



**Peran Kepemimpinan Dalam Mendorong Inovasi Dan Kinerja Tim Di Puskesmas:
Studi Kasus Pada Puskesmas Kedungtuban Blora**

Hartono

Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Keyword:

*Leader, Work Innovation
And Team Performance*

Abstract

The role of transformational leaders in creating innovation is very important for organizations. Transformational leaders are able to provide clear direction and goals for their team, as well as provide the support and guidance needed so that the team can continue to learn and develop. In this way, transformational leaders are able to encourage their teams to continue looking for solutions and new ideas that can improve organizational performance. The characteristics of transformational leaders who are able to create innovation include the ability to provide clear direction and clear goals for their team, as well as being able to provide the necessary support so that the team can continue to learn and develop. Transformational leaders are also able to create a healthy and positive work climate, as well as facilitating effective communication within the team. The transformational leader's strategy in encouraging the team to create innovation includes providing the necessary support so that the team can explore new ideas and develop innovations that can improve organizational performance. Transformational leaders are also able to create a climate that respects risk and failure, as well as creating an open and inclusive climate. The role of transformational leaders in creating a work climate that is conducive to innovation includes creating a positive and respectful work atmosphere.

Abstrak

Peran pemimpin transformasional dalam menciptakan inovasi sangat penting bagi organisasi. Pemimpin transformasional mampu memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi timnya, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan agar tim dapat terus belajar dan berkembang. Dengan cara ini, pemimpin transformasional mampu mendorong timnya untuk terus mencari solusi dan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Ciri-ciri pemimpin transformasional yang mampu menciptakan inovasi antara lain adalah kemampuannya dalam memberikan arahan yang jelas dan tujuan yang jelas bagi timnya, serta mampu memberikan dukungan yang dibutuhkan agar tim dapat terus belajar dan berkembang. Pemimpin transformasional juga mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan positif, serta memfasilitasi komunikasi yang efektif di dalam tim. Strategi pemimpin transformasional dalam mendorong tim untuk menciptakan inovasi antara lain dengan memberikan dukungan yang diperlukan agar tim dapat mengeksplorasi ide-ide baru dan mengembangkan inovasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin transformasional juga mampu menciptakan iklim yang menghargai risiko dan kegagalan, serta menciptakan iklim yang terbuka dan inklusif. Peran pemimpin transformasional dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi inovasi antara lain dengan menciptakan suasana kerja yang positif dan saling menghargai.

PENDAHULUAN

Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila pimpinan mampu mengorganisasikan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka.

Peran pemimpin transformasional dalam menciptakan inovasi sangat penting bagi organisasi. Pemimpin transformasional mampu memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi timnya, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan agar tim dapat terus belajar dan berkembang. Tugas dari seorang pemimpin yaitu merencanakan, menggerakkan dan mengawasi setiap aktivitas dalam organisasi. Salah satu tugas utama dari seorang pemimpin adalah harus bisa mencapai kinerja

pegawai sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi yang di pimpinnya.

Kepemimpinan inovatif hakikatnya merupakan kegiatan seorang pemimpin dalam rangka melakukan pembaharuan, perbaikan dan pengembangan agar menghasilkan perubahan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya di suatu organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan (Chalim et al., 2012). Sedang pembaharuan (perbaikan dan pengembangan) yang dilakukan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya bisa jadi menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan ide, gagasan, tindakan, keputusan, sistem yang ada, struktur organisasi, proses mekanisme kerja, sumber daya manusia, budaya kerja dan organisasi serta yang lainnya.

Salah satu manfaat adanya inovasi adalah mampu menyelesaikan masalah. Sesuatu yang baru bisa menggantikan hal lama yang dirasa penuh masalah. Kehadiran ide dan gagasan baru membuat setiap permasalahan yang ada dapat dipecahkan dengan baik.

Inovasi terjadi melalui serangkaian pengamatan, penggabungan ulang ide-ide dan percobaan-percobaan kecil yang menghasilkan umpan balik agar kita dapat beradaptasi dengan cepat. Proses umpan balik dan adaptasi ini merupakan satu dari 4 langkah terciptanya inovasi, yaitu mendesain, membangun, menjalankan dan menganalisa.

