



ANALISIS PERBANDINGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL DI SEKTOR PUBLIK

Chairunnisa Hewi Wasistha¹, Budi Priyatmono²

^{1,2} Program Studi Bimbingan Kemasyarakatan, Politeknik Pengayoman Indonesia

e-mail: hewiw19@gmail.com¹, budi.prym@gmail.com²

Accepted: 8/4/2025; Published: 10/4/2025

ABSTRAK

Artikel ini membahas perbandingan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam konteks sektor publik. Kepemimpinan transformasional dikenal dengan kemampuannya menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk berinovasi dan berkomitmen pada tujuan jangka panjang organisasi. Sementara itu, kepemimpinan transaksional menekankan pada hubungan pertukaran melalui sistem imbalan dan hukuman yang jelas, cocok untuk pencapaian target yang terukur. Melalui tinjauan literatur dan studi kasus, artikel ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional cenderung lebih efektif dalam meningkatkan motivasi pegawai, kinerja organisasi, dan kepuasan masyarakat dalam jangka panjang. Namun demikian, kepemimpinan transaksional tetap relevan dalam situasi yang membutuhkan kejelasan struktur dan hasil cepat. Kesimpulan artikel menekankan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang kontekstual dan integratif guna menciptakan organisasi publik yang adaptif dan responsif terhadap perubahan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Sektor Publik, Motivasi Pegawai, Efektivitas Kepemimpinan.

ABSTRACT

This article discusses the comparison between transformational and transactional leadership styles in the context of the public sector. Transformational leadership is known for its ability to inspire and motivate employees to innovate and commit to the organization's long-term goals. Meanwhile, transactional leadership emphasizes exchange relationships through a clear reward and punishment system, suitable for achieving measurable targets. Through a literature review and case studies, this article shows that transformational leadership tends to be more effective in improving employee motivation, organizational performance, and community satisfaction in the long term. However, transactional leadership remains relevant in situations that require clear structures and quick results. The conclusion of the article emphasizes the importance of implementing contextual and integrative leadership styles in order to create public organizations that are adaptive and responsive to change.

Keywords: Transformational Leadership, Transactional Leadership, Public Sector, Employee Motivation, Leadership Effectiveness.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam organisasi, terutama di sektor publik, di mana keputusan yang diambil dapat memengaruhi banyak orang. Dalam konteks ini, dua gaya kepemimpinan yang sering dibahas adalah kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional berfokus pada perubahan dan pengembangan individu serta organisasi, sedangkan kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut, dengan fokus pada pencapaian tujuan melalui imbalan dan hukuman. Menurut Bass (1985), kedua gaya kepemimpinan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi, motivasi pegawai, dan kepuasan kerja (Bass, 1985).

Statistik menunjukkan bahwa organisasi yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi dan kepuasan pegawai yang lebih baik. Sebuah studi oleh Judge dan Piccolo (2004) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Judge & Piccolo, 2004). Hal ini menjadi penting untuk dipahami, terutama dalam konteks sektor publik di mana layanan publik yang berkualitas tinggi sangat diperlukan.

Dalam artikel ini, kita akan menganalisis perbandingan antara kedua gaya kepemimpinan ini di sektor publik, dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti motivasi pegawai, kinerja organisasi, dan dampak terhadap kualitas layanan publik. Selain itu, kita juga akan membahas beberapa contoh kasus yang relevan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai penerapan kedua gaya kepemimpinan ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang berbasis pada studi pustaka. Artinya, penulis tidak terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data, melainkan mengandalkan berbagai sumber bacaan seperti buku, jurnal ilmiah, dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, khususnya dalam konteks sektor publik. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggali lebih dalam bagaimana kedua gaya kepemimpinan tersebut bekerja, apa kelebihan dan kekurangannya, serta bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi pegawai dan kinerja organisasi. Dengan cara ini, penulis bisa menyajikan perbandingan yang jelas berdasarkan informasi yang sudah tersedia, tanpa harus melakukan survei atau wawancara. Selain menelaah teori, penulis juga menyertakan contoh-contoh kasus dari praktik nyata di lembaga publik, agar pembahasan terasa lebih hidup dan kontekstual. Dengan pendekatan ini, diharapkan pembaca bisa memahami secara utuh bagaimana gaya kepemimpinan yang berbeda dapat berdampak terhadap efektivitas kerja di sektor publik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang jelas dan memotivasi pegawai untuk berkontribusi dalam mencapai visi tersebut. Menurut Bass dan Avolio (1994), pemimpin transformasional memiliki empat komponen utama: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Bass & Avolio, 1994).

Salah satu contoh penerapan gaya kepemimpinan transformasional di sektor publik dapat dilihat pada kasus mantan Presiden Indonesia, Joko Widodo, yang berhasil menginspirasi masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam pembangunan infrastruktur. Melalui pendekatan yang inklusif dan transparan, beliau mampu memotivasi masyarakat

untuk mendukung program-program pemerintah, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah.

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa selama masa kepemimpinan Joko Widodo, indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan publik mengalami peningkatan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja organisasi di sektor publik. Selain itu, penelitian oleh Wang dkk (2011) mengungkapkan bahwa pegawai yang dipimpin oleh pemimpin transformasional lebih cenderung untuk menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Wang et al., 2011).

