

Pemimpin Transformasional Terhadap Ristensi Perubahan di Masa Pandemi

Transformation Al Leader to Change Resistance in Pandemic Times

Fernanda Putri¹, Nuri Aslami²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: fernandaputri0107@gmail.com¹, nuriaslami@uinsu.ac.id²

Abstract

Transformational leaders are leaders who can transform the organization properly so that the goals that have been formulated are achieved. In the current era, the country is being hit by the Covid-19 outbreak which has various impacts on the people of Indonesia. The government's effort to break the chain of spread of the Covid-19 virus is to implement the PSBB and PPKM systems throughout Indonesia. This type of article is written using qualitative research using literature studies. The literature study carried out in writing this article includes analysis and also studies related to books, articles, journals, or other relevant sources that are continuous with the title. The conclusion is that not during the Covid-19 pandemic has a negative impact on people in Indonesia. In terms of leadership, even with a pandemic, it can have a positive influence on the company. This is because leadership can show that it is not as long as a pandemic can hit the world, including the country in Indonesia. In addition, the spirit of leadership can undergo a transformation that there will be a period where it will provide new opportunities for the future.

Keywords: *pandemic, leader, transformational*

Abstrak

Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang dapat mentransformasikan organisasi secara bernar agar tujuan yang telah dirumuskannya tercapai. Pada era saat ini, yaitu negara sedang dilanda oleh wabah Covid-19 yang menimbulkan berbagai dampak bagi masyarakat Indonesia. Upaya pemerintah untuk memutus rantai penyebaran virus Covid-19 adalah dengan menerapkan sistem PSBB dan PPKM diseluruh Indonesia. Jenis artikel yang dituliskan menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan studi literatur. Studi literatur yang dilakukan dalam penulisan artikel ini meliputi analisis dan juga telaah terkait buku, artikel, jurnal, atau sumber relevan lainnya yang berkesinambungan dengan judul. Kesimpulannya adalah bahwa tidak selama pandemic Covid-19 memberikan dampak negatif bagi masyarakat di Indonesia. Dalam hal kepemimpinan justru dengan adanya pandemic dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat memunculkan bahwa tidak selama pandemic dapat menghantam dunia termasuk negara di Indonesia. Selain itu, jiwa kepemimpinan dapat mengalami transformasi bahwa aka nada masa dimana akan memberikan peluang-peluang baru terhadap di masa depan.

Kata kunci: *pandemi, pemimpin, transformasional*

PENDAHULUAN

Para pendukung kepemimpinan transformasional percaya bahwa para pemimpin transformative menciptakan kekaguman, kepercayaan, kesetiaan, dan rasa hormat diantara para pengikut dan para pemimpin, sehingga mereka bersedia secara sukarela untuk mencapai target, tujuan, dan visi organisasi. Pemimpin

transformasional merupakan pemimpin yang dapat mentransformasikan organisasi secara benar agar tujuan yang telah dirumuskannya tercapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asbari (2020) memaparkan “kepemimpinan transformasional mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah pada diri karyawan di masa pandemic covid-19 ini, mengapa demikian? Jawabannya, di dalam praktek kepemimpinan, terdapat dimensi keteladanan dan mempengaruhi yang sangat dominan. Briefing dan sesi rapat yang kerap diadakan oleh pemimpin mampu memunculkan kesadaran dan keyakinan kuat kepada karyawan bahwa pandemic covid-19 ini akan bisa berakhir dan normal kembali. Di samping itu, motivasi yang diberikan oleh pemimpin transformasional memberikan keyakinan bahwa pasca pandemic, perusahaan akan memiliki kinerja lebih lagi karena mampu melihat peluang-peluang baru di masa depan. Di samping itu, penelitian ini menemukan bukti bahwa kesiapan untuk berubah mampu menjadi mediasi penuh terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan”

Pada era saat ini, yaitu negara sedang dilanda oleh wabah Covid-19 yang menimbulkan berbagai dampak bagi masyarakat Indonesia. Penyebaran virus Covid-19 juga semakin meningkat sebelum adanya pemberian vaksin gratis oleh pemerintah. Upaya pemerintah untuk memutus rantai penyebaran virus Covid-19 adalah dengan menerapkan sistem PSBB dan PPKM diseluruh Indonesia. Penetapan dari kebijakan tersebut telah diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2018, Pasal 93, Pasal 218 KUHP dan beberapa peraturan lainnya.

