Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Sumberdaya Manusia

Hendry Qurniawan

STIKOM Tunas Bangsa, Sumatera Utara, Indonesia

*Correspondence Author Email: hendry@amiktunasbangsa.ac.id

Abstrak

Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional sangat penting untuk dilakukan, apalagi yang berkaitan dengan sumberdaya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja peran kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia dan bagaimana peran kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia. Metode penelitian ini adalah studi kasus kualitatif untuk menggambarkan peran kepemimpinan transformasional dalam kerangka manajemen sumber daya manusia. Kelompok subjek penelitian melibatkan seorang manajer di toko start swalayan yang terkenal dengan praktik kepemimpinan transformasional yang berpengaruh. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar wawancara terstruktur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat enam peran kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumberdaya manusia yaitu role model, pemberdayaan, Pengembangan individu, komunikasi efektif, Peningkatan kinerja dan inovasi, dan pemberian *reward* dan *punishment*. Kepemimpinan transformasional dapat membentuk lingkungan kerja yang dinamis, berorientasi pada tujuan, dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dalam konteks manajemen SDM, kepemimpinan transformasional dapat menjadi pendorong utama untuk menciptakan budaya organisasi yang inovatif dan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Transformasional, SDM.

Abstract

The study on transformational leadership is crucial, especially in relation to human resources management (HRM). This research aims to identify the roles of transformational leadership in human resources management and how transformational leadership contributes to human resources management. The research methodology employed is a qualitative case study to depict the role of transformational leadership within the framework of human resources management. The study involves a subject group consisting of a manager in a well-known "start" supermarket known for influential transformational leadership practices. The instrument used in this research is a structured interview sheet. The results of this study indicate that there are six roles of transformational leadership in human resources management: being a role model, empowerment, individual development, effective communication, performance and innovation enhancement, and the administration of rewards and punishments. Transformational leadership can shape a dynamic, goal-oriented work environment, motivating employees to contribute their best. In the context of HRM, transformational leadership can be a key driver in creating an innovative organizational culture with a focus on human resource development.

Keywords: Leadership, Transformational, Human Resource.

Article History:

Submitted: 14 Desember 2023

Revised: 15 Desember 2023

Accepted: 15 Desember 2023

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, bisnis global telah mengalami transformasi yang signifikan dan dinamis, terutama terkait dengan perubahan teknologi, globalisasi, dan pergeseran dalam perilaku konsumen. Perubahan-perubahan ini, menurut Anoraga (2019) tidak hanya mempengaruhi lingkungan kerja, tetapi juga mendorong manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk beradaptasi dengan tuntutan baru. Berdasarkan analisis dari Almaududi Ausat, Suherlan, Peirisal, & Hirawan (2022) pemimpin organisasi, perusahaan, lembaga atau instansi saat ini dihadapkan pada tantangan untuk efisien dalam mengelola SDM, sambil memimpin proses transformasi organisasional agar tetap relevan dan kompetitif.

Kepemimpinan transformasional, sebagai suatu bentuk kepemimpinan yang fokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi individu, muncul sebagai tanggapan terhadap kompleksitas perubahan (Burhanudin & Saputri, 2023). Penelitian yang pernah dilakukan oleh Lai, Tang, Lu, Lee, & Lin (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak positif pada produktivitas karyawan, inovasi, dan kesejahteraan organisasi secara menyeluruh.

Meskipun terdapat penelitian yang mendukung keefektifan kepemimpinan transformasional, masih terdapat kekosongan pengetahuan terkait dengan implementasinya dan dampaknya dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran dan kontribusi kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam memahami pengaruhnya terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Namun Penelitian ini akan berfokus pada peran kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia pada salah satu toko swalayan yang terkenal di Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi untuk kemajuan suatu organisasi (Ismarlaya & Safuan, 2021). Lebih dari itu, sebenarnya kepemimpinan transformasional lahir dari suatu tekad untuk kemajuan bersama. Menurut Riwukore, Alie, & Habaora (2021) bahwa kepemimpinan transformasional itu harus memiliki visi ke depan. Visi ini akan menjadi acuan kerja masa depan dengan mengkomunikasikan kepada seluruh jajaran di bawah nya agar menjadi pacuan secara bersama demi kemajuan perusahaan/instansi.