Namun, kepemimpinan transformasional juga memiliki tantangan tersendiri. Salah satu tantangan utama adalah kebutuhan untuk terus-menerus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Pemimpin transformasional harus mampu menjaga semangat dan motivasi pegawai di tengah dinamika yang terjadi. Selain itu, tidak semua pegawai dapat merespons dengan baik terhadap pendekatan ini, terutama mereka yang lebih menyukai struktur dan kepastian.

Oleh karena itu, pemimpin transformasional perlu memahami karakteristik timnya dan menerapkan pendekatan yang sesuai. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan inovasi di sektor publik.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional, di sisi lain, berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin transaksional menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan imbalan atau hukuman berdasarkan pencapaian tujuan tersebut. Menurut Bass (1985), kepemimpinan transaksional memiliki dua komponen utama: manajemen berdasarkan pengecualian dan imbalan yang kontingen (Bass, 1985).

Dalam konteks sektor publik, kepemimpinan transaksional sering kali diterapkan dalam situasi di mana kinerja pegawai dapat diukur dengan jelas. Misalnya, dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff dkk (2006), ditemukan bahwa kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi yang memiliki struktur yang jelas dan prosedur yang ketat (Podsakoff et al., 2006). Hal ini relevan dengan banyak instansi pemerintah yang beroperasi dengan standar dan regulasi yang ketat.

Contoh penerapan gaya kepemimpinan transaksional dapat dilihat pada beberapa lembaga pemerintah yang menerapkan sistem reward and punishment untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Misalnya, dalam pengelolaan pajak, pegawai yang mencapai target tertentu diberikan bonus, sementara yang tidak mencapai target dapat dikenakan sanksi. Data dari Direktorat Jenderal Pajak menunjukkan bahwa penerapan sistem ini berhasil meningkatkan penerimaan pajak secara signifikan.

Namun, meskipun kepemimpinan transaksional dapat menghasilkan hasil yang cepat dan terukur, pendekatan ini juga memiliki keterbatasan. Salah satu kritik utama terhadap kepemimpinan transaksional adalah kurangnya fokus pada pengembangan individu dan inovasi. Pegawai mungkin merasa terjebak dalam siklus imbalan dan hukuman yang dapat mengurangi motivasi intrinsik mereka untuk berinovasi dan berkontribusi lebih dari yang diharapkan.

Selain itu, dalam situasi yang kompleks dan berubah dengan cepat, kepemimpinan transaksional mungkin tidak cukup efektif. Ketika menghadapi tantangan yang tidak terduga, pemimpin yang terlalu fokus pada hasil jangka pendek mungkin kesulitan untuk mengadaptasi strategi mereka. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin di sektor publik untuk memahami kapan dan bagaimana menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dengan bijaksana.

Perbandingan Dampak Gaya Kepemimpinan

Perbandingan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional di sektor publik dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk motivasi pegawai, kinerja organisasi, dan kepuasan masyarakat. Penelitian oleh Judge dan Piccolo (2004) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang lebih positif terhadap motivasi pegawai dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Pegawai yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Judge & Piccolo, 2004).

Di sisi lain, kepemimpinan transaksional dapat lebih efektif dalam situasi di mana tujuan dan hasil dapat diukur dengan jelas. Dalam konteks ini, pemimpin transaksional dapat mendorong pegawai untuk mencapai target yang telah ditetapkan melalui sistem imbalan yang jelas. Namun, pendekatan ini mungkin tidak cukup untuk menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif, yang semakin penting dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini.

Dalam hal kinerja organisasi, beberapa studi menunjukkan bahwa organisasi yang dipimpin oleh pemimpin transformasional memiliki kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang. Hal ini disebabkan oleh kemampuan pemimpin transformasional untuk membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Sebaliknya, organisasi yang terlalu bergantung pada kepemimpinan transaksional mungkin mengalami stagnasi dan kurangnya inovasi.

Kepuasan masyarakat juga menjadi salah satu indikator penting dalam membandingkan kedua gaya kepemimpinan ini. Dalam sektor publik, kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan sangat dipengaruhi oleh cara pemimpin memotivasi dan mengelola pegawainya. Penelitian oleh Wright dan Pandey (2010) menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan kepemimpinannya cenderung memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan masyarakat (Wright & Pandey, 2010).

Dengan demikian, perbandingan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional di sektor publik menunjukkan bahwa kedua pendekatan ini memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Pemimpin di sektor publik perlu mempertimbangkan konteks dan kebutuhan organisasi untuk menentukan gaya kepemimpinan yang paling sesuai.

KESIMPULAN

Dalam analisis perbandingan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional di sektor publik, terlihat bahwa kedua pendekatan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi pegawai, kinerja organisasi, dan kepuasan masyarakat. Kepemimpinan transformasional cenderung lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif, sementara kepemimpinan transaksional dapat memberikan hasil yang cepat dan terukur dalam situasi yang jelas.

Namun, penting bagi pemimpin di sektor publik untuk memahami karakteristik tim dan konteks organisasi mereka. Penerapan yang bijaksana dari kedua gaya kepemimpinan ini dapat membantu menciptakan organisasi yang lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, pemimpin di sektor publik harus mampu mengintegrasikan elemen-elemen dari kedua gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan layanan publik yang berkualitas tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (2006). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 15(3), 265-289
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223-270.
- Wright, B. E., & Pandey, S. K. (2010). Transformational leadership in the public sector: Empirical analysis of the role of the leader in the performance of public organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(1), 61-82.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)