



Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung

Ramadania Novita Putri^{1*}, Monica Septiani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia

ramadania.novita.putri.mhs@teknokrat.ac.id¹, monica.septiani@teknokrat.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze how transformational leadership style affects employee performance at the Bandar Lampung City Fire Department. Using qualitative methods, data were collected through in-depth interviews and direct observation of purposively selected leaders and employees. The results showed that leaders who are able to serve as role models, provide motivation, and encourage creativity and innovative thinking, play a major role in improving employee performance and morale. In addition, the values of integrity and empowerment of team members proved to be important factors in creating a collaborative and productive work atmosphere. These findings confirm that the application of transformational leadership style is essential to achieve optimal performance in an organizational environment. This research recommends that Fire Service leaders continue to develop leadership competencies to support organizational progress and success.

Keywords: *Transformational Leadership, Idealized Influence, Inspirational Motivation, and Intellectual Stimulation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung. Dengan menggunakan metode kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap pimpinan serta karyawan yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, serta mendorong kreativitas dan pemikiran inovatif, berperan besar dalam meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. Selain itu, nilai-nilai integritas dan pemberdayaan anggota tim terbukti menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan produktif. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional sangat penting untuk mencapai kinerja optimal di lingkungan organisasi. Penelitian ini merekomendasikan agar pimpinan Dinas Damkar terus mengembangkan kompetensi kepemimpinan guna mendukung kemajuan dan keberhasilan organisasi.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, dan Stimulasi Intelektual.*

PENDAHULUAN

Kehadiran manusia sebagai sumber daya memegang kedudukan yang sangat penting dalam suatu organisasi, dalam hal ini kualitas orang-orang yang bekerja di sana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi (Sulistiani, Syarifatunnisa, & Fitriah, 2024). Ditinjau dari segi manajemen, unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah pengembangan kompetensi individu dan peningkatan kinerja organisasi. Irawati (2020) menyatakan bahwa salah satu unsur penting dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi adalah kepemimpinan (Destiana, 2023). Karyawan dalam suatu organisasi selalu bekerja tergantung pada pimpinan, apabila pemimpin tidak memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik maka tugas-tugas yang kompleks tidak akan dapat dikerjakan dengan efektif (Suhartono, Arsyad, & Amelia, 2020).

Dalam situasi tertentu, kepemimpinan adalah proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mendorong orang lain atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu (Kaligis, 2021). Kepemimpinan seorang pemimpin pada umumnya ingin merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya (Kaligis, 2021) Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang pada umumnya telah banyak dipahami dan diterapkan dalam organisasi, diantaranya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan situasional (Setyaasih, 2024).

Penerapan masing-masing gaya kepemimpinan tersebut tentunya memiliki perbedaan yang terletak pada situasi dan kondisi yang ada pada organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang berusaha mendorong partisipasi dan meningkatkan kemampuan tim untuk berinovasi (Yulianti, 2023). Gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada sistem reward and *punishment* berdasarkan kinerja karyawan (Setyaasih, 2024). Gaya kepemimpinan otokratis memiliki ciri khas pada pemimpin yang mengontrol penuh atas pengambilan keputusan tanpa melibatkan bawahan (Setyaasih, 2024). Berbeda dengan gaya kepemimpinan otokratis, terdapat gaya kepemimpinan demokratis yang justru melibatkan partisipasi aktif bawahan dalam pengambilan keputusan, sedangkan kepemimpinan situasional, menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan situasi dan tingkat kematangan bawahannya.

Peran gaya kepemimpinan sangat menunjang tercapainya peningkatan motivasi dan kinerja karyawan pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya (Kushadajani & Permana, 2020). Kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan dan apa yang dihasilkan untuk organisasi (Septia, 2023). Kinerja karyawan yang baik akan memberikan perubahan dan perkembangan yang pesat bagi organisasi. Begitupun sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun maka perkembangan organisasi justru melambat. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas organisasi, termasuk di dalamnya

instansi pemerintah seperti Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) Kota Bandar Lampung.

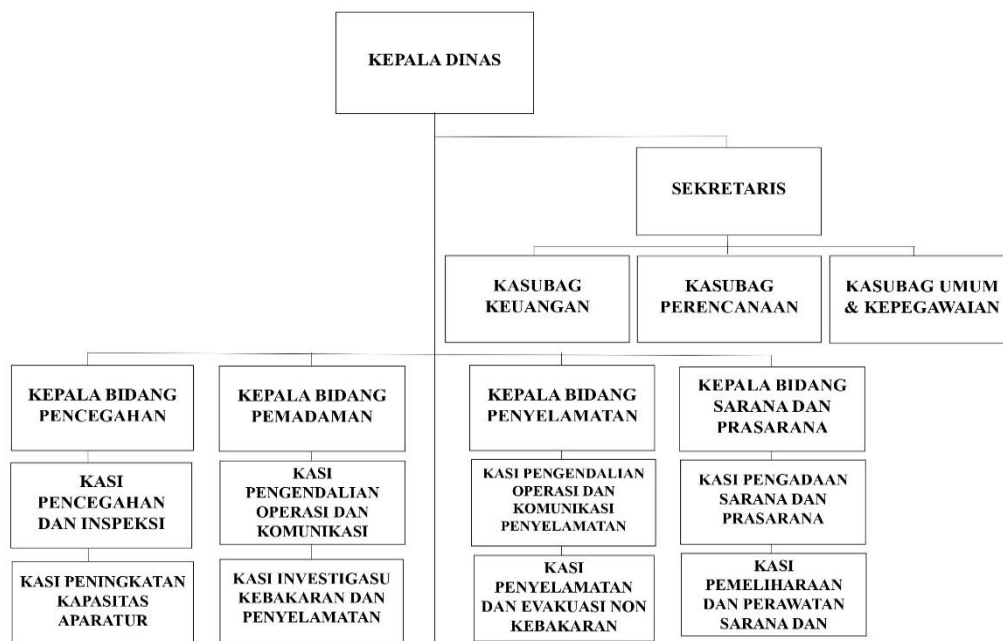
Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) merupakan institusi yang berada dibawah naungan Kementerian Dalam Negeri. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merupakan perangkat daerah dipimpin oleh seorang kepala dinas yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan mempunyai tugas membantu Walikota dalam urusan kebakaran (Peraturan BPK, 2022). Damkar adalah orang-orang yang dilatih yang menangani kebakaran, kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, dan hal-hal lainnya. Dinas pemadam kebakaran dan atau BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) adalah lembaga pelaksana pemerintah yang bertanggung jawab untuk menangani kebakaran dan bencana dalam dinas gawat darurat atau penyelamatan, seperti ambulans dan Badan SAR Nasional. Damkar mempunyai tupoksi membantu Walikota Bandar Lampung melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang kebakaran yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas membantu kepada Daerah (Dinas Damkar Bandar Lampung, 2024).

