampu menjaga solidaritas dan kekompakan tim guna untuk menumbuhkan rasa yang sama di dalam diri setiap anggota. Dalam sebuah instansi kekompakan tim dan kerja sama yang baik menjadi sebuah hal yang penting untuk dimiliki, dengan demikian hal tersebut dikembangkan dan dilatih sejak awal dengan pengembangan hubungan interpersonal dan kepercayaan antar anggota tim.

Di kantor Kelurahan Maccorawalie menjaga kekompakan tim dilakukan oleh pemimpin dengan cara melakukan pemantauan terhadap aktivitas anggota, mengarahkan anggota untuk saling membantu satu sama lain dan bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan demikian, para anggota diharapkan menjaga kekompakan tim agar dapat meningkatkan hubungan antar anggota; menjunjung tinggi komunikasi antar anggota; memberikan kepuasan kerja; menciptakan lingkungan kerja yang positif; dan dapat meningkatkan kinerja para anggota.

e. Menghargai Perbedaan

Menurut teori Emron Edison, indikator menghargai perbedaan diartikan sebagai sikap saling menghormati perbedaan keyakinan dan perbedaan pendapat sebagai sarana membina kerukunan dengan menunjukkan sikap menghormati terhadap berbagai perbedaan yang telah ada (Shalahuddin, 2016). Hasil analisis dari dalam bentuk visualisasi diagram terkait dengan indikator menghargai perbedaan di Kantor Kelurahan Maccorawalie, pada Lurah Kelurahan Maccorawalie menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 16,67%, pada Sekretaris Kelurahan Maccorawalie menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 20%, pada Seksi Kententraman Ketertiban umum dan Perlindungan Masyarakat menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 20%, pada Seksi Pembangunan menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 14,29%, dan pada Seksi Pemerintahan menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 27,27%.

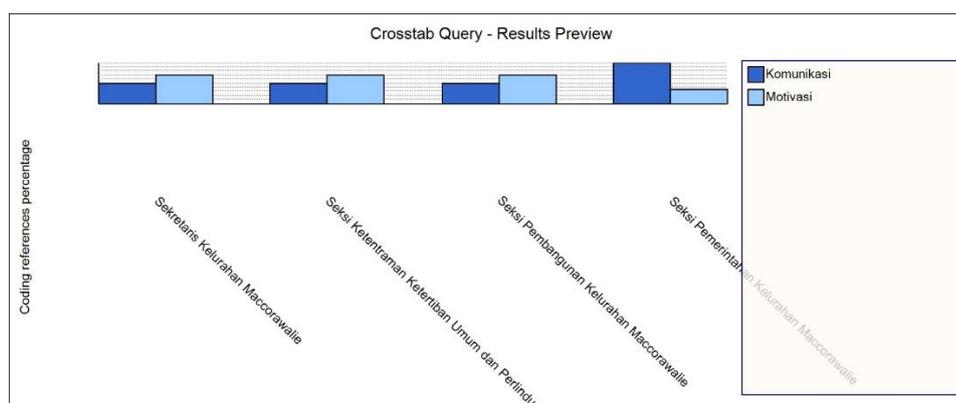
Analisis berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pimpinan di Kantor Kelurahan Maccorawalie Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang ini mampu menciptakan budaya saling menghargai perbedaan satu sama lain. Pimpinan mendorong semua anggota untuk menghormati dan menghargai perbedaan dan keyakinan diantara mereka sendiri serta perselisihan apa pun yang ada. Untuk menghindari sikap saling menghina antar anggota dan menjamin keberlangsungan sebuah organisasi, maka peran pimpinan dalam hal ini yakni harus mampu menjadi penengah ketika terjadi perbedaan pendapat ataupun keyakinan antar anggotanya.

