

Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran
Vol. 5, No. 1, Januari-Juni 2018, Hal 46-50
p-ISSN: 2407-1765, e-ISSN: 2541-1306
Homepage: <http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index>

Kepemimpinan Transformasional Walikota Makassar (2014-2019) pada Program Makassar Tidak Rantasa (MTR)

Muhammad Ahsan Samad, Rudi Hardi

Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: ahsansamad1453@gmail.com

(Diterima: 17-Maret-2018; di revisi: 25-April-2018; dipublikasikan: 30-Juni-2018)

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang Kepemimpinan transformasional, rujukan teori yang digunakan pada penelitian ini adalah Yukl (2007), seorang Profesor dari State University of New York, ia memetakan bahwa kepemimpinan transformasional pada dasarnya memiliki empat karakteristik, yaitu; (1) pengaruh ideal, (2) motivasi inspirasional, (3) stimulasi intelektual, dan (4) perhatian individual. Konsep tersebutlah yang kemudian diujikan kepada program unggulan walikota Makassar terpilih 2014-2019 yaitu, Makassar Green and Clean, untuk mewujudkannya dibuatlah program turunan yaitu Makassar Tidak Rantasa (MTR). Melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, peneliti kemudian memperoleh data secara lebih mendalam. Pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara yaitu wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat dan aparat pemerintah terhadap program ini sudah menunjukkan trend positif, dalam artian mereka (masyarakat dan aparat pemerintah) sudah merasakan dampak positif dari program ini, yaitu dengan adanya perubahan kondisi lingkungan dan mindset warga akan kebersihan dan penataan keindahan lorong. Namun tak dapat dipungkiri bahwa program ini belum terlaksana dengan maksimal di seluruh sudut kota Makassar, ini dibuktikan dengan hasil penelitian di lokasi kecamatan yang berlokasi di pinggiran kota terlihat belum maksimal mendapat perhatian dari pemerintah kota.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Makassar Tidak Rantasa

ABSTRACT

This study discusses transformational leadership, the reference theory used in this study is Yukl (2007), a Professor from the State University of New York, he mapped that transformational leadership basically has four characteristics, namely; (1) ideal influences, (2) inspirational motivation, (3) intellectual stimulation, and (4) individual attention. The concept is then tested to the flagship program of Makassar's mayor elected 2014-2019 namely, Makassar Green and Clean, to make it happen a derivative program that is Makassar No Rantasa (MTR). Through qualitative approach with case study method, the researcher then get the data in more depth. Data collection was done in three ways: interview, observation and documentation study. Based on the results of the research indicates that the level of community satisfaction and government apparatus towards this program has shown positive trend, in the sense that they (the community and government apparatus) have felt the positive impact of this program, that is with the changing of environment condition and citizen mindset for cleanliness and arrangement of beauty hallway. But it can not be denied that this program has not been implemented with the maximum in all corners of Makassar, this is evidenced by the results of research in sub-district locations located on the outskirts of the city seen not getting the maximum attention from the city government.

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, Makassar Not Rantasa

Copyright © 2018 Universitas Negeri Makassar. This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Memimpin sebuah perubahan adalah salah satu tanggung jawab seorang pemimpin yang paling penting dan sulit. Yukl (2007), seorang Profesor dari State University of New York, mengatakan bahwa "memimpin perubahan merupakan inti kepemimpinan sedangkan hal-hal lain merupakan hal yang sekunder". Memimpin perubahan mempersyaratkan kepemimpinan transformatif yang inspirasional dan visioner agar mampu merevitalisasi sebuah organisasi dan memudahkan adaptasi terhadap sebuah lingkungan yang berubah sangat cepat.

Kepemimpinan terkait dengan sebuah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan kelompok dalam suatu organisasi Yukl (2007). Peran pemimpin merupakan faktor yang dapat mengerahkan daya dan usaha karyawan serta dapat mendukung perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Gaya kepemimpinan yang menarik untuk dipahami yaitu kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh James McGregor Burns. Praktek kepemimpinan transformasional terbukti mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar, seperti perubahan nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan bawahan dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada timbulnya komitmen karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi (Bass, Waldman, Avolio, & Bebb, 1987; Day, Gu, & Sammons, 2016; Shatzer, Caldarella, Hallam, & Brown, 2014; Weng, Huang, Chen, & Chang, 2015)

Kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen tanpa menggunakan penghargaan atau hukuman. Kepemimpinan transformasional secara langsung mempengaruhi tingkatan partisipasi dan harus menunjukkan hubungan yang sama dengan partisipasi dalam organisasi. Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Abdussamad, Akib, & Paramata, 2015; "An analysis of the public service performance based on human development index in Makassar city, Indonesia," n.d.; Papilaya, Soisa, & Akib, 2015).