Pandemi Covid-19 sudah melanda berbagai penjuru dunia. Indonesia merupakan salah satu negara yang terdampak wabah virus Covid-19. Seluruh aktivitas masyarakat mulai dibatasi oleh pemerintah, mulai dari aktivitas bekerja yang menerapkan Work From Home (WFH) sampai dengan aktivitas belajar juga dibatasi oleh pemerintah Indonesia. Hal tersebut dilakukan untuk meminimalisir penyebaran virus Covid-19. Pada kenyataannya, pemerintah sudah menerapkan 3M yang dikenal dengan memakai masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan untuk meminimalisir penyebaran dari virus Covid-19. Selain itu, pemerintah juga menerapkan PSBB dan PPKM pada periode bulan tertentu. Hal tersebut juga dilakukan untuk mencegah penularan dari virus Covid-19.

Berdasarkan paparan diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul artikel “Pemimpin Transformasional terhadap Resistensi Perubahan di Masa Pandemi”. Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk menganalisis terkait pemimpin transformasional terhadap resistensi perubahan di masa pandemic covid-19. Adapun batasan yang digunakan dalam artikel ini adalah hanya didasarkan pada studi literature yang relevan terkait beberapa jurnal ataupun artikel yang relevan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Istilah “kepemimpinan transformasional” bukanlah sebuah hal baru; kata ini diciptakan sang James MacGregor Burns dalam tahun 1978, tetapi baru dikenal luas pada beberapa tahun terakhir. Kepemimpinan transformasional atau transformational leadership merupakan sebuah gaya kepemimpinan yg mengidentifikasi perubahan yg diharapkan, menyusun visi yg akan membuka jalan bagi perubahan yg dibentuk & melaksanakan planning yg diharapkan supaya perubahan tadi terjadi. Sangat gampang buat melihat mengapa gaya kepemimpinan ini krusial pada global yg senantiasa berubah ketika ini.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang menginspirasi orang untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki pengaruh yang luar biasa (Robbins dan Judge, 2008:90). Pemimpin transformasional dapat menyatukan semua bawahan dan dapat mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi setiap bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Humphreys, 2002; kebohongan). dkk., 2003; Rafferti dan Griffin, 2004; Yammarino dkk., 1993). Nugroho (2006) menjelaskan kemampuan pemimpin transformasional untuk mengubah sistem nilai bawahan untuk mencapai Tujuan dicapai dengan mengembangkan satu atau semua elemen penyusunnya aspek kepemimpinan transformasional, yaitu: karisma (kemudian diubah menjadi pengaruh) pengaruh yang diidealkan atau diidealkan), inspirasi (motivasi yang diilhami), perkembangan intelektual (stimulasi intelektual) dan perhatian individu (pertimbangan pribadi). Pengaruh adalah aspek yang paling penting dari kepemimpinan transformasional karena itu menginspirasi dan memotivasi bawahan (secara emosional) untuk keluar kepentingan pribadi dalam mencapai tujuan bersama (Humphreys, 2002; Rafferty & Griffin, 2004)

Perubahan Masa Pandemi

Resistensi terhadap perubahan menurut Oreg (2003) adalah sebuah perilaku karyawan yang ditandai dengan munculnya reaksi emosional negatif terhadap perubahan, keengganan untuk berubah, mengambil pandangan jangka pendek di tempat kerja dan memiliki pola pikir yang kaku (tidak berpikiran terbuka). Pendapat lain tentang resistensi terhadap perubahan dikomunikasikan oleh Folger & Skarlicki (dalam Boohene & Williams, 2012).