Peneliti melakukan wawancara pada bapak Omar Dani selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung. Pada tahun 2024, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (Damkarmat) Kota Bandar Lampung mencatat 185 kasus kebakaran yang mengakibatkan kerugian material sebesar Rp6,6 miliar. Penyebab utama kebakaran adalah korsleting listrik, kompor yang ditinggalkan menyala, dan puntung rokok. Damkar Bandar Lampung telah mengerahkan 323 tangki air untuk menangani kebakaran yang mencakup area 143.174 meter persegi. Upaya pencegahan dilakukan melalui edukasi masyarakat dan sosialisasi tentang bahaya kebakaran serta pentingnya kewaspadaan dalam penggunaan listrik dan api. Terjadi lonjakan kasus kebakaran pada bulan Agustus (23 insiden) dan September (33 insiden) 2024. Meskipun tidak ada korban jiwa, tercatat sembilan orang mengalami luka-luka akibat kebakaran. Studi kasus ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah kebakaran menurun dibandingkan tahun sebelumnya, kerugian material masih signifikan, sehingga upaya pencegahan dan edukasi masyarakat perlu ditingkatkan untuk mengurangi risiko kebakaran di masa mendatang.

Mengingat tupoksi yang dimiliki oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung, keberhasilan mereka dalam bertugas ditentukan melalui pemberian komando, komunikasi, ketepatan waktu, kapabilitas, dan efektifitas yang tentunya dalam hal ini terdapat keterlibatan pemimpin pada saat bertugas. Terkait dengan gaya kepemimpinan, di Dinas Pemadam Kebakaran memiliki moto “Pantang Pulang Sebelum Api Padam” artinya akan sangat dibutuhkan kerja sama tim yang sangat kompak serta gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang jelas, tegas, dan terarah dari peran seorang pemimpin (Darwis, Madani, & Malik, 2021).

Berikut ini terdapat Gambar 1 yang menampilkan struktur organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung.

Bagan Struktur Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung



Gambar 1. Struktur Organisasi

Pada struktur organisasi Dinas Damkar Kota Bandar Lampung terdapat Kepala Dinas, Sekretariat yang membawahi Kepala Sub Bagian Keuangan, Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Kepala Bidang perencanaan yang membawahi Kasi Pencegahan dan Inspeksi dan Kasi Peningkatan Kapasitas Aparatur. Kepala Bidang Pemadaman yang membawahi Kasi Pengendalian Operasi dan Komunikasi serta Kasi Investigasi Kebakaran dan Penyelamatan. Kepala Bidang Penyelamatan yang membawahi Kasi Penngendalian Operasi dan Komunikasi Penyelamatan serta Kasi Penyelamatan dan Evakuasi Non Kebakaran. Kepala Bidang Sarana dan Prasarana yang membawahi Kasi Pengadaan Sarana dan Prasarana serta kasi Pemeliharaan dan Perawatan Sarana dan Prasarana. Masing-masing Kepala bagian beserta masing-masing Kasi yang memiliki tugas dan fungsi yang berbeda beda.

Namun terdapat fenomena pada Dinas Damkar Kota Bandar Lampung salah satu yang dapat menjadi studi kasus adalah kondisi yang terjadi beberapa tahun terakhir di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung, di mana terdapat penurunan kinerja dalam hal respons cepat terhadap kebakaran dan kecelakaan lainnya, serta meningkatkan angka keluhan masyarakat terkait lambannya pelayanan. Penurunan ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi dan dukungan terhadap para petugas pemadam kebakaran serta staf administratif yang terlibat dalam operasional. Selain itu, adanya masalah dalam komunikasi internal, rendahnya

koordinasi antar anggota tim, dan ketidakjelasan visi yang disampaikan oleh pemimpin dapat memperburuk situasi. Beberapa laporan internal menyebutkan bahwa petugas merasa kurang dihargai dan kurang mendapatkan pembinaan atau pengarahan yang memadai dari atasan. Hal ini berpengaruh pada semangat kerja mereka, yang berujung pada penurunan kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam situasi yang menuntut kesiapsiagaan tinggi, seperti bencana kebakaran yang terjadi secara mendadak, minimnya motivasi dan dukungan kepemimpinan dapat berdampak langsung pada ketepatan waktu respons dan kualitas penanggulangan kebakaran. Dalam hal ini, penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung diharapkan dapat memberikan perubahan signifikan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan membangun rasa percaya diri di kalangan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, berpotensi meningkatkan kinerja dan efektivitas tim dalam merespons keadaan darurat. Oleh karena itu, penelitian mengenai peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung menjadi sangat relevan untuk menemukan solusi atas permasalahan yang ada.

Kasus ataupun fenomena yang terjadi di lingkungan masyarakat dan yang dapat diatasi oleh Dinas Damkar Kota Bandar Lampung tidak hanya meliputi kebakaran saja, namun juga terkait dengan kasus non kebakaran. Adapun data penunjang yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1 Kasus dan Penyebab Terjadinya Kebakaran

Kejadian Evakuasi BPBD	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Tahunan
Ular	17	20	25	18	16	17	17	13	6	7	10	10	176
Biawak	5	1	5	4	-	3	-	3	2	-	2	5	30
Sarang Tawon	13	10	19	9	13	8	11	11	7	16	11	20	148
Evakuasi Kucing	6	4	5	3	5	12	5	2	4	7	12	5	70
Pelepasan Cincin	8	5	3	9	7	2	10	11	10	12	10	11	98
Evakuasi Anjing	1	-	-	1	1	1	1	-	1	-	1	1	8
Evakuasi Monyet	-	1	-	-	-	1	-	-	1	2	-	-	5
Orang Terjebak	-	-	2	-	1	1	-	-	-	-	-	1	5
Evakuasi Kuda	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1

Kejadian Evakuasi BPBD	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Tahunan
Mobil Terjebak	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	3
Pohon Tumbang	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
Buaya	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2
Evakuasi Perhiasan Cincin	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Evakuasi Handphone	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Evakuasi Kukang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	1	5
Musang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
Trenggiling	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Evakuasi Kunci Kendaraan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1

Sumber: [Badan Pusat Statistik Tahun 2023](#)

Tabel 1 menampilkan jumlah data kasus penyebab kebakaran yang disebabkan oleh faktor kompor, lampu, listrik, rokok, dan lain-lainnya baik akibat kelalaian manusia yang disengaja maupun tidak disengaja. Data pada Tabel 1 adalah kumpulan kejadian kasus kebakaran, sedangkan data kasus non kebakaran akan ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2 Evakuasi Kasus Non Kebakaran

Penyebab Kebakaran	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Tahunan
Kompor	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-	3
Lampu	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28	2	30
Listrik	2	3	5	6	7	6	3	7	3	3	7	4	56
Rokok	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	4
Lain-Lain	13	6	6	7	5	4	12	39	81	91	23	-	287
Jumlah	15	9	13	13	12	10	15	46	84	137	61	51	466

Sumber: [Badan Pusat Statistik Tahun 2023](#)

Tabel 1 dan Tabel 2 merupakan data yang menampilkan jumlah kasus atau kejadian kebakaran dan non kebakaran yang diatasi oleh Dinas Damkar Kota Bandar Lampung dan terjadi pada periode tahun 2023. Data tersebut diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang bersumber dari Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung (*Fire and Rescue Service of Bandar Lampung Municipality*). Berfokus pada Tabel 1 data kasus kebakaran, dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan kasus yang signifikan. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang sudah semestinya juga harus ditingkatkan demi hasil kinerja yang optimal.