Pada indikator ini menunjukkan bahwa setiap pemimpin harus mampu menghargai setiap perbedaan pendapat sebagai bentuk perbedaan yang seringkali terjadi dalam sebuah instansi. Ketika si A ingin melakukan ini sedangkan si B ingin melakukan itu, dalam hal ini

seorang pemimpin harus mampu memupuk rasa moralitas pada dirinya dan anggotanya, dan juga mampu menanamkan pada anggota bahwa setiap anggota harus menerima dan bertoleransi terhadap perbedaan yang ada serta perlu paham terhadap perbedaan yang ada dalam masyarakat. Inovasi pegawai memerlukan pemikiran-pemikiran dan masukan-masukan dari para anggota sehingga dalam prosesnya akan sering terjadi sebuah perbedaan pendapat.

2. Faktor Pendukung

Gambar 2. Visualisasi Diagram Faktor Pendukung



Sumber : Nvivo 12

a. Motivasi

Hasil analisis dalam bentuk visualisasi diagram terkait indikator motivasi, pada Sekretaris Kelurahan Maccorawalie menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 28,57%, pada Seksi Kententraman Ketertiban umum dan Perlindungan Masyarakat menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 28,57%, pada Seksi pembangunan menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 28,57%, dan pada Seksi Pemerintahan menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 14,29%.

Menurut Bass, pemimpin yang inspiratif akan bertindak sedemikian rupa sehingga memicu keinginan pengikutnya untuk mencapai standar kinerja tertinggi dan pertumbuhan pribadi, menginspirasi mereka untuk membayangkan masa depan yang lebih baik, dan membantu mereka mencapainya dengan memotivasi mereka untuk melakukan usaha, pengembangan diri, dan bekerja secara maksimal, menginspirasi pegawai untuk mengerahkan semua potensi yang dimiliki secara total dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih dari biasanya.

Indikator ini dapat menjadi faktor pendorong terwujudnya inovasi dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja pada pegawai maka dapat pula mendorong timbulnya semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas.

Di kantor Kelurahan Maccorawalie, pemimpin memberikan motivasi dengan cara memberi arahan dan nasihat serta memberi contoh yang baik kepada bawahannya, tidak membatasi pegawai dalam melakukan aktivitas selama aktivitas-aktivitas yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi, dan membuka peluang berdiskusi satu sama lain tentang apa saja yang ingin dan harus kita lakukan kedepannya. Yang mana hal tersebut dapat menjadi

akar timbulnya semangat kerja dan menjadi landasan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas.

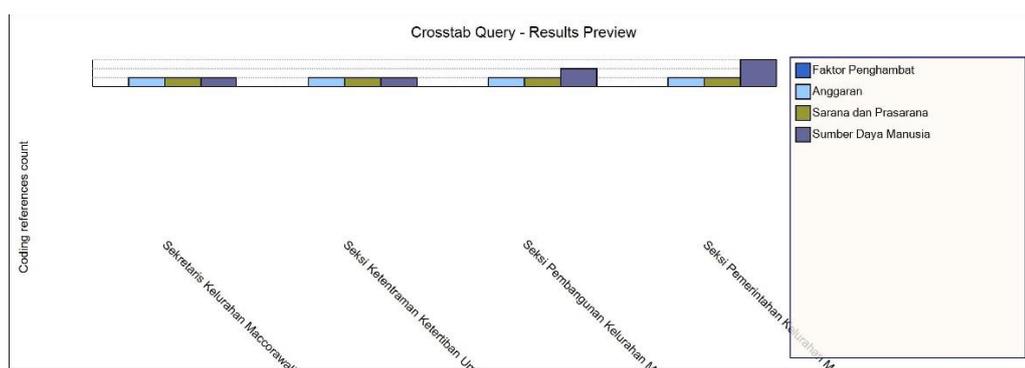
b. Komunikasi

Hasil analisis dalam bentuk visualisasi diagram terkait dengan indikator Komunikasi di Kantor Kelurahan Maccorawalie, pada Sekretaris Kelurahan Maccorawalie menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 20%, pada Seksi Kententruman Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 20%, pada Seksi Pembangunan menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 20%, dan pada Seksi Pemerintahan menunjukkan hasil dengan jumlah persentase sebanyak 40%.