Melawan Perubahan didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang menolak atau kebingungan antara asumsi, wacana, dan kekuatan pengorganisasian yang berlaku. Herskovitch (dalam Boohene & Williams, 2012) mendefinisikan resistensi untuk mengubah perilaku karyawan untuk tujuan tersebut menghindari perubahan dan/atau mengganggu keberhasilan implementasi perubahan dalam beberapa bentuk. Resistensi terhadap perubahan juga didefinisikan sebagai sikap atau perilaku menunjukkan kurangnya keinginan untuk mendukung atau menciptakan

perubahan (Mullins; Schermerhorn; Perburuan & Osborn ke Yilmaz & Kilicoglu, 2013).

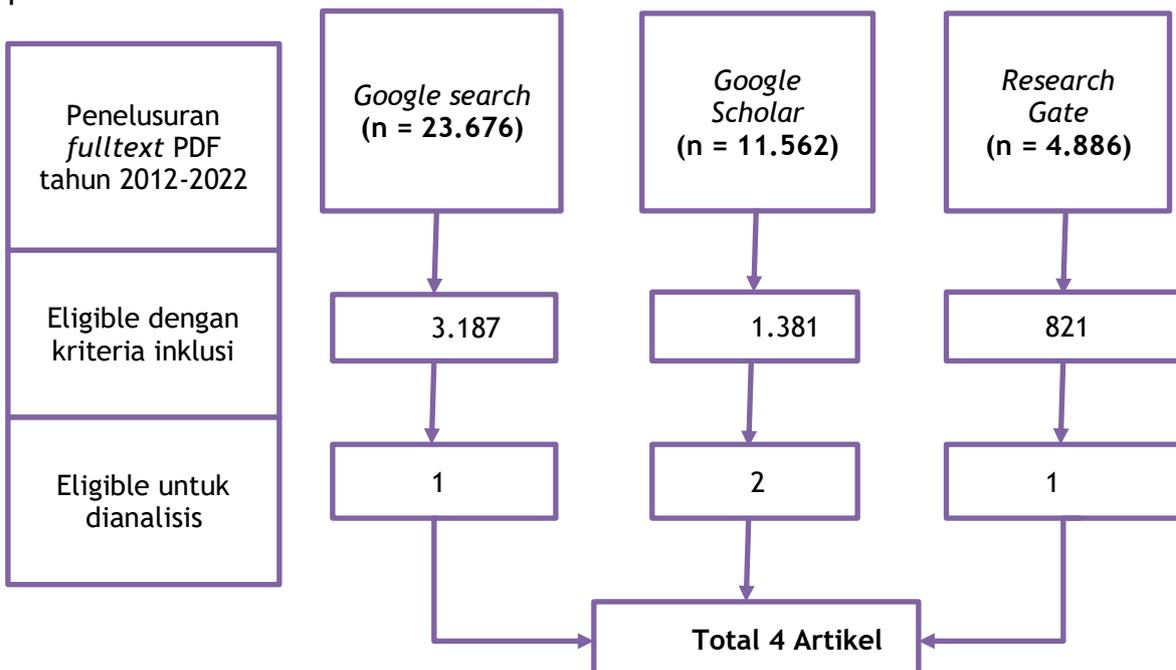
Resistensi terhadap perubahan juga terkait dengan resistensi 2 apa yang dilakukan karena takut kehilangan sesuatu nilainya diketahui sebelumnya dan akan diganti dengan beberapa nilai yang baru tidak diketahui (Yilmaz & Kilicoglu, 2013). Melawan Mengubah sepanjang garis (dalam Erwin & Garman, 2010) adalah perilaku memperlambat atau mengakhiri upaya perubahan

METODE

Sifat dari penelitian ini berupa analisis deskriptif, terhadap beberapa studi yang relevan. Pertama, dilakukan pengumpulan artikel dilakukan melalui penelusuran terkait studi yang relevan dan telah terpublikasi di *google*, *google scholar*, dan *research gate* dengan menggunakan kata kunci “persepsi layanan sirkulasi di perpustakaan nasional Indonesia”. Artikel yang dirujuk oleh penulis adalah artikel yang mukhtakhir yaitu 5 tahun terakhir (2017-2022).