Kinerja adalah hasil kerja perpaduan antara kualitas dan kuantitas yang dipersembahkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam mencapai tujuan kinerja yang optimal karena memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktifitas dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan suatu perusahaan atau lembaga instansi. Tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Hasil Pencapaian Sasaran Kinerja Pekerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dalam periode 3 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 3 (Subing & Hakim, 2024).

Tabel 3 Hasil Pencapaian Sasaran Kinerja

Pangkat / Golongan	Satuan	2020	2021	2022	Rata – Rata Peningkatan Kinerja 3 Tahun Terakhir
II	%	81,47	83,31	84,12	1,3
III		88,38	89,06	89,53	0,9
IV		86,81	87,32	87,78	0,5

Sumber: Jurnal Neraca Manajemen, Ekonomi 2024

Tabel 3 tersebut secara tersirat menunjukkan bahwa pencapaian sasaran kinerja pekerja selama 3 tahun terakhir belum cukup maksimal karena untuk golongan II, III, dan IV sejak tahun 2020 hingga 2022, rata-rata peningkatan kinerjanya bahkan tidak mencapai 2%. Angka tersebut menjadi tantangan serius yang harus diupayakan untuk ditingkatkan secara signifikan, sebab untuk rentang waktu tiga tahun merupakan suatu periode waktu yang cukup panjang. Kemudian, perlu diketahui bahwa setiap organisasi tentu menargetkan hasil pencapaian sasaran kinerja pekerja mereka dapat mencapai 100% untuk setiap tahun dan tahun-tahun berikutnya. Data tersebut menjadi dasar untuk peneliti melakukan analisis mendalam terkait dengan tantangan apa yang menjadikan peningkatan tersebut tidak signifikan, serta meneliti evaluasi seperti apa yang seharusnya dapat dilakukan oleh instansi, yaitu Dinas Damkar Kota Bandar Lampung.

Seorang pemimpin apapun pangkat ataupun golongannya diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada inspirasi dan motivasi tim. Hal yang dapat dilakukan sebagai pemimpin misalnya mengadakan pertemuan rutin untuk mendiskusikan tujuan, memberikan penghargaan atas prestasi, dan mendorong anggota untuk berinovasi dalam teknik pemadaman kebakaran. Gaya kepemimpinan yang seperti itu tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pertama diantaranya, dapat meningkatkan moral sehingga anggota tim merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang berujung pada peningkatan semangat kerja. Kedua, inovasi dalam tindakan karyawan akan lebih aktif memberikan ide-ide baru, seperti penggunaan teknologi terkini dalam pemadaman. Ketiga, peningkatan kerja sama tim yang lebih baik sehingga mampu menciptakan atmosfer kerja yang positif antara kolaborasi antar anggota satu dengan lainnya, serta antara pemimpin dengan anggota juga meningkat (Darwis, Madani, & Malik, 2021)

Sebaliknya, apabila seorang kepala dinas damkar menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter dan cenderung membuat keputusan sendiri tanpa memperhatikan kondisi tim. Pemimpin yang memberikan instruksi tanpa mempertimbangkan masukan dari bawahannya maka akan memberikan pengaruh yang berbeda. Pertama, rendahnya kepuasan kerja, dimana karyawan akan merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi, yang dapat menyebabkan penurunan moral. Kedua, tingginya tingkat stress, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kaku dapat menyebabkan peningkatan stress dan ketidakpuasan di kalangan anggota (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2021).

Diantara masing-masing gaya kepemimpinan tersebut, gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu yang terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Alasannya adalah, pemimpin dengan gaya transformasional lebih dikenal memiliki karakteristik seperti kemampuan berkomunikasi yang baik, visi yang jelas, empati terhadap tim, dan kemampuan untuk mengidentifikasi serta mengembangkan bakat individu (Ashari, Putri M, Aulia, Anshori, & Nurisa, 2024). Karakteristik ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Damkar Kota Bandar Lampung, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja institusi dalam menangani masyarakat. Beberapa laporan internal menyebutkan bahwa petugas merasa kurang dihargai dan kurang mendapatkan pembinaan atau pengarahan yang memadai dari atasan. Hal ini berpengaruh pada semangat kerja mereka, yang berujung pada penurunan kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam situasi yang menuntut kesiapsiagaan tinggi, seperti bencana kebakaran yang terjadi secara mendadak, minimnya motivasi dan dukungan kepemimpinan dapat berdampak langsung pada ketepatan waktu respons dan kualitas penanggulangan kebakaran. Dalam hal ini, penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung diharapkan dapat memberikan perubahan signifikan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan membangun rasa percaya diri di kalangan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, berpotensi meningkatkan kinerja

dan efektivitas tim dalam merespons keadaan darurat. Oleh karena itu, penelitian mengenai peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung menjadi sangat relevan untuk menemukan solusi atas permasalahan yang ada.

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan peran gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan dijadikan sebagai sumber referensi dalam penelitian ini. Penelitian terkait pertama dengan pendekatan kualitatif yang dilakukan oleh Anita Gesti Timur Sari pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk mengeksplorasi dan memperjelas hubungan antara kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan kinerja karyawan, dengan meningkatkan pemahaman dan memberikan rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti untuk lembaga pendidikan. Metode dalam penelitian tersebut yaitu menggunakan pendekatan terstruktur untuk pengumpulan data melalui kuesioner elektronik, analisis statistik yang ketat menggunakan SEM, dan fokus pada pengujian hipotesis untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa pentingnya komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan dalam membina lingkungan kerja yang produktif bagi pendidik (Sari, 2023).

Penelitian terkait lainnya dilakukan oleh Risma dkk. pada tahun 2024 yang berjudul “Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Inovatif”. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melibatkan kepemimpinan transformasional yang inspiratif, inovatif, menggerakkan, dan produktif. Untuk mendapatkan data, literatur kualitatif digunakan. Penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, yang menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan menuju tujuan bersama, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan, memimpin untuk meningkatkan kinerja (Ashari, Putri M, Aulia, Anshori, & Nurisa, 2024).

Kedua penelitian terdahulu tersebut memiliki kesamaan tujuan, sedangkan yang membedakannya adalah data dan objek penelitiannya. Kedua penelitian tersebut juga menjadi dorongan untuk penulis melakukan penelitian yang serupa dengan data dan objek penelitian yang berbeda untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung.