Kemajuan perusahaan atau instansi juga tidak terlepas dari pemberdayaan (empowerment) kepada seluruh tim yang ada. Pemberdayaan ini menurut Maisyaroh et al., (2021) harus diberikan kepada seluruh pekerja atau tim agar dapat mengembangkan diri sendiri demi kemajuan organisasi atau instansi. Dengan demikian, pemimpin yang transformasional itu mampu menjewantahkan visi ke dalam bentuk penguatan para pekerja perusahaan agar perusahaan bisa maju dan berkembang dari waktu ke waktu.

Dua hal yang disebutkan di atas adalah berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan terhadap

pengelolaan tenaga kerja atau pegawai dan tim dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk memastikan organisasi memiliki SDM yang berkualitas, terampil, handal, tangguh dan memiliki visi untuk mencapai tujuan organisasi (Kirana & Ratnasari, 2017).

Ada beberapa aspek penting dalam transformasi SDM di antaranya inovasi dan adaptasi, pengembangan kapabilitas SDM, perubahan fungsi dan peran SDM, penggunaan teknologi digital, komunikasi dan kolaborasi, dan pengembangan sikap kepemimpinan (Poerwanto, Sisbintari, & Suhartono, 2013). Dalam konteks transformasi organisasi, pemimpin perusahaan harus memperhatikan pentingnya beradaptasi dan berkembang selama perubahan yang dinamis. Hal ini mencakup penggunaan teknologi digital, inovasi, dan pengembangan sikap dan keterampilan pemimpin untuk memimpin organisasi dengan efektif dan relevan.

Selain aspek, ada juga beberapa fungsi manajemen SDM di antaranya perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi SDM, orientasi dan integrasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, manajemen kinerja, kompensasi dan penghargaan, manajemen hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pensiunan (Siswanto, 2021). Fungsi-fungsi ini berhubungan satu sama lain dan saling memberikan dukungan guna mencapai efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Peran manajemen SDM sangat krusial dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang memberikan kontribusi optimal untuk mencapai tujuan dan visinya.

Berdasarkan temuan faktual yang peneliti lakukan saat observasi awal pada sebuah toko swalayan yang paling terkenal di Pemantang Siantar adalah bahwa toko ini sudah lama beroperasi. Selain itu, toko ini juga sangat ramai dikunjungi. Peneliti juga melihat bahwa pelayanan pekerjanya sangat baik. Dari situ timbul rasa ingin tahu peneliti yang lebih dalam lagi mengenai kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumberdaya manusia.

Dengan demikian peneliti ingin mengajukan dua pertanyaan penelitian pertama apa saja peran kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumberdaya manusia di toko start swalayan. Kedua bagaimana peran kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumberdaya manusia di toko start swalayan. Dua hal ini akan menjadi lokus utama pembahasan dalam penelitian ini.

METODE

Metode penelitian studi kasus adalah suatu pendekatan penelitian yang mendalam terhadap suatu fenomena alamiah tertentu (Abdussamad, 2021). Penelitian ini menerapkan metode studi kasus kualitatif untuk menggambarkan peran kepemimpinan transformasional dalam kerangka manajemen sumber daya manusia. Kelompok subjek penelitian melibatkan seorang manajer di toko start swalayan yang terkenal dengan praktik kepemimpinan transformasional yang berpengaruh. Dasar pemilihan satu manajer tersebut adalah berdasarkan performa toko start swalayan.