Berdasarkan hal itu, peneliti melihat bahwa masih ada pegawai yang tidak mematuhi

aturan yang telah ditetapkan. Salah satu cara paling efektif yang ditemukan untuk meningkatkan kinerja dalam penelitian ini adalah bagaimana pemimpin berperan untuk mendorong inovasi dan kinerja tim di Puskesmas Kedungtuban.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Robbins (2003) dalam Fuadiputra (2014) mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Robinson (2009:5) dalam Setiawan dan Muhith (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah katayang berartikaya. Ini membangkitkan rasa idealisme, semangat, harapan dan keberanian. Ini adalah sebuah kata yang menginspirasi kita untuk menjadi yang terbaik; sebuah kata yang kita kaitkan dengan orang-orang yang telah membuat perbedaan besar dalam hidup kita. Ini adalah semua orang judul menghormati, itu adalah orang lain mengikuti, itu adalah fungsi yang sangat penting dalam keberhasilan setiap usaha manusia yang terorganisir. Kepemimpinan adalah subjek yang menarik atas semua. Disimpulkan bahwa kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan oleh sebab itu proses kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi profit maupun non profit menjadi suatu kajian yang sangat hangat untuk diperbincangkan, dikaji atau diteliti.

Gaya Kepemimpinan

Reza (2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Thoha (2013: 49) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Dari teori tersebut disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

INOVASI PELAYANAN PUBLIK

Dalam hidup, tentu kita menginginkan sesuatu yang berkembang. Sebab hidup yang stagnan dan itu-itu saja akan membosankan. Maka dari itu, ada kalanya kita butuh sesuatu yang baru dan menantang. Sesuatu yang baru tersebut bisa kita sebut dengan inovasi. Dalam kehidupan, ada banyak sekali inovasi yang bisa diterapkan. Baik dalam hal pendidikan, bisnis, bermasyarakat, atau dalam bidang lainnya. Inovasi akan sangat dibutuhkan demi memperoleh sesuatu yang baru dan lebih baik. Pengertian inovasi menurut Nurdin (2016) yaitu sesuatu yang baru, yang dikenalkan dan

dilakukan praktik atau proses baru (baik barang ataupun layanan) atau bisa juga sesuatu yang baru namun hasil adopsi dari organisasi lain. Kemudian menurut Sa'ud (2014), inovasi adalah pilihan kreatif, pengaturan, serta seperangkat manusia dengan sumber-sumber material baru, dan juga menggunakan cara-cara yang unik guna menghasilkan peningkatan atas pencapaian yang telah menjadi tujuan sebelumnya.

Aspek penting lainnya dalam kajian inovasi adalah berkenaan dengan level inovasi yang mencerminkan variasi besarnya dampak yang ditimbulkan oleh inovasi yang berlangsung. Kategorisasi level inovasi ini dijelaskan oleh Mulgan&Albury (Muluk, 2008:46) berentang mulai dari inkremental, radikal, sampai transformatif. Inovasi Inkremental, berarti inovasi yang membawa perubahan-perubahan kecil terhadap proses atau layanan yang ada. Umumnya sebagian besar inovasi berada pada level ini dan jarang sekali membawa perubahan terhadap struktur organisasi dan hubungan keorganisasian. Walau demikian, inovasi inkremental memainkan peran-peran penting dalam pembaruan sektor publik karena dapat diterapkan secara terus-menerus, dan mendukung rajutan pelayanan yang responsif terhadap kebutuhan lokal dan perorangan, serta mendukung nilai tambah uang (value for money) (Muluk, 2008:46).

Inovasi radikal, merupakan perubahan mendasar dalam pelayanan publik atau pengenalan cara-cara yang sama sekali baru dalam proses keorganisasian atau pelayanan.