Penelitian ini diharapkan tidak hanya untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi dalam aspek kerjanya, melainkan diharapkan juga sebagai pengembangan teori kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia, serta memberikan wawasan praktis bagi pengelolaan organisasi di sektor publik, khususnya di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Sudah umum bahwa seorang pemimpin harus luar biasa dan memiliki peran penting dalam membawa suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi ini dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Membangun komitmen terhadap tujuan organisasi dan memberikan kepercayaan kepada pengikut adalah hasil dari kepemimpinan transformasional. Bagian dari teori kepemimpinan transformasional adalah mempelajari strategi manajemen yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dan mengubah budayanya (Handayani, Astaivada, Aisyah, & Anshori, 2023). Seseorang yang membantu perusahaan dan karyawan melakukan perubahan skala besar juga disebut sebagai pemimpin transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah ketika seorang pemimpin dapat mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja untuk membantu bawahannya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional berarti mentransformasikan nilai-nilai bawahan sehingga mendukung visi dan misi organisasi (Handayani, Astaivada, Aisyah, & Anshori, 2023). Berdasarkan penjelasan di atas, kita dapat mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang membawa perubahan melalui visi yang jelas, melibatkan bawahan dalam setiap tindakan, dan menggunakan pendekatan karismatik sebagai hubungan antara pemimpin dan pengikut.

Dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional sangat penting dalam proses meningkatkan kinerja karyawannya. Seorang pemimpin transformasional akan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya (Handayani, Astaivada, Aisyah, & Anshori, 2023). Penelitian sebelumnya, yang digunakan sebagai referensi untuk penulisan penelitian ini, menemukan gaya kepemimpinan transformasional

(Handayani, Astaivada, Aisyah, & Anshori, 2023) Salah satu keuntungan gaya kepemimpinan ini adalah mampu mengikuti perkembangan teknologi, tuntutan profesionalisme, dan perubahan karakter pengguna.

Tiga elemen terdiri dari kepemimpinan transformasional, menurut M. Bass (Harsoyo, 2022), Mereka adalah Idealized Influence (II), Inspirational Motivation (IM), dan Intellectual Stimulation (IS). Pertama, pemimpin dapat bertindak sebagai panutan bagi pengikutnya, dihormati, dan dipercaya. Pengikut yang diberkahi oleh pemimpin memiliki kemampuan, ketekunan, dan tekad yang luar biasa.

Kedua, pemimpin transformasional yang memiliki inspirasi motivasi (IM) bertindak dengan mendorong dan menginspirasi orang lain untuk memiliki semangat, optimisme, dan semangat tim. Pemimpin mendorong orang lain untuk terlibat dan berkomitmen pada visi dan harapan masa depan yang menarik. Terakhir, pemimpin transformasional dengan stimulasi intelektual (IS) mendorong pengikutnya untuk berpikir kreatif dan inovatif, memecahkan masalah, dan melihat masalah dari sudut

pandang baru. menekankan bahwa pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memberdayakan karyawan, mendorong inovasi, dan menghasilkan transformasi besar dalam organisasi.

Melalui inspirasi, motivasi, dan inovasi, kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan individu dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, diagram dan alur memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana proses ini dilakukan dengan kepemimpinan yang baik (Sukriadi, 2024). Itu sebabnya penulis tertarik untuk menulis tentang kepemimpinan transformasional secara keseluruhan. Ini akan membahas definisi dan model kepemimpinan transformasional, variabel yang memengaruhi kepemimpinan transformasional, atribut kepemimpinan transformasional, langkah-langkah untuk menerapkan kepemimpinan transformasional, dampak kepemimpinan transformasional terhadap organisasi, dan manfaat dan kekurangan kepemimpinan transformasional.



Gambar 2. Diagram Alur
Kepemimpinan Transformasional

Kinerja Karyawan

Perusahaan atau organisasi selalu memprioritaskan penyelidikan kinerja. Kinerja sangat penting bagi perusahaan karena menunjukkan peran seseorang dalam organisasi dan merupakan harapan tentang bagaimana mereka harus berperilaku saat melakukan tugas. Menurut (Anjani, 2019) semakin baik kinerja karyawan di setiap perusahaan, semakin baik tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau seseorang sesuai dengan tanggung jawab atau

wewenang masing-masing karyawan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada mereka (Didin Hikmah Perkasa, 2023).

Studi baru menunjukkan hubungan positif antara berbagai komponen dan kinerja karyawan. (Sisca Elizabet Irawan , 2024) menemukan bahwa motivasi dan budaya perusahaan sangat memengaruhi kinerja pekerja. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berdampak besar pada kinerja karyawan. Sementara itu, Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan kompensasi non-finansial secara bersamaan berdampak positif pada kinerja karyawan. Kinerja, juga disebut kinerja, adalah hasil atau keluaran dari suatu proses (Saragih, 2020). Kinerja, menurut pendekatan perilaku manajemen, adalah jumlah atau kualitas barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Dinas Damkar Kota Bandar Lampung

Tugas Pokok dan Fungsi Damkar Kota Bandar Lampung

1. Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan bertanggung jawab atas pelaksanaan urusan pemerintahan terkait ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat pada subbidang kebakaran. Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan juga menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:
 - 1) Pelaksanaan dan Penyusunan Rencana Strategis dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran;
 - 2) Perumusan serta pelaksanaan kebijakan, proses bisnis, standar, dan prosedur Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan;
 - 3) Penyediaan dan pemutakhiran informasi tentang daerah rawan kebakaran dan peta rawan kebakaran;
 - 4) Penyusunan dan pemutakhiran Rencana Induk Sistem Proteksi Kebakaran dan Penyelamatan (RISPKP);
 - 5) Pengawasan dan pengendalian keselamatan kebakaran
 - 6) Melakukan penyelidikan kasus kebakaran.
 - 7) Pengembangan dan pembinaan tenaga fungsional dan teknis pencegahan, pemadam kebakaran, dan penyelamatan.
 - 8) Mengelola sarana dan prasarana pencegahan, pemadam kebakaran, dan penyelamatan.
 - 9) Menjalankan peraturan perundang-undangan tentang pencegahan, pemadam kebakaran, dan penyelamatan.
 - 10) Memberikan dukungan teknis kepada masyarakat dan organisasi daerah dalam hal pencegahan, pemadam kebakaran, dan penyelamatan.
 - 11) Penegakan peraturan perundang-undangan tentang pencegahan, pemadaman kebakaran, dan penyelamatan.

- 12) Penyelenggaraan pelatihan pemadaman dan penyelamatan.
- 13) Melakukan penelitian dan penyelidikan tentang penyebab kebakaran.
- 14) Menjaga data, informasi, dan transformasi digital.
- 15) Melakukan koordinasi, pemantauan, evaluasi, pelaporan, dan pertanggungjawaban tugas fungsi Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelaman.
- 16) Melakukan tugas kedinasan lain yang diperinta.