Sampel penelitian adalah individu, unit atau elemen yang dipilih dari populasi yang bertujuan untuk mewakili karakteristik populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Dalam proses pemilihan sampel pada penelitian ini, teknik *purposive sampling* diterapkan untuk memilih toko Start Swalayan dari banyaknya toko yang dianggap mencerminkan contoh yang relevan bagi penelitian ini. Metode utama pengumpulan data melibatkan wawancara mendalam dengan seorang pemimpin atau manajer, guna memperoleh pemahaman kontekstual terkait dengan fenomena alamiah.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar wawancara terstruktur. Validitas penelitian ini menggunakan triangulasi dengan menggunakan sumber data untuk memastikan interpretasi yang akurat. Sedangkan analisis data menggunakan model Miles dan Huberman mulai dari pengumpulan data, display data dan interpretasi serta penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer toko Start Swalayan ditemukan beberapa data hasil wawancara yang akan ditunjukkan dalam tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Data Hasil Wawancara

Responden	Hasil Wawancara
Menejer	Role model Pemberdayaan Pengembangan individu pegawai toko Komunikasi efektif Peningkatan kinerja dan inovasi Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat enam peran manajer dalam hal kepemimpinan transformasional dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di toko Smart Swalayan. Peran ini didapatkan dari hasil wawancara kepada manajer yaitu *role model*, pemberdayaan, pengembangan individu, komunikasi efektif, peningkatan kinerja dan inovasi serta pemberian *reward* dan *punishment*.

Peran kepemimpinan transformasional yang pertama adalah peran sebagai *role model*. *Role model* itu mampu memberikan teladan dan motivasi bagi semua orang yang ada dalam satu lingkaran pekerjaan (Musa, Musyarofah, & Cipta, 2019). Teladan yang diberikan oleh manajer toko Start Swalayan adalah berupa pemberian contoh dan teladan seperti datang lebih awal dari pada semua karyawan.

“Saya selalu datang lebih awal dari mereka (seluruh karyawan), tidak pernah saya terlambat. Itu saya lakukan agar mereka disiplin, jika saya saja suka telat datang kerja bagaimana dengan karyawan saya? Pasti ini akan berdampak buruk bagi perusahaan ini”.

Di atas adalah petikan wawancara dengan manejer yang menggambarkan kepemimpinan transformasional nya dalam hal perannya sebagai role model bagi seluruh karyawan di toko Start Swalayan. Selama menejer menunjukkan sikap disiplin maka seluruh karyawan akan segan dan mematuhi aturan jam hadir kerja. Setiap pagi toko buka jam 8.00 pagi namun seluruh karyawan sudah hadir jam 7,40 karena sebelum itu pasti mereka melakukan briefing dan doa bersama. Hal itu selalu dilakukan oleh sang menejer.

Peran kepemimpinan transformasional yang kedua adalah pemberdayaan atau *empowerment*. Selaku menejer sebuah toko ternama tentunya harus memperhatikan peningkatan kapasitas layanan dan kapasitas pribadi dari karyawan yang bertugas. Hal ini dilakukan semata-mata untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja perusahaan. Hal ini senada seperti yang diungkapkan oleh Haryani, Astuti, & Sari, (2021) bahwa pemberian pelatihan adalah bagian dari pemberdayaan. Pemberdayaan itu akan mampu memberi efek pada peningkatan kapasitas individu. Maka pemberian pelatihan adalah bagian dari pemberdayaan. manejer mengungkapkan bahwa setiap tahun selalu diadakan pelatihan peningkatan kapasitas yang dibarengi dengan *family gathering*.

“Setiap tahun kami melakukan pemberdayaan kepada karyawan. Kami menenganggarkan itu, saya sadar betul bagaimana pemberdayaan ini dapat berdampak kepada kinerja karyawan. Kami juga merangkaikan dengan family gathering, jadi tidak semata-mata toko kami beroperasi untuk mencari keuntungan perusahaan, tapi kami juga ada hak untuk family gathering”.

Peran kepemimpinan transformasional yang ketiga adalah pengembangan individu dan tim. Pemimpin transformasional mendukung pengembangan pribadi dan profesional karyawan (Angelica, Oktaviana, & Tanuwijaya, 2022). Manejer toko Start Swalayan melakukan pengembangan individu dengan cara memberikan kesempatan untuk pertumbuhan karir berdasarkan kinerja dan kapasitas pribadi, hal itu selalu dilakukan evaluasi tiap tahun.