Inovasi jenis ini jarang sekali dilakukan karena membutuhkan dukungan politik yang sangat besar karena memiliki resiko yang lebih besar pula. Inovasi radikal diperlukan untuk membawa perbaikan yang nyata dalam kinerja pelayanan publik dan memenuhi harapan pengguna layanan yang lama terabaikan (Muluk, 2008:46)

Inovasi transformatif atau sistematis, membawa perubahan dalam struktur angkatan kerja dan keorganisasian dengan mentransformasi semua sektor secara dramatis mengubah hubungan keorganisasian. Inovasi jenis ini membutuhkan waktu yang lebih lama untuk memperoleh hasil yang diinginkan dan membutuhkan perubahan mendasar dalam susunan sosial, budaya, dan organisasi. Inovasi jenis ini tentu bersifat lebih mendalam. Karena mencakup struktur sistematis keorganisasian (Muluk, 2008:47)

Dari beberapa penjelasan mengenai inovasi pelayanan publik tersebut dapat disimpulkan bahwa inovasi adalah suatu gagasan baru, yang baru pertama kali diterapkan oleh suatu organisasi untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk atau proses dan jasa yang memberikan keuntungan bagi individu, kelompok, organisasi dan masyarakat luas. Inovasi pelayanan publik adalah suatu gagasan baru yang baru pertama kali diterapkan untuk memprakarsai atau memperbaiki proses suatu produk atau proses jasa yang dilakukan oleh organisasi publik untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan keuntungan untuk pengguna jasa maupun organisasi publik itu sendiri. Sedangkan inovasi dalam pelayanan kesehatan

adalah suatu gagasan baru yang baru pertama kalinya diterapkan di pelayanan kesehatan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk atau proses dan jasa dengan menghadirkan produk atau jasa baru, teknologi yang baru, proses yang baru, sistem struktur dan administrasi baru atau rencana baru yang dilakukan oleh organisasi dalam bidang kesehatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perseorangan, keluarga, kelompok, atau masyarakat yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan memberikan keuntungan untuk pengguna jasa maupun organisasi tersebut. Dan penerapan inovasi pelayanan publik adalah salah satu jalan kebaruan untuk mengatasi kemacetan dan kebuntuan organisasi di sektor publik yang baru pertama kali diterapkan oleh organisasi publik tersebut, sehingga pelayanan yang diberikan menjadi berkualitas.

Kinerja

Ada beberapa definisi kinerja yang telah dikemukakan oleh para ahli. Dalam manajemen, kinerja merupakan istilah populer yang diartikan sebagai hasil kerja, prestasi kerja, dan performance. Kinerja merupakan penampilan hasil dari individu atau kelompok yang tidak terbatas kepada seseorang yang memiliki jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga pada keseluruhan jajaran personel di dalam sebuah organisasi (Rianto, 2010). Menurut Mangkunegara dalam (Rianto, 2010), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moehariono dalam (Susilo, 2012), mengemukakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui jika tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Moehariono menyebutkan bahwa arti kinerja sebenarnya berasal dari kata *job performance* dan disebut *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) merupakan proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Susilo, 2012).

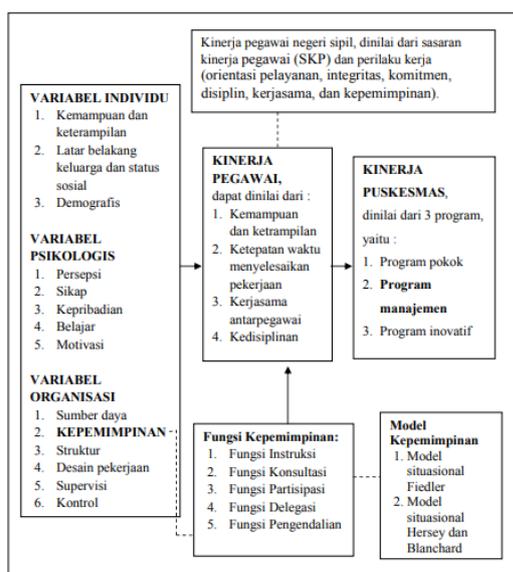
Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan paradigma dari konsep produktivitas. Menurut Andersen dalam (Sudarmanto, 2009), paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya

efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (intangible). Menurut Rummler dan Brache mengemukakan ada 3 level kinerja, yaitu :

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (outcome) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu (Sudarmanto, 2009)

KERANGKA BERPIKIR

Gambar. 1 Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata kata lisan maupun tertulis dan mengamati tingkah laku dari orang-orang yang ingin diteliti. Menurut Sugiyono(2008:11) mengatakan bahwa penelitian deskriptif menggambarkan suatu gejala social yang muncul pada masyarakat.