Kerangka Pemikiran



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, termasuk di Dinas Kota Bandar Lampung. Pemimpin yang menerapkan gaya ini mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui visi yang jelas dan komunikasi yang efektif sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Dengan memberikan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual diharapkan dapat mengatasi permasalahan yang ditemukan. Selain itu, diharapkan pemimpin transformasional dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen atau kerja sama tim. Pendekatan ini sangat penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan Dinas Damkar Kota Bandar Lampung, khususnya untuk pegawai di bagian Umum dan Kepegawaian.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif sangat bervariasi dan bergantung pada konteks penelitian serta fenomena yang sedang diteliti. Proses pengumpulan data ini lebih berfokus pada pemahaman mendalam, bukan pada generalisasi atau pengukuran statistik. Peneliti kualitatif sering menggabungkan beberapa sumber data untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang topik yang diteliti. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari pembuatan kuesioner wawancara yang dibagikan kepada pekerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung, kemudian data sekunder yang diperoleh berdasarkan studi literatur yang berasal dari penelitian-penelitian terdahulu.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data kualitatif yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial. Metode ini melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden. Tujuan wawancara dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mendalam tentang bagaimana kepemimpinan yang diterapkan berdasarkan pengalaman mereka dalam memimpin dan menjalankan tugas serta tanggung jawab. Metode ini dipilih untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang dinamika kerja di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Damkar Kota Bandar Lampung. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya, semi-terstruktur yang memungkinkan fleksibilitas dalam mengeksplorasi topik yang muncul selama percakapan, atau tidak terstruktur yang lebih mirip dengan percakapan informal. Keunggulan teknik wawancara terletak pada kemampuannya untuk menghasilkan data yang kaya dan kontekstual, memungkinkan peneliti untuk menggali nuansa dan kompleksitas dari fenomena yang sedang dipelajari.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung, dengan jumlah 307 Orang yang terbagi menjadi 42 orang PNS serta 265 orang PTK. Bagian dari jumlah tersebut yang akan diikuti sertakan dalam penelitian ini kemudian disebut dengan sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung dengan 1 Pimpinan dan 5 anggotanya.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif. Penelitian ilmiah kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena dalam interaksi sosial secara alami melalui proses komunikasi yang intens antara peneliti dan fenomena tersebut (Nanda, 2024). Penelitian kualitatif memiliki sifat subjektif. Misalnya, saat melakukan wawancara, peneliti harus bertanya lebih lanjut untuk mendapatkan informasi lebih lanjut dan kemudian memprosesnya sesuai dengan perspektif peneliti. Untuk alasan ini, Peneliti digunakan sebagai alat ukur untuk mengumpulkan informasi dalam jenis penelitian ini. Penelitian kualitatif juga cenderung deskriptif dan menggunakan analisis, sehingga hasil penelitian akan lebih baik jika dilakukan dengan lebih banyak analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Populasi dan Sampel

Penelitian ini dibuat dalam ruang lingkup populasi yang terdiri dari 307 orang pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran, dimana terbagi menjadi 42 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 265 orang Pegawai Tidak Tetap (PTK). Keunikan dari penelitian ini terletak pada keragaman status kepegawaian yang ada, yang memungkinkan analisis mendalam tentang bagaimana perbedaan ini mempengaruhi dinamika kerja dan respons terhadap gaya kepemimpinan. Karakteristik populasi ini mencerminkan keragaman dalam struktur organisasi, di mana terdapat perbedaan dalam status kepegawaian yang dapat mempengaruhi dinamika kerja dan respons terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Peneliti mengambil sampel yang lebih spesifik untuk mendapatkan data yang relevan dan mendalam. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari pegawai di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Damkar Kota Bandar Lampung, yang mencakup 1 pimpinan dan 5 anggota. Pemilihan sampel ini bertujuan untuk mendapatkan perspektif yang lebih fokus mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan peran pimpinan dalam memotivasi dan mengarahkan anggota tim. Dengan demikian, profil populasi dan sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini

diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di lingkungan Dinas Damkar Kota Bandar Lampung.

Jabatan kepemimpinan telah ditampilkan secara terstruktur pada Gambar 1 Struktur Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung. Bagian Umum dan Kepegawaian akan menjadi batasan masalah dalam penelitian ini, yang mana secara struktur kepemimpinan pada bagian tersebut termasuk dalam pimpinan fungsional. Pimpinan fungsional yaitu Kepala Sub Bagian (Kasubag) Umum dan Kepegawaian menjadi objek penelitian ini, selain itu beberapa anggota yang ada pada Bagian Umum dan Kepegawaian juga akan diikuti sertakan untuk dikaji bagaimana dan seberapa jauh penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam struktur organisasi tersebut. Keunikan dari penelitian ini adalah fokus pada pimpinan fungsional dalam konteks organisasi publik, yang sering kali memiliki tantangan dan dinamika yang berbeda dibandingkan dengan sektor swasta. Penelitian ini akan fokus pada bagaimana gaya kepemimpinan transformasional Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung yang meliputi *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, dan *Intellectual Stimulation* yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi dan kinerja fungsi-fungsi yang ada di dalamnya.

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menggali sejauh mana pimpinan fungsional mampu menginspirasi dan memberdayakan anggota tim, serta bagaimana mereka menciptakan perubahan positif dalam struktur dan budaya organisasi. Keunikan dari tujuan ini adalah penekanan pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan peningkatan kinerja, keterlibatan karyawan, serta pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi hubungan antara penerapan kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kinerja, keterlibatan karyawan, dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, sasaran lain dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh pimpinan fungsional dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan ini serta bagaimana mereka mengatasi tantangan tersebut untuk menciptakan perubahan yang berkelanjutan dalam organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam memperkuat struktur organisasi pimpinan fungsional dan dampaknya terhadap kinerja serta inovasi di dalam organisasi.

Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Menurut Bernard M. Bass Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah proses membangun komitmen terhadap tujuan organisasi dan menanamkan keyakinan pada bawahan untuk mencapai tujuan, termasuk Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung. Gaya kepemimpinan transformasional yang digagaskan oleh Bernard M. Bass menjelaskan bahwa terdapat komponen-komponen kepemimpinan yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin

transformasional. Keunikan dari penelitian ini adalah penekanan pada tiga komponen utama. Pertama *Idealized Influence*, yaitu seorang pemimpin besar harus pemimpin dapat berperilaku menjadi panutan bagi pengikut mereka, dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Kedua *Inspirational motivation*, pemimpin transformasional harus memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk memiliki semangat tim, antusiasme, dan optimisme. Ketiga, stimulasi intelektual, di mana pemimpin transformasional harus mengajak pengikut mereka untuk menjadi kreatif dan inovatif. (Panjaitan, Harahap, Siagian, Fitrah, & Akmalia, 2024).

Visi dan misi yang jelas tentu sudah sejak awal dibuat oleh organisasi termasuk Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung. Ketiga komponen pemimpin transformasional tidak dapat dijalankan secara terpisah-pisah sehingga menjadi sangat penting untuk terus dikembangkan seiring dengan berjalannya waktu. Pemimpin adalah agen perubahan, yaitu seseorang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi dirinya. Kepemimpinan terjadi ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi atau kompetensi orang lain dalam kelompoknya tersebut, sehingga motivasi adalah satu hal yang sangat berkaitan erat dengan kinerja seseorang.