Kedua, dilakukan skrinning terkait judul dan juga abstrak. Kriteria jurnal yang dipilih merupakan jurnal penelitian yang menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa inggris dengan subyek “layanan sirkulasi”. Selanjutnya dilakukan skrinning juga pada tujuan, metode, hasil, pembahasan, serta kesimpulan.

Ketiga, dilakukan analisis isi masing-masing artikel jurnal dan mengelompokkan sebagai tabel hasil penelitian jurnal. Selanjutnya dilakukan perbandingan apabila ada jurnal yang saling berhubungan. Adapun penambahan artikel jurnal maupun *textbook* lain bersifat memperkuat ketajaman pembahasan hasil penelitian. Dengan demikian, peneliti sudah dapat menarik kesimpulan penelitian.



Jenis artikel yang dituliskan menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan studi literatur. Studi literatur yang dilakukan dalam penulisan artikel ini meliputi analisis dan juga telaah terkait buku, artikel, jurnal, atau sumber relevan lainnya yang berkesinambungan dengan judul. Menurut Zed (2014) studi literatur adalah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan beberapa sumber yang relevan, yang kemudian diikuti dengan langkah pencatatan dan baca sehingga menjadi hasil penelitian. Jurnal-jurnal, beberapa artikel, atau buku-buku dijadikan sumber penelitian.

HASIL PEMBAHASAN

Jurnal ini memaparkan analisis peneliti terkait pemimpin transformasional terhadap resistensi perubahan di masa pandemi covid-19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode literature review yang berdasarkan beberapa sumber yang relevan, seperti dari analisis beberapa buku, beberapa artikel, dan beberapa jurnal yang relevan.

Seperti yang telah diketahui, bahwa maraknya penyebaran virus Covid-19 yang melanda di Indonesia menimbulkan berbagai dampak untuk kalangan masyarakat, mulai dari sektor industri, sektor ekonomi, bahkan sektor hukum menjadi memiliki dampak juga. Maraknya virus Covid-19 akan membuat instansi hukum untuk membuat beberapa peraturan bagi Indonesia agar meminimalisir penyebaran dari virus Covid-19 ini. Pada kenyataannya, masyarakat Indonesia cuek terhadap hukum-hukum yang berlaku di Indonesia dan Sebagian masyarakat di perdesaan Nampak tidak peduli terhadap hukum dan juga kasus Covid-19 yang sedang melanda Negara Indonesia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asbari (2020) memaparkan “kepemimpinan transformasional mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah pada diri karyawan di masa pandemic covid-19 ini, mengapa demikian? Jawabannya, di dalam praktek kepemimpinan, terdapat dimensi keteladanan dan mempengaruhi yang sangat dominan. Briefing dan sesi rapat yang kerap diadakan oleh pemimpin mampu memunculkan kesadaran dan keyakinan kuat kepada karyawan bahwa pandemic covid-19 ini akan bisa berakhir dan normal kembali. Di samping itu, motivasi yang diberikan oleh pemimpin transformasional memberikan keyakinan bahwa pasca pandemic, perusahaan akan memiliki kinerja lebih lagi karena mampu melihat peluang-peluang baru di masa depan. Di samping itu, penelitian ini menemukan bukti bahwa kesiapan untuk berubah mampu menjadi mediasi penuh terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan”. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Novitasari, dkk. (2020) yang memaparkan pandemi memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan transformasional yang dimiliki seseorang.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Absari (2020) memaparkan hasil bahwa dengan adanya kegiatan rapat dan briefing yang dilakukan oleh pegawai dengan pemimpin mereka memberikan respon-respon positif untuk membuka peluang pasca pandemi ini. Sehingga kebermanfaatannya pandemi ini sudah terlihat bagi pemimpin transformasional.