“Sama sih seperti yang saya bilang tadi, di kegiatan family gathering itu kami happy-happy gitu, tapi ada juga untuk pengembangan pribadi. Selain itu, kami juga ada semacam pertumbuhan karir atau gaji naik setiap pelampauan target pendapatan perusahaan”.

Peran kepemimpinan transformasional yang keempat adalah komunikasi efektif. Komunikasi menjadi hal yang wajib dalam suatu relasi antara menejer dan karyawan. Jika tidak ada komunikasi efektif maka kebutuhan toko tidak akan dikomunikasi dengan baik. Maka apa yang disampaikan oleh (Riwukore et al., 2021) menjadi penting bahwa komunikasi efektif dan persuasive untuk menyampaikan visi

dan memotivasi karyawan. Jangan sampai karyawan tidak merasa termotivasi dalam bekerja Karena itu dapat berpengaruh pada kinerja toko.

“Saya selalu meminta kepada semua karyawan untuk menyampaikan apapun pada saat rapat breafing pagi dan saat tutup toko. jadi mereka harus berkomunikasi”.

Peran kepemimpinan transformasional yang kelima adalah peningkatan kinerja dan inovasi. Hal ini berkaitan dengan pemberian dorongan kepada karyawan toko untuk selalu berpikir kreatif. Di sini selalu dilakukan rotasi display barang setiap 6 bulan, hal itu agar dalam toko selalu dilihat baru dan berinovasi. Jadi Inovasinya lebih kepada tata ruang dan tata letak dalam toko.

Peran kepemimpinan transformasional yang keenam adalah pemberian *reward* dan *punishment*. Setiap waktu manejer memberikan *reward* dan *punishment*, dan umpan balik konstruktif dalam upaya pengembangan karyawan. Umpan balik dilakukan saat pertama masuk kerja dan jam pulang. Seluru karyawan melakukan breafing. Hal ini positif karena saling memberikan masukan yang baik antara sesama dan kepada manejer.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa Melalui peran-peran ini, kepemimpinan transformasional dapat membentuk lingkungan kerja yang dinamis, berorientasi pada tujuan, dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dalam konteks manajemen SDM, kepemimpinan transformasional dapat menjadi pendorong utama untuk menciptakan budaya organisasi yang inovatif dan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia. Peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai bagaimana peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press.
- Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(4), 61–82. <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
- Angelica, D., Oktaviana, D., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover) Di Industri Konstruksi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 125–143. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.290>
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanudin, & Saputri, N. A. (2023). the Influence of Transformational Leadership Style and Compensation on Employee Performance. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 101–114. Retrieved from <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v8i1.39546>,

- Haryani, S., Astuti, A. P., & Sari, K. (2021). Pencegahan Stunting Melalui Pemberdayaan Masyarakat Dengan Komunikasi Informasi dan Edukasi di Wilayah Desa Candirejo Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang. *Jurnal Pengabdian Kesehatan*, 4(1), 30–39.
- Ismarlaya, & Safuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kirana, K. C., & Ratnasari, R. T. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Maisyaroh, Juharyanto, Bafadal, I., Wiyono, B. B., Ariyanti, N. S., Adha, M. A., & Qureshi, M. I. (2021). The principals' efforts in facilitating the freedom to learn by enhancing community participation in indonesia. *Cakrawala Pendidikan*, 40(1), 196–207. <https://doi.org/10.21831/cp.v40i1.36119>
- Musa, Musyarofah, A., & Cipta, H. (2019). *Sistem monitoring dan evaluasi serta rekam jejak kinerja sumber daya manusia*. Bangka Belitung: IAIN SAS Bangka Belitung Press.
- Poerwanto, Sisbintari, I., & Suhartono. (2013). Transformasi Organisasi: Basis Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Memperkuat Daya Saing. *Jurnal Al-Azhar Indonesia*, 2(2), 119–132. Retrieved from <https://jurnal.uai.ac.id/index.php/SPS/article/viewFile/153/143>
- Riwukore, J. R., Alie, M., & Habaora, F. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur). *Jurnal Ecoment Global : Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 87–96. <https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1327>
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.