Pembahasan Temuan Penelitian

Berdasarkan wawancara peneliti dengan sampel yang dipilih sebagai narasumber, yaitu satu orang pimpinan Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung beserta anggotanya, menghasilkan informasi yang dibutuhkan untuk menilai bagaimana dan seberapa jauh kepemimpinan transformasional tersebut diterapkan. Masing-masing jawaban berdasarkan sudut pandang pimpinan dan anggotanya akan dicek keterkaitannya dengan komponen penting kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass yang menjadi landasan pembahasan penelitian ini.

Integritas dan Keteladanan

Nilai integritas dan keteladanan yang ditunjukkan pada saat bekerja, kemudian komitmen terhadap tujuan dan visi organisasi tentunya bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung. Integritas dan keteladanan bagi seorang pemimpin menjadi aspek yang fundamental. Integritas mencakup sikap jujur, konsisten dalam tindakan, serta kemampuan untuk mengutamakan kepentingan bersama, sementara keteladanan mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.

Pendekatan pimpinan terhadap integritas menunjukkan komitmen yang kuat terhadap kedisiplinan, contohnya dengan menekankan pentingnya datang tepat waktu sesuai prosedur. Hal ini adalah refleksi dari integritas pribadi yang akan menciptakan budaya kerja yang profesional di organisasi. Pemimpin harus menyadari bahwa memberikan contoh yang baik adalah cara yang efektif untuk memotivasi tim.

Keteladanan ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi staf untuk bekerja dengan dedikasi dan sesuai dengan prosedur yang ada. Sebagai contoh, dengan menunjukkan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap prosedur, pemimpin berharap bahwa anggota tim akan mengikutinya dan menjaga standar yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pemimpin juga harus memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang saya ambil sejalan dengan visi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung.

Dalam konteks Dinas Damkar, pemimpin yang mengutamakan kedisiplinan dan prosedur kerja yang jelas, sambil menjaga komunikasi yang baik dengan tim, menciptakan suasana yang profesional dan produktif. Pendekatan seperti ini sangat relevan untuk situasi yang membutuhkan kerjasama tim yang solid dan kepercayaan antar anggota, seperti di Dinas Damkar yang sering terlibat dalam tugas-tugas yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan kepercayaan. Dengan menjadi contoh yang baik, pemimpin ini tidak hanya memberikan petunjuk, tetapi juga memberikan inspirasi dan motivasi untuk seluruh tim dalam mencapai tujuan bersama.

Memberikan Visi dan Arah Serta Mendorong Semangat Tim

Memberikan visi dan arah serta mendorong semangat tim, kemudian pemimpin bisa membangkitkan rasa percaya diri dan optimisme dalam menghadapi tantangan di lapangan dalam pelaksanaan tugas di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung.

Pemimpin yang selalu menyampaikan visi dapat membantu tim tetap fokus dan terarah, penyampaian visi secara teratur dapat memperkuat rasa memiliki dan pemahaman tentang tujuan tim di Dinas Damkar Kota Bandar Lampung. Metode untuk menyampaikan visi dapat dilakukan dengan berbagai gaya dan preferensi komunikasi dalam tim, pemimpin yang menerapkan kombinasi antara komunikasi formal (rapat) dan informal (diskusi sehari-hari) dapat membantu memastikan bahwa visi diterima dan dipahami oleh semua anggota tim. Memberikan visi yang jelas bukan hanya soal memberikan arah, tetapi juga soal membangkitkan inspirasi. Pemimpin yang mampu menghubungkan tujuan organisasi dengan motivasi pribadi anggota tim cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Semangat tim yang tinggi berperan penting dalam peningkatan kinerja.

Selain mendorong semangat tim, seorang pemimpin transformasional juga butuh untuk membangkitkan rasa percaya diri dan optimisme dalam menghadapi tantangan di lapangan. Pemimpin yang terlibat langsung dalam situasi lapangan dapat memberikan contoh nyata kepada tim. Keberanian dan kesiapan yang ditunjukkan dalam menghadapi situasi berbahaya akan meningkatkan rasa percaya diri tim, karena mereka melihat bahwa pemimpin mereka mampu menghadapi tantangan dengan tenang dan siap. Ini adalah contoh gaya kepemimpinan yang transformasional, di mana pemimpin tidak hanya memberikan arahan tetapi juga menjadi contoh teladan. Pemimpin yang memotivasi anggota tim secara personal, dapat mengenali potensi setiap anggota tim dan mendorong mereka untuk berkembang menunjukkan kepemimpinan yang bersifat individualistik dan empatik. Tentu setiap anggota tim memiliki kekuatan

dan kelemahan yang berbeda, dan pemimpin yang mampu mengidentifikasi serta mengarahkan potensi tersebut akan menciptakan rasa percaya diri yang lebih tinggi di dalam diri mereka. Pendekatan-pendekatan ini berfokus pada pengembangan individu dan tim secara holistik, sehingga menghasilkan optimisme yang berkelanjutan dalam menghadapi tantangan. Pemimpin yang dapat mengimplementasikan prinsip-prinsip ini dengan baik akan memiliki tim yang lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi situasi meskipun sesulit apapun di lapangan.

Pemberdayaan Anggota Tim

Pemimpin yang mengedepankan pemberdayaan anggota tim melalui dorongan terhadap pemikiran kreatif dan inovatif sama artinya dengan pemimpin yang mengedepankan stimulasi intelektual tidak hanya berfokus pada hasil kerja semata, tetapi juga memperhatikan proses berpikir dan cara anggota tim dapat berkembang dalam menghadapi tantangan. Pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung telah melaksanakan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan bagi pegawai sebagai bentuk dari pemberdayaan anggota tim.

Pemimpin transformasional menunjukkan komitmen yang kuat terhadap stimulasi intelektual dalam tim organisasi yang dipimpinnya, seperti pengembangan keterampilan dan pengetahuan baru, peningkatan kompetensi khusus, penguatan sistem pembelajaran formal dan informal, serta mentoring sebagai pendekatan pengembangan yang berpengaruh terhadap kesiapan tim. Secara keseluruhan, pemimpin transformasional Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung telah menunjukkan pendekatan yang holistik terhadap stimulasi intelektual sebab melalui pelatihan, kursus eksternal, dan mentoring, pemimpin tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan budaya belajar di dalam tim. Pendekatan ini mendukung pencapaian hasil yang optimal dan mempersiapkan anggota tim untuk terus berkembang, tidak hanya secara teknis tetapi juga dalam hal pemikiran dan perspektif mereka.