Dalam penelitian ini, menggunakan Metode Analisis GAP, Gap analysis adalah tools analisis yang dirancang untuk mengukur perbedaan antara keadaan aktual (actual state) atau kinerja organisasi pada selang waktu tertentu dan keadaan yang diinginkan atau potensial di masa depan (Mercadal, 2020). Dalam era digital yang semakin canggih ,sebuah organisasi harus mampu beradaptasi dan terus berinovasi untuk tetap relevan dan berhasil. Untuk mencapai tujuan ini, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan memahami kesenjangan antara kondisi aktual mereka dan kondisi yang diinginkan. Inilah mengapa metode Gap Analysis menjadi alat yang sangat berharga

.PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan

Implementasi perilaku kepemimpinan otokratis kepala puskesmas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Kedungtuban ditunjukkan dengan puskesmas menerapkan azas musyawarah yang dilaksanakan pada saat apel maupun intern dengan programmer masing-masing kegiatan, meningkatkan disiplin waktu kerja untuk memenuhi target kinerja, kepala puskesmas mempunyai wewenang dari dinas kesehatan dan wajib dilakukan oleh bawahan atau staf.

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi

menjadi amat penting kedudukannya. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Faktor pemimpin dalam kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari faktor orang yang dipimpin, keduanya saling tergantung sehingga yang satu tidak mungkin ada tanpa yang lain. Kepemimpinan merupakan proses interaksi antara kedua belah pihak yakni pemimpin dan yang dipimpin dalam relasi manusia (human relationship).

Hal ini sesuai menurut Ngalim Purwanto Pemimpin yang otokrasi tidak menghendaki rapat-rapat atau musyawarah. Berkumpul atau rapat hanyalah berarti untuk menyampaikan instruksi-instruksi. Setiap perbedaan pendapat di antara anggota-anggota kelompoknya diartikan sebagai kepicikan, pembangkangan atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah ditetapkannya. Gaya kepemimpinan Otokratis ini meletakkan seorang pemimpin sebagai sumber kebijakan. Pemimpin merupakan segala-galanya. Bawahan dipandang sebagai

orang yang melaksanakan perintah. Oleh karena itu bawahan hanya menerima instruksi saja dan tidak diperkenankan membantah maupun mengeluarkan ide atau pendapat. Dalam posisi demikian anggota atau bawahan tidak terlibat dalam soal keorganisasian. Pada tipe kepemimpinan ini segala sesuatunya ditentukan oleh pemimpin sehingga keberhasilan organisasi terletak pada pemimpin. Tipe ini menempatkan atau menunjukkan kekuasaan pada satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pemimpin. Pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

Kepemimpinan otokrasi bilamana melimpahkan wewenang tidak dapat lain dari wewenang melaksanakan instruksi, yang pada dasarnya tidak mengandung hak untuk menetapkan jenis dan cara melaksanakan instruksi, yang pada dasarnya tidak mengandung hak untuk menetapkan jenis dan cara melaksanakan pekerjaan. Dengankata lain dalam kepemimpinan ini sebenarnya tidak

terdapat pelimpahan wewenang pada bawahan. Wewenang sepenuhnya berada pada satu orang yang berkedudukan sebagai pucuk pimpinan. Bawahan hanya menerima pelimpahan tanggung jawab melaksanakan keputusan atasan dengan hak veto untuk menghentikan atau mengubah kegiatan yang sedang dilaksanakan setiap saat bila atasan menganggap suatu kegiatan tidak sesuai dengan kehendaknya. Dengan demikian secara sederhana dapat dikatakan bahwa dalam suatu kegiatan tidak sesuai dengan kehendaknya. Kepemimpinan bentuk ini pelimpahan tanggung jawab tidak disertai pelimpahan wewenang.