Di Kantor Kelurahan Maccorawalie bisa dikatakan Komunikasi terjalin cukup baik antara pemimpin dengan bawahannya begitupun antara pegawai dengan pegawai lainnya. Beberapa cara yang dilakukan di Kantor Kelurahan Maccorawalie agar komunikasi terjalin dengan baik yaitu menciptakan saluran komunikasi formal maupun non formal, saling menghargai, melakukan rapat koordinasi setiap ingin melakukan suatu kegiatan, berdiskusi terkait kendala-kendala yang sedang dihadapi, dan sering melakukan sharing antar sesama pegawai pun juga dengan pimpinan jika diperlukan.

3. Faktor Penghambat

Gambar 3. Visualisasi Diagram Faktor Penghambat



Sumber : Nvivo 12

a. Kualitas Sumber Daya Manusia

Hasil analisis dalam bentuk visualisasi diagram terkait dengan indikator Sumber Daya Manusia di Kantor Kelurahan Maccorawalie, pada Sekretaris Kelurahan Maccorawalie menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 14,29%, pada Seksi Kententruman Ketertiban Umum dan Pelindungan Masyarakat menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 14,29%, pada Seksi Pembangunan menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 28,57%, dan pada Seksi Pemerintahan menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 42,86%.

Berdasarkan analisis hasil wawancara diketahui bahwa di Kantor Kelurahan Maccorawalie Kualitas Sumber Daya Manusia masih kurang dalam hal kedisiplinan. Kualitas sumber daya manusia dapat menjadi penghambat terwujudnya sebuah inovasi pegawai, karena pegawai yang berkualitas akan lebih terbuka terhadap perubahan dan berusaha untuk memperbaiki diri dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Dalam hal ini dibutuhkan peran seorang pemimpin dalam mendorong peningkatan kemampuan ataupun

kedisiplinan pegawai dan mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif dan empati terhadap masyarakat.

b. Anggaran

Hasil analisis dalam bentuk visualisasi diagram terkait dengan indikator anggaran di Kantor Kelurahan Maccorwalie, pada Sekretaris Kelurahan Maccorawalie, pada Seksi Ketentraman Ketertiban umum dan Perlindungan Masyarakat, pada Seksi Pembangunan, dan pada Seksi Pemerintahan sama-sama menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 25%.

Di kantor Kelurahan Maccorwalie keterbatasan anggaran dianggap dapat menghambat proses inovasi terhadap pegawai, Ketika anggaran terbatas, kelurahan kesulitan untuk melaksanakan kegiatan inovatif atau juga harus mengalami penundaan dalam pelaksanaannya. Keterbatasan anggaran juga mempengaruhi kualitas pegawai dan inovasi dalam bekerja, termasuk pegawai honorer mungkin seringkali mengalami ketidakpastian dalam pembayaran gaji mereka yang dapat mempengaruhi motivasi dan kualitas kerja mereka.

c. Sarana dan Prasarana

Hasil analisis dalam bentuk visualisasi diagram terkait dengan indikator Sarana dan Prasarana di Kantor Kelurahan Maccorwalie, pada Sekretaris Kelurahan Maccorawalie, pada Seksi Ketentraman Ketertiban umum dan Perlindungan Masyarakat, pada Seksi Pembangunan, dan pada Seksi Pemerintahan sama-sama menunjukkan hasil dengan persentase sebanyak 25%.

Pada Kantor Kelurahan Maccorawalie menganggap bahwa Sarana dan Prasarana sangat mempengaruhi efektivitas dan kenyamanan sebagai penunjang dalam melaksanakan segala kegiatan. Kekurangan sarana seperti komputer, AC, atau kipas dapat menghambat pelayanan kepada masyarakat dan mengganggu produktivitas pegawai. Dengan demikian organisasi diharapkan memperhatikan sarana dan prasarana yang diperlukan oleh pegawai demi kelancaran proses kerja mereka.