Keterbukaan terhadap ide-ide baru bagi para petugas dan dukungan terhadap inovasi sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Melalui aktivitas seperti sesi brainstorming, pemimpin dapat memperkenalkan tantangan baru yang merangsang pemikiran kritis anggota tim. Hal ini menciptakan sebuah kultur di mana kegagalan tidak dihukum, tetapi dianggap sebagai bagian dari proses belajar dan inovasi. Selain itu, pemimpin yang mendorong setiap anggota untuk berbagi ide menciptakan rasa memiliki dan kolaborasi dalam tim, yang dapat meningkatkan kepercayaan antar anggota dan memfasilitasi peningkatan produktivitas serta kreativitas tim secara keseluruhan. Dengan demikian, pemimpin transformasional telah berhasil menunjukkan karakteristik stimulasi intelektual yang efektif, yang pada gilirannya dapat menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik dan adaptif terhadap perubahan. Tindakan tersebut juga berpotensi meningkatkan motivasi dan kepuasan

kerja anggota tim, karena mereka merasa dihargai dan terlibat dalam proses inovasi organisasi.

Tantangan Dalam Menerapkan Kepemimpinan Transformasional

Menurut pimpinan Kasubag Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung, salah satu tantangan terbesar dalam kepemimpinan transformasional adalah resistensi anggota tim terhadap perubahan ide, terutama di kalangan anggota tim yang lebih nyaman memendam pendapat pribadi mereka dibandingkan mengungkapkannya. Beberapa individu mungkin merasa cemas atau takut terhadap perubahan karena mereka khawatir tidak dapat menyesuaikan diri dengan ekspektasi yang lebih tinggi atau cara kerja yang baru. Hal ini termasuk kedalam permasalahan miskomunikasi yang dapat berujung pada kesalah pahaman dalam menerjemahkan antara perintah dan motivasi sebagai salah satu bentuk dorongan semangat dengan anggapan intervensi yang menambah beban kerja. Sebagai pemimpin transformasional, upaya yang dicoba untuk mengatasi resistensi ini, seorang pemimpin tentu harus bisa menjadi komunikator yang efektif, menjelaskan manfaat dari perubahan tersebut, dan melibatkan anggota tim dalam proses perencanaan serta pelaksanaan perubahan agar mereka merasa menjadi bagian dari perubahan tersebut

Rekomendasi Perbaikan

Tantangan yang telah dijelaskan sebelumnya membutuhkan suatu perbaikan yang dapat membawa ke arah yang jauh lebih baik. Mentoring dan pengembangan kepemimpinan yang lebih intensif dalam budaya suatu organisasi masih sangat dibutuhkan sebagai upaya perbaikan tantangan, baik yang sedang di hadapi maupun tantangan yang akan datang di kemudian hari. Tindakan langsung seorang pemimpin dalam hal mentoring sangat diperlukan untuk dilakukan. Berikut ini terdapat rekomendasi perbaikan yang secara spesifik diberikan untuk mengatasi tantangan-tantangan yang dihadapi antara pimpinan dan anggota di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung.

1. Peningkatan Komunikasi yang Jelas dan Terbuka

Pimpinan perlu memastikan bahwa komunikasi dengan anggota tim dilakukan secara terbuka dan jelas, apabila pimpinan memberikan arahan atau intervensi, penting untuk mengkomunikasikan alasan dan tujuan dari tindakan tersebut. Hal ini akan membantu anggota tim memahami perbedaan antara intervensi yang bersifat mendukung dan motivasi yang lebih bersifat penguatan.

2. Pemberian Motivasi yang Berfokus pada Pencapaian dan Pengembangan Individu

Pimpinan harus lebih fokus pada pemberian motivasi yang bersifat membangun dan mendukung pengembangan individu, dengan memberikan pengakuan terhadap pencapaian anggota tim, serta mendorong mereka untuk berinovasi dan berkembang. Motivasi harus lebih bersifat positif, dengan tujuan untuk mendorong anggota tim mencapai potensi terbaik mereka.

3. Keterlibatan dalam Proses Pengambilan Keputusan

Melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan dapat mengurangi rasa intervensi yang berlebihan. Ketika anggota merasa memiliki suara dalam proses yang mempengaruhi pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung melihat pimpinan sebagai fasilitator dan pendukung, bukan hanya sebagai pengarah yang memberi perintah.

4. Pelatihan Kepemimpinan dan Pengelolaan Tim

Pimpinan perlu mengikuti pelatihan terkait kepemimpinan yang mengajarkan teknik-teknik untuk memotivasi anggota tim tanpa terkesan mengintervensi secara berlebihan. Pelatihan ini juga bisa mencakup cara untuk mengenali kapan saatnya memberikan ruang bagi anggota untuk mengambil inisiatif, serta kapan harus turun tangan untuk memberikan arahan atau intervensi yang dibutuhkan.

5. Membangun Kepercayaan

Kepercayaan antara pimpinan dan anggota tim sangat penting. Dengan membangun hubungan yang berbasis kepercayaan, pimpinan dapat lebih mudah mengimplementasikan motivasi positif tanpa terkesan terlalu memaksakan kehendak. Kepercayaan ini juga akan mengurangi persepsi anggota tim bahwa setiap intervensi yang diberikan adalah bentuk kontrol yang berlebihan.

6. Membedakan Antara Motivasi dan Kontrol

Pimpinan perlu memahami perbedaan antara motivasi yang mendukung dan kontrol yang berlebihan. Motivasi seharusnya bersifat memberdayakan, memberi ruang bagi anggota untuk berkembang, sedangkan intervensi yang terlalu dominan dapat menimbulkan rasa terbatasnya otonomi anggota tim. Menyadari perbedaan ini akan membantu pimpinan menjaga keseimbangan antara memberikan motivasi dan melakukan intervensi.

7. Evaluasi dan Pemberian Umpan Balik

Mengadakan evaluasi kinerja setiap hari di penghujung jam kerja setiap anggota tim sangatlah dibutuhkan. Evaluasi seharusnya tidak hanya untuk melihat hasil akhir, tetapi juga bagaimana proses dan kontribusi individu dalam tim dalam satu hari tersebut. Selain itu, seharusnya evaluasi juga tidak hanya membahas terkait dengan kekurangan kinerja pada hari tersebut, tetapi diperlukan juga adanya pemberian umpan balik yang konstruktif atau membangun kepada anggota tim. Ketika memberikan umpan balik, pimpinan harus lebih berhati-hati agar tidak membingungkan antara motivasi dan kritik.