Kecenderungan perilaku kepemimpinan demokratis kepala puskesmas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Kedungtuban ditunjukkan dengan semua pegawai pada PKM Kedungtuban diberikan tanggung jawab dalam menjalankan program-program kesehatan yang ada di PKM Kedungtuban, Atasan memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Bawahan sepenuhnya diberikan kebebasan mengutarakan pendapat dan saran dalam memajukan puskesmas Pandean. Gaya kepemimpinan demokratis digunakan

untuk mensinkronkan kinerja bawahan dan atasan dengan cara musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama, pemimpin benar-benar bertanggung jawab atas tercapainya suatu tujuan yang mendorong untuk perkembangan dan kualitas pelayanan berorientasi pada pelayanan dan membawa energy positif.

Hal ini sesuai menurut Muwahid Sulhan bahwa Pemimpin yang demokratis menyadari kekuatan kelompok adalah keseluruhan dari kekuatan-kekuatan anggotanya. Kalau ia ingin memperkuat kelompoknya maka ia akan memperkuat setiap anggotanya. Dengan kata lain apabila ia ingin meningkatkan kualitas kelompoknya, maka ia akan meningkatkan kualitas setiap anggota kelompoknya. Karena itu dalam kepemimpinan demokratis prinsip utama ialah mengikutsertakan semua orang dalam penetapan dan penentuan strategi sebagai usaha pencapaian tujuan bersama. Setiap pengambilan keputusan selalu didasarkan pada musyawarah dan mufakat. Sedangkan prinsip lain yang tidak kalah pentingnya ialah prinsip-prinsip pembinaan terhadap anggota kelompok yang terus menerus agar meningkatkan kualitasnya.

Di lingkungan lembaga-lembaga kesehatan, kepemimpinan demokratis merupakan bentuk yang paling serasi karena memungkinkan setiap personal berpartisipasi secara aktif dalam mengembangkan dan memajukan organisasi sebagai wadah yang mengemban misi pendewasaan anak-anak. Dengan kepemimpinan ini setiap saran dan pendapat sebagai pencerminan inisiatif dan kreatifitas, selalu dipertimbangkan bersama untuk diwujudkan demi kepentingan bersama. Gaya kepemimpinan ini memberikan tanggungjawab dan wewenang kepada semua pihak, sehingga ikut terlibat aktif dalam organisasi, anggota diberi kesempatan untuk memberikan usul serta saran dan kritik demi kemajuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini memandang bawahan sebagai bagian dari keseluruhan organisasinya, sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Pemimpin mempunyai tanggungjawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol dan mengevaluasi serta mengkoordinasi

Kepemimpinan gaya ini lebih berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien pada bawahan. Dalam kepemimpinan ini setiap individu sebagai manusia diakui dan dihargai

eksistensi dan perannya dalam memajukan dan mengembangkan lembaga. Dalam gaya kepemimpinan ini setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat, ide cerdas, minat dan perhatian dan lain-lain. Berbeda-beda pendapat antara individu, selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama.

Pemimpin dalam Mendorong Inovasi dan Kinerja Tim

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi timnya untuk bekerja dengan lebih efektif, serta mampu menciptakan perubahan positif di dalam organisasi. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menggunakan kepemimpinannya secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan mendorong timnya untuk terus belajar dan berkembang.

Peran pemimpin transformasional dalam menciptakan inovasi sangat penting bagi organisasi. Pemimpin transformasional mampu memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi timnya, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan agar tim dapat terus belajar dan berkembang. Dengan demikian, pemimpin transformasional mampu mendorong timnya untuk terus mencari solusi dan ide-

ide baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Karakteristik pemimpin transformasional yang mampu menciptakan inovasi meliputi kemampuan untuk memberikan arah yang jelas dan tujuan yang jelas bagi timnya, serta mampu memberikan dukungan yang diperlukan agar tim dapat terus belajar dan berkembang. Pemimpin transformasional juga mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan positif, serta memfasilitasi terjadinya komunikasi yang efektif di dalam tim.

Strategi pemimpin transformasional dalam mendorong tim menciptakan inovasi meliputi memberikan dukungan yang diperlukan agar tim dapat mengeksplorasi ide-ide baru dan mengembangkan inovasi-inovasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin transformasional juga mampu menciptakan iklim yang menghargai risiko dan kegagalan, serta menciptakan iklim yang terbuka dan inklusif. Peran pemimpin transformasional dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk inovasi meliputi menciptakan suasana kerja yang positif dan menghargai.