Kesimpulan

Transformasi kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat dari keberhasilannya dalam menjalankan tugas sebagai pimpinan dalam instansi tersebut. Bukti pemimpin di Kantor Kelurahan Maccorawalie menggunakan model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan inovasi pegawai di Kantor Kelurahan Maccorawalie Kecamatan Panca Rijang dapat dilihat dari hasil analisis data yang memperlihatkan bahwa dari kelima indikator karakteristik kepemimpinan transformasional tersebut pemimpin Kelurahan Maccorawalie telah menjalankan kelima indikator, kelima indikator tersebut masing-masing terisi dari setiap seksi-seksi yang ada di kantor kelurahan meskipun demikian indikator kejelasan strategi menjadi indikator yang paling dominan diantara lainnya. Berdasarkan hal tersebut juga diperoleh bahwa model Kepemimpinan Transformasional ini dianggap efektif dan signifikan digunakan dalam meningkatkan inovasi pegawai.

Referensi

Basuki, Y., Kasmad, R., & Nasrulhaq, N. (2018). Tipologi Inovasi Sektor Publik (Program Si-Cakep) di Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan. *Matra Pembaruan*, 2(3), 207–216. <https://doi.org/10.21787/mp.2.3.2018.207-216>

- Batoebara, M. U. (2021). Inovasi Dan Kolaborasi Dalam Era Komunikasi Digital. *Jurnal Prosiding*, 1, 21–29.
- Dema, H., Alamsah D, N., Mulyaman, R., & Rahmatunnisa, M. (2021). Inovasi Tata Kelola Pemerintahan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 9(2), 64–75. <https://doi.org/10.55678/prj.v9i2.542>
- Dema, H., Rusdi, A. F., Yasin, A., Hamid, H., & Abriyanti, N. (2021). Transformational Leadership in Creating Good District Government. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 717(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/717/1/012032>
- Fanani, A. F. (2020). Kepemimpinan Transformasional Sektor Publik. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 4(2), 84. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v4n2.p84-90>
- Gunawan, W. S., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pemberdayaan Karyawan Dan Inovasi Organisasi Pada Mozzarella Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1591–1609.
- Harto, M., Rara, G., & Adiwijadja, I. (2019). Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Kelurahan Dadaprejo. *Repository.Unitri.Ac.Id*, 8(4), 405. www.publikasi.unitri.ac.id
- Kurnia, D. (2023). Kepemimpinan Transformasional Camat dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai di Kantor Kecamatan Selat Penuguan. *Social Science and ...*, 47–57. <https://journal.scidacplus.com/index.php/sscij/article/view/41%0Ahttps://journal.scidacplus.com/index.php/sscij/article/download/41/28>
- Lestari, P. (2017). Kepemimpinan Transformatif Dalam Membangun Budaya Kewargaan: Studi Kepemimpinan Ridwan Kamil Di Kota Bandung. 1–5.
- Mu'ah, M., Indrayani, tri ifa, Masram, M., & Sulton, M. (2019). *Kepemimpinan*. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=gNWXEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=organisasi&ots=mJyc-0yOSY&sig=hJ1BmltKkCnto26NCCI9NUsh5l8%0Ahttps://www.studilmu.com/blogs/details/pengertian-fungsi-kepemimpinan-dan-15-fungsi-kepemimpinan%0Ahttp://staffnew.uny.ac>
- Saliman. (2019). KEPEMIMPINAN (Konsep, Pendekatan dan Strategi). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 1–18. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=gNWXEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=organisasi&ots=mJyc-0yOSY&sig=hJ1BmltKkCnto26NCCI9NUsh5l8%0Ahttps://www.studilmu.com/blogs/details/pengertian-fungsi-kepemimpinan-dan-15-fungsi-kepemimpinan%0Ahttp://staffnew.uny.ac>
- Shalahuddin, S. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional. *Media Neliti*, 1(2), 171–188.
- Suriagiri, S. (2021). Kepemimpinan Transformasional. In *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* (Vol. 1, Issue 7). <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>
- Wirawan, W. (2013). *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian)*.
- Zachroni, Syaifudin, N., & Nurhasanah. (2021). Pengaruh Iklim Dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pegawai Di Lingkungan Biro Hukum Kementerian Keuangan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, XII(2), 233–244. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/240>