Umpan balik yang konstruktif harus difokuskan pada perbaikan tanpa merendahkan atau menekan individu. Jika pimpinan memberikan intervensi untuk memperbaiki suatu kesalahan, perlu ditegaskan bahwa tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja dan bukan untuk mendominasi atau mengontrol. Oleh karena itu, pemberian apresiasi sebagai umpan balik pada pencapaian kecil akan sangat membantu anggota tim untuk merasa lebih dihargai dan terlibat dalam proses perbaikan diri. Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi tersebut, diharapkan akan tercipta

hubungan yang lebih harmonis antara pimpinan dan anggota tim, serta dapat mengurangi kesalahpahaman terkait motivasi dan intervensi. Akhirnya, penelitian ini memberikan rekomendasi perbaikan yang spesifik untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh pimpinan dan anggota tim. Keunikan dari rekomendasi ini adalah pada fokusnya yang mendalam terhadap penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi publik, khususnya di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung, yang memiliki tantangan dan dinamika yang berbeda dibandingkan dengan sektor swasta. Selain itu, penelitian ini menyoroti keragaman status kepegawaian antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTK), yang memungkinkan analisis yang lebih komprehensif mengenai bagaimana perbedaan ini mempengaruhi respons terhadap kepemimpinan. Dengan mengintegrasikan teori kepemimpinan transformasional dari Bernard M. Bass dan mengaitkannya dengan praktik nyata di lapangan, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan teoritis, tetapi juga rekomendasi praktis yang dapat langsung diterapkan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Pendekatan ini, yang mencakup pemberdayaan anggota tim, stimulasi intelektual, dan pengembangan budaya komunikasi yang terbuka, menjadikan penelitian ini relevan dan inovatif dalam konteks pengembangan organisasi publik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan, tetapi juga solusi yang dapat membantu meningkatkan efektivitas kepemimpinan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung.

KESIMPULAN

Cara seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya menentukan seberapa transformasional dia. Hasil tugas untuk memotivasi dan mengubah pengikut mereka, pemimpin harus memberi tahu mereka tentang pentingnya mengorbankan kepentingan pribadi mereka untuk kepentingan tim atau organisasi dan memenuhi kebutuhan mereka yang lebih tinggi. Menurut Bernard M. Bass, berdasarkan kajian perspektif narasumber dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan pada struktur kepemimpinan fungsional Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung telah diterapkan dengan baik dan sesuai dengan kepemimpinan transformasional.

Pertama terkait nilai integritas dan keteladanan, terdapat hal-hal penting yang dapat diketahui tentang nilai integritas dan keteladanan yang ditunjukkan pada saat bekerja, yaitu adanya tindakan mempengaruhi antara contoh yang diberikan oleh pimpinan kepada para anggotanya. Hal ini termasuk kedalam komponen kepemimpinan transformasional Pengaruh ideal (*idealized influence*), dimana setiap komitmen terhadap tujuan dan visi organisasi tentunya membutuhkan penerapan dari nilai integritas dan dipertahankan melalui sebuah keteladanan, khususnya bagi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandar Lampung Bagian Umum dan Kepegawaian. Pengaruh ideal (*Idealized Influence*), yaitu pemimpin selalu berupaya berperilaku menjadi panutan bagi pengikut mereka. Mencontohkan secara langsung tindakan keberanian pada saat menangani evakuasi bencana, kebakaran dan penyelamatan.

Kedua terkait cara memberikan visi dan arah serta mendorong semangat tim. Hal ini tergolong kedalam komponen motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*), yaitu pemimpin setiap hari selalu memberikan arahan, memotivasi, dan menginspirasi orang-orang dalam tim mereka, guna mendorong semangat tim, antusiasme dan optimisme dalam menghadapi segala bentuk permasalahan dan tantangan di kemudian hari. Ketiga terkait fokus pada pemberdayaan anggota. Hal ini tergolong dalam komponen stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*), dimana pemimpin telah memberikan fasilitas serta kesempatan pelatihan bagi anggota tim bahkan untuk para calon anggota tetap atau anak buah magang, yang mana durasi pelatihan tersebut dilakukan minimal dalam kurun waktu dua minggu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Danahiswara, B. N. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3 (2), 3.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3, 4.
- Artanto D, P. d. (2022, Juli). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan inovasi*, 1, 3.
- Ashari, R. P., Putri M, S. B., Aulia, M. A., Anshori, M., & Nurisa. (2024, Mei). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Kinerja karyawan Yang Inovatif. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 1(2).
- Darwis, M., Madani, M., & Malik, I. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. 2(3). Retrieved from <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Destiana, R. (2023, Juni). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1). doi:<https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762>
- Didin Hikmah Perkasa. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 5.
- Dinas Damkar Bandar Lampung. (2024). *DAMKAR Kota Bandar Lampung*. Retrieved from [damkar.bandarlampungkota.go.id:](https://damkar.bandarlampungkota.go.id/)
<https://damkar.bandarlampungkota.go.id/berita.html>
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023, Juli). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(3), 4.
- Kaligis, J. N. (2021). *Kepemimpinan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: PT Arr Rad Pratama.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2021). *Analisis Tentang Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Para Pegawai*. Retrieved from [djk.kemenkeu.go.id:](https://www.djk.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16133/analisis-tentang-gaya-kepemimpinan-terhadap-motivasi-kerja-para-pegawai.html)
<https://www.djk.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16133/analisis-tentang-gaya-kepemimpinan-terhadap-motivasi-kerja-para-pegawai.html>

- Kushadajani, & Permana, I. A. (2020, April). Inovasi Pemberdayaan Masyarakat Desa: Peran Kepemimpinana Lokal Dalam Perspektif Relasi Antar Aktor. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintah (JIIP)*, 5(1).
- Mitra, D. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI). 16.
- Muis Sugiwi Waru, H. H. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satuan POLPP dan Damkar Kab Soppeng*. Retrieved from Repository Unhas: https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/27454/2/E011171521_skripsi_25-10-2022%201-2.pdf
- Northouse, P. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (6 ed.). Amerika, California: Thousand Oaks.
- Peraturan BPK. (2022). *Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung*. Retrieved from peraturan.bpk.go.id: <https://peraturan.bpk.go.id//details/211865perwali-kota-bandar-lampung-no-5-tahun-2022>
- Rofi dkk. (2019). Strategi Inovasi pada Industri Kreatif Digital : Upaya Memperoleh Keunggulan Bersaing pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8, 4-5.
- Saragih, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal SmartIndo*, 3.
- Sari, A. G. (2023). Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1). Retrieved from <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>.
- Septia, F. (2023, Januari). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penurunan Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Prima Palembang. *Journal of Research in Management Business and Social Science*, 1(1).
- Setyaasih. (2024, Mei). Kepemimpinan Konsep Dasar dan Teori. *Literasi Nusantara*, 62.
- Shofiyyudin, S. &. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Seminar Nasional Ekonomi Bisnis*, 65.
- Sisca Elizabet Irawan , S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT PAL Indonesia.
- Suhartono, Arsyad, N., & Amelia, F. (2020, Juni). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Pada Pemerintah Desa Tonasa Dan Desa Mamampang, Tombolo Pao). *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(3).
- Sukriadi, K. U. (2024, June). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal (JAK2P)*, 91-96.
- , D. A., Syarifatunnisa, M. A., & Fitriah, V. N. (2024, Agustus). Strategi Pengembangan MSDM Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Karyawan.

Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis, dan Digital (JIMaKeBiDi), 1(3).
doi:<https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i3.221>

Yanuar, S. d. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 06(02), 4.

Yulianti, S. (2023). Pengaruh Model Kepemimpinan Transformasional Perilaku Inovatif Terhadap Orientasi Entrepreneurship bagi Kinerja Bisnis UMKM Mekarjaya, Kota Depok. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 2.