Strategi pemimpin transformasional dalam mendorong tim menciptakan inovasi meliputi:

1. Memberikan dukungan yang diperlukan agar tim dapat mengeksplorasi ide-ide baru: Pemimpin transformasional mampu memberikan dukungan yang diperlukan agar tim dapat mengeksplorasi ide-ide baru dan mengembangkan inovasi-inovasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

2. Menciptakan iklim yang menghargai risiko dan kegagalan: Pemimpin transformasional tidak takut untuk mengambil risiko dan membiarkan timnya mencoba ide-ide baru, meskipun tidak selalu berhasil. Dengan demikian, pemimpin transformasional mampu mendorong timnya untuk terus belajar dari kegagalan dan terus berupaya mengembangkan ide-ide baru yang lebih baik.

3. Menciptakan iklim yang terbuka dan inklusif: Pemimpin transformasional mampu menerima dan menghargai pandangan dan ide-ide dari anggota tim yang beragam, serta mampu mengembangkan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Dengan demikian, pemimpin transformasional mampu menciptakan iklim yang kondusif bagi timnya untuk terus mengembangkan ide-ide baru dan inovasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

4. Memfasilitasi terjadinya komunikasi yang efektif: Pemimpin transformasional mampu memfasilitasi terjadinya komunikasi yang efektif di dalam tim, dengan cara mendengarkan dan memahami pandangan dan ide-ide dari anggota tim, serta memberikan umpan balik yang membangun. Dengan demikian, pemimpin transformasional mampu menciptakan iklim yang terbuka dan inklusif di dalam tim, sehingga tim dapat terus belajar dan berkembang

KESIMPULAN

Pemimpin transformasional memiliki peran yang penting dalam mendorong timnya untuk terus mengembangkan ide-ide baru dan inovasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Karakteristik pemimpin transformasional yang mampu menciptakan inovasi meliputi kemampuan untuk memberikan arah yang jelas dan tujuan yang jelas bagi timnya, serta mampu memberikan dukungan yang diperlukan agar tim dapat terus belajar dan berkembang. Pemimpin transformasional juga mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan positif, serta memfasilitasi terjadinya komunikasi yang efektif di dalam tim.

Strategi pemimpin transformasional dalam mendorong tim menciptakan inovasi meliputi memberikan dukungan yang diperlukan agar tim dapat mengeksplorasi ide-ide baru dan mengembangkan inovasi-inovasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pemimpin

transformatif juga mampu menciptakan iklim yang menghargai risiko dan kegagalan, serta menciptakan iklim yang terbuka dan inklusif. Cara pemimpin transformatif memfasilitasi terjadinya komunikasi yang efektif untuk mendorong inovasi meliputi mendengarkan dan memahami pandangan dan ide-ide dari anggota tim, serta menciptakan iklim yang terbuka dan inklusif. Pemimpin transformatif juga mampu mendorong terjadinya komunikasi yang efektif di dalam tim, serta memfasilitasi terjadinya diskusi yang konstruktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformatif, self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3), 1801-1830.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European journal of work and organizational psychology*, 8(1), 9-32.
- Dionne, S. D., Yammarino, F. J., Atwater, L. E., & Spangler, W. D. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal of organizational change management*.
- Ghasabeh, M. S., Soosay, C., & Reaiche, C. (2015). The emerging role of transformational leadership. *The Journal of Developing Areas*, 49(6), 459-467.
- Hutagalung, D., Novitasari, D., Silitonga, N., Asbari, M., & Supiana, N. (2021). *Membangun Inovasi Organisasi: Antara Kepemimpinan Transformatif dan Proses Manajemen Pengetahuan*. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 3(6), 4568-4583.
- Kresnandito, A. P. (2012). *Pengaruh persepsi kepemimpinan transformatif terhadap perilaku inovatif penyiar radio* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Nardo, R., EVANITA, S., & SYAHRIZAL, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 3(2), 209-215.
- Pestalozi, D., Erwandi, R., & Putra, M. R. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Keinovatifan Guru SMA Negeri Kota Lubuklinggau. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 30-38.