Salah satu program unggulan walikota Makassar terpilih 2014-2019 adalah Makassar Green and Clean, untuk mewujudkannya dibuatlah program turunan yaitu Makassar Tidak Rantasa (MTR). Sasaran program ini adalah meningkatkan kapasitas penanganan sampah dan kebersihan dengan rencana strategis yaitu menanamkan budaya bersih dalam masyarakat dan peningkatan kapasitas penanganan sampah. Dalam RPJMD indikator keberhasilan program ini adalah Masyarakat Kota Makassar merasa puas terhadap pengelolaan sampah ditingkat kecamatan dan kelurahan. Sehingga SKPD yang bertanggung jawab terhadap program ini adalah kecamatan dan kelurahan se-Kota Makassar.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Pemerintah Kota Makassar sebagai pemrakarsa sekaligus pelaksana program Makassar Tidak Rantasa (MTR), dengan mengambil sampel di dua kecamatan, yaitu Kecamatan Rapocini dan Kecamatan Manggala. Definisi operasional variable

yang akan diteliti berdasarkan pada teori kepemimpinan transformasional Yukl (2007), seorang Profesor dari State University of New York, ia memetakan bahwa kepemimpinan transformasional pada dasarnya memiliki empat karakteristik, yaitu; (1) pengaruh ideal (*idealized influence*), Pemimpin transformasional memberikan contoh positif dalam sikap dan perilaku, bagi bawahannya. (2) motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), merupakan kemampuan dalam mengkomunikasikan harapan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana. (3)stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) yaitu Pemimpin transformasional berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi pengembangan ide , dan (4) perhatian individual (*individualized consideration*) Pemimpin transformasional memberikan perhatian pada bawahannya secara personal, menghargai perbedaan setiap individu, memberi nasehat serta penghargaan (Yukl, 2007). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif fokus pada makna individu dan kompleksitas persoalan. Adapun jenis pendekatan yang digunakan yakni studi kasus. Studi kasus merupakan penelitian tentang sesuatu ‘kesatuan sistem’ berupa program, kegiatan, peristiwa yang terkait oleh tempat, waktu dan ikatan tertentu (G. A. Yukl, 2013).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Ideal (*idealized influence*)

Berdasarkan keterangan dari beberapa responden, peneliti melihat bahwa program MTR ini sudah tersosialisasi dengan baik sampai ke tingkat pelaksana teknis, dalam hal ini Dinas Pengelolaan Kebersihan dan Pertanaman kota Makassar, selain itu ada rasa kebanggaan tersendiri kepada pimpinan (Walikota Makassar) karena menurut dia program ini telah teruji sukses di masyarakat dan patut dilanjutkan kembali, siapapun yang menjadi pimpinan (Walikota) berikutnya. Namun, keterangan dari responden yang berada di lokasi pinggiran Kota, menyatakan bahwa program MTR dan beberapa program turunannya (Lorong Garden, LISA, Smart City) belum merata pelaksanaannya di kota Makassar, kawasan pinggiran kota masih belum maksimal tersentuh program ini. Peneliti menyimpulkan bahwa masih kurangnya kontrol dan koordinasi antar aparat, juga terindasi adanya program “pencitraan” karena lokasi yang program MTR nya terkelola dengan baik hanyalah lokasi pusat kota yang sering dijadikan destinasi kunjungan tamu, sedangkan wilayah lain belum maksimal pelaksanaannya.

Motivasi Inspirasional (*inspirational motivation*)

Hasil wawancara dan observasi di lapangan terlihat bahwa, pucuk pimpinan di Kota Makassar sudah berupaya untuk menstimulus aparatnya dengan memberikan motivasi, salah satunya adalah memberikan tools berupa alat komunikasi HP untuk menunjang kinerja bawahannya, sekaligus sebagai bentuk pengaplikasian E-Gov dalam sistem koordinasinya, ini sejalan dengan salah satu program turunan dari MTR yaitu menuju Makassar sebagai Smart City. Walaupun tetap masih adaja saja aparat dan masyarakat yang masih memberikan kritikan terhadap kinerja pimpinannya, tapi peneliti melihat ini masih pada batas kewajaran, apalagi program MTR ini adalah program atau inovasi yang baru dijalankan pada periode Pemerintahan 2014-2019 ini, sehingga program ini masih dikatakan program uji coba.

Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*)

Berkaitan dengan pembahasan sub variable Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) maka peneliti menetapkan indikator yang meliputi: pemimpin memperlakukan bawahan secara individu dan mengekspresikan penghargaan untuk setiap pekerjaan yang baik, Dari hasil wawancara yang dilapangan, menunjukkan bahwa beberapa responden telah merasa diberikan arahan dan petunjuk yang jelas dari atasan langsung mereka. Dari keterangan itupun peneliti mampu menyimpulkan bahwa walikota Makassar 2014-2019 senantiasa memberi stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) kepada bawahannya untuk menciptakan efektifitas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini, adanya stimulasi intelektual akan mengembangkan kreatifitas bawahan dan masyarakat secara luas dan cara berpikir yang lebih inisiatif dalam melaksanakan tugas pokok masing-masing.