Berdasarkan paparan-paparan di atas dapat diketahui bahwa sejumlah perusahaan harus bisa memiliki jalan yang bisa terlihat dengan jelas. Kesiapan untuk berubah memang harus dimiliki oleh jiwa kepemimpinan dari seseorang terlebih lagi pemimpin perusahaan. Menurut Purwanto, dkk. (2020) memaparkan “Kompetisi global era kini meniscayakan kesiapan untuk berubah tanpa jeda dari setiap insan industry. Kondisi pandemi covid-19 yang sedang melanda dunia, tak terkecuali Indonesia, meniscayakan perubahan situasi dan kondisi bisnis mutakhir. Oleh karena itu, manajemen wajib melakukan langkah-langkah praktis dan strategis untuk membawa organisasi keluar dari kubangan krisis yang nyaris menenggelamkan sebagian perusahaan yang tidak menyiapkan diri dengan baik”.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan di atas dapat membuktikan bahwa tidak selama pandemi Covid-19 memberikan dampak negatif bagi masyarakat di Indonesia. Dalam hal kepemimpinan justru dengan adanya pandemi dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat memunculkan bahwa tidak selama pandemi dapat menghantam dunia termasuk negara di Indonesia. Selain itu, jiwa kepemimpinan dapat mengalami transformasi bahwa akan ada masa dimana akan memberikan peluang-peluang baru terhadap di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbari, M., Novitasari, D., Gazali, G., Silitonga, N., & Pebrina, E. T. (2020). Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 147-159
- Arista, R., & Nurlaila, N. (2022). Pengaruh Sistem Pencatatan Laporan Keuangan Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Pud) Pasar Kota Medan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(5), 585-594.
- Nazir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84-99.
- Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, G., & Silitonga, N. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional

- terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 22-37.
- Parinussa, K. R., & Dunan, H. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID 19 (STUDI PADA TELKOMSEL BANDAR LAMPUNG).
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Choi, C. H., & Putri, R. S. (2020). Studi Eksploratif Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Proses Pembelajaran Online di Sekolah Dasar. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 1-12. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/397>
- Prasetio, A. (2022). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Citra Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Empiris Pada Perusahaan Pt. Asia Menara Perkasa, Lampung). *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(5), 689-696.
- Asbari, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen. *JOCE IP*, 13(2), 172-186.
- Hanafi, H., Hidayatullah, H., & Tamjidnor, T. (2022). Domestic Violence: Comparison between Islamic Law and Domestic Violence. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (Sinomics Journal)*, 1(1), 1-8.
- Haryati, E., Mariatin, E. And Supriyantini, S. (2014) 'Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior', *Analitika Jurnal Universita Sumatera Utara*, 6(2), Pp. 105-113. Issn : 2085-6601 Eissn : 2502-4590.
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600-621
- Luturlean, Bachruddin Saleh. (2018). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen organisasi pada Karyawan Perusahaan Bidang Konstruksi Milik Pemerintah di Medan. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol, 18(3), pp. 209-221.
- Maryam, S. T., Atamimi, R., Sumartono, E., Orbaningsih, D., & Riinawati, R. (2020). Global financial crisis management by human resource management. *Journal of Critical Reviews*, 7(1), 287-290.
- Titing Koerniawati, F. . (2022). Destinasi Wisata, Sumber Daya Manusia Pariwisata Dan Pariwisata Berkelanjutan. *Siwayang Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Pariwisata, Kebudayaan, Dan Antropologi*, 1(1), 39-50. <https://doi.org/10.54443/siwayang.v1i1.52>

Khalifa Elgelal, K. S., & Noermijati, N. (2014). The Influences of Transformational Leaderships on Employees Performance (A Study of the Economics and Business Faculty Employee at University of Muhammadiyah Malang). *Asia Pacific Management and Business Application*, 3(1), 48-66.