Perhatian Individu (*individualized consideration*)

Penjelasan narasumber yang peneliti dapatkan memberikan gambaran bahwa di lapangan program MTR tersebut dapat diterima dengan baik oleh masyarakat sehingga disimpulkan bahwa teori dan konsep perhatian individu (*Individualized Consideration or Individualized Attention*) terhadap kepemimpinan walikota Makassar sudah berjalan dengan baik, karena dengan senantiasa mendengar apa yang menjadi perhatian dan kebutuhan pegawai/bawahan atau masyarakat, dibuktikan dengan kepuasan sebahagian besar dari responden pada program MTR ini. Sehubungan dengan uraian pembahasan di atas, terlihat bahwa beberapa kalangan, utamanya masyarakat di lingkungan program MTR sudah merasakan efek dari program ini. Dan pernyataan tersebut juga menggambarkan bahwa telah terjadi perubahan kondisi lingkungan sebelum dan setelah program MTR ini dijalankan. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa salah satu indikator kepemimpinan transformasional yaitu Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration or Individualized Attention*) yang dimana seorang pemimpin senantiasa mendengar apa yang menjadi perhatian dan kebutuhan bawahan dan masyarakatnya demi perkembangan dan peningkatan keberhasilan sebuah program telah berjalan dengan baik pada kepemimpinan walikota Makassar 2014-2019 ini.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat diperoleh beberapa kesimpulan antara lain: (1)Sebahagian besar aparat pemerintah kota Maksassar yang menjadi responden penelitian ini sudah menganggap bahwa kepemimpinan transformasional walikota Makassar periode 2014-2019 ini telah berjalan sebagaimana mestinya, ini dibuktikan dengan terlihatnya sinkronisasi antara teori dan konsep akademik dengan apa yang terjadi di lapangan. (2) Program Pemerintah Walikota Makassar yaitu Makassar Tidak Rantasa (MTR) adalah program baru dan menjadi unggulan walikota Makassar 2014-2019, program ini adalah penjabaran dari visi kota Makassar yaitu Makassar Menuju Kota Dunia, dimana fokus kegiatan program ini adalah merubah dan mendorong mindset masyarakat akan pentingnya menjaga kebersihan lingkungan, selain itu

menata lorong-lorong pemukiman agar terlihat indah dan asri juga menjadi salah satu tujuan dari program ini. (3) Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat dan aparat pemerintah terhadap program ini sudah menunjukkan trend positif, dalam artian mereka (masyarakat dan aparat pemerintah) sudah merasakan dampak positif dari program ini, yaitu dengan adanya perubahan kondisi lingkungan dan mindset warga akan kebersihan dan penataan keindahan lorong. Namun tak dapat dipungkiri bahwa program ini belum terlaksana dengan maksimal di seluruh sudut kota Makassar, ini dibuktikan dengan hasil penelitian di lokasi kecamatan yang berlokasi di pinggiran kota terlihat belum maksimal mendapat perhatian dari pemerintah kota.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, J., Akib, H., & Paramata, J. (2015). Effect of Transformational Leadership And Organizational Culture on Employee Performance Toward The Department of Education, Youth and Sports Gorontalo Province, Indonesia. *International Journal of Academic Research*, 7(1).
- An analysis of the public service performance based on human development index in makassar city, Indonesia. (n.d.).
- Bass, B. M., Waldman, D. A., Avolio, B. J., & Bebb, M. (1987). Transformational leadership and the falling dominoes effect. *Group & Organization Studies*, 12(1), 73–87.
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016). The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies to make a difference. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 221–258.
- Papilaya, J., Soisa, T. R., & Akib, H. (2015). The Influence of Implementing the Strategic Policy in Creating Business Climate , Business Environment and Providing Support Facilities towards Business Empowerment on Small Medium Craft enterprises in Ambon Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 5(2), 85–93.
- Shatzer, R. H., Caldarella, P., Hallam, P. R., & Brown, B. L. (2014). Comparing the effects of instructional and transformational leadership on student achievement: Implications for practice. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(4), 445–459.
- Weng, R., Huang, C., Chen, L., & Chang, L. (2015). Exploring the impact of transformational leadership on nurse innovation behaviour: A cross- sectional study. *Journal of Nursing Management*, 23(4), 427–439.
- Yukl, G. (2007). Best Practices in the Use of Proactive Influence Tactics by Leaders.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations*. Pearson Education India.