

**PERAN PEMIMPIN TRANSFORMASIONAL DALAM
PENGUATAN KELEMBAGAAN
(Studi di Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Sumenep)**

Nur Inna Alfiyah¹

Ida Syafriani²

^{1,2}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Wiraraja, Sumenep

¹fifi.alfiyah@yahoo.com

Abstract

This research aims to find out, describe and analyze the Role of Transformational Leaders in Institutional Strengthening at the Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises in Sumenep Regency. This research was conducted using qualitative descriptive methods to interpret and describe the data concerned with the current situation, attitudes and views that occur in a bureaucracy. The target of this research will be published later in scientific journals that have been accredited or ISSN, so that later they can add information and insights for bureaucrats, scholars and the general public.

Keywords: *institutional, leadership, transformational leadership*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisa Peran Pemimpin Transformasional Dalam Penguatan Kelembagaan di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Sumenep. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menafsirkan dan menguraikan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi di dalam suatu birokrasi. Target penelitian ini nantinya akan di publikasikan dalam jurnal ilmiah yang sudah terakreditasi atau ber-ISSN, sehingga nantinya dapat menambah informasi dan wawasan bagi birokrat, cendekiawan serta masyarakat secara umum.

Kata kunci: *kelembagaan, kepemimpinan, kepemimpinan transformasional*

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan motor penggerak dalam tercapainya suatu tujuan di dalam organisasi. Pemimpin dianggap mampu merubah organisasi atau sebuah lembaga untuk memiliki masa depan yang lebih maju dan lebih baik sekaligus juga dapat mempengaruhi para bawahannya untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai ketentuan yang berlaku. Seorang pemimpin harus memiliki visi dan misi yang jelas sebagai landasan kerja. Visi misi tersebut sangat penting sebagai arah, pedoman yang akan membawa lembaga atau organisasi yang dipimpinya semakin maju dan berkembang. Namun demikian, hal tersebut tidaklah mudah. Visi misi pemimpin juga harus didukung dengan upaya-upaya penguatan kelembagaan.

Salah satu poin penting dalam penguatan kelembagaan terletak pada aspek kepemimpinan. Aspek kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam kemajuan sebuah organisasi. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Grindle bahwa penguatan kelembagaan dapat dicapai dengan beberapa aspek yaitu kepemimpinan, Sistem Insentif, Pemanfaatan Personil, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Struktur manajerial. (Hayono dkk, 2012: 46). Aspek – aspek penguatan kelembagaan dapat terwujud dengan baik apabila pemimpin mampu

mentransformasikan segala ide, kemampuan dan kompetensinya kepada seluruh bawahannya untuk kemajuan organisasi. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Mikro yang merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas sejalan dengan misi pemerintah daerah kabupaten Sumenep yaitu “Meningkatkan Kemandirian Perekonomian Pedesaan Perkotaan Dengan Memperlihatkan Potensi Ekonomi Lokal Yang Unggul Berdaya Saing Tinggi” (www.sumenep.go.id di akses pada tanggal 17 Desember 2018, Pukul 08:21 WIB). Kiprah seorang pemimpin transformasional memiliki urgensi dalam membangun perekonomian masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Peran pemimpin di Dinas Koperasi dan UKM kabupaten Sumenep dalam memperkuat kelembagaan nampaknya telah mampu membawa kemajuan organisasi. Salah satunya ditunjukkan dengan prestasinya dalam membina koperasi dan UKM di Kabupaten Sumenep. Hal tersebut terealisasi berkat jalinan kemitraan yang strategis antara tiga elemen penting. Pertama, komitmen para pengelola koperasi untuk terus memajukan dan menggairahkan koperasi baik di perkotaan bahkan sampai di pedesaan. Kedua, kepercayaan masyarakat terhadap keberadaan Koperasi guna menjadi solusi positif atas berbagai masalah ekonomi

masyarakat. Dan yang ketiga, peran pemerintah dalam hal pemantapan regulasi yang telah mendorong penguatan kelembagaan Koperasi.

Beberapa penghargaan di bidang perkoperasian juga telah diraih Kabupaten Sumenep sejak tahun 2012. Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Sumenep mampu meraih 12 penghargaan koperasi bergengsi, baik berskala propinsi dan nasional. Dan di tahun 2014, Pemerintah Kabupaten Sumenep berhasil meraih 3 penghargaan nasional dan 1 penghargaan propinsi, yakni penghargaan Bhakti Satya Lencana Koperasi Tingkat Nasional dari Presiden RI, Koperasi Berprestasi Tingkat Nasional, dan Satya Lencana Koperasi tingkat Nasional yang diraih BMT-NU Gapura, serta Lomba Pameran Koperasi Tingkat Propinsi Jawa Timur, melalui Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sumenep (<http://sumenepkab.go.id> akses pada tanggal 29 Desember 2018, Pukul 5:40 WIB).

Beberapa penghargaan berskala nasional yang diperoleh Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sumenep juga menyemangati pemerintah daerah Kabupaten Sumenep untuk memberikan penghargaan kepada Koperasi berprestasi. Pemberian penghargaan diberikan Bupati Sumenep, Dr. KH. A. Busyro Karim, M.Si yang dikemas khusus melalui kegiatan Pembinaan,

Pengawasan dan penghargaan pada Koperasi berprestasi tahun 2016 di Gedung Nasional Indonesia (GNI) sebagai apresiasi untuk lebih meningkatkan lagi ke depannya (<http://suaraindonesia-news.com> akses pada tanggal 24 Desember 2018 Pukul 10:40 WIB). Berbagai prestasi tersebut tentunya tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam melakukan upaya-upaya penguatan kelembagaan yang dipimpinya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Menurut Carmines, dan Zeller, (2006) dalam Sangadji dan Sopiah (2010:26) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal dan dianalisis tanpa menggunakan teknik statistik, penelitian yang sering menggunakan cara ini adalah studi kasus dan historikal.

Konseptualisasi

Menurut Syahyuti (2003), di dalam setiap kelembagaan terdapat dua bagian yang membangun kelembagaan tersebut. Kedua bagian tersebut adalah aspek-aspek kelembagaan dan aspek-aspek organisasi. Perbedaan dalam melihat kelembagaan melalui aspek kelembagaan dan aspek organisasi bertujuan agar dapat menganalisa kelembagaan tersebut secara mendalam.

Aspek kelembagaan merupakan sisi dinamis yang lebih bersifat kultural dari suatu kelembagaan, sedangkan aspek keorganisasian merupakan sisi statisnya yang lebih bersifat struktural. Jika aspek kelembagaan fokus utama kajian adalah perilaku dengan inti kajiannya adalah nilai (*value*), aturan (*rule*), dan norma (*norm*), maka fokus utama dari aspek keorganisasian adalah struktur dengan inti kajiannya pada peran (*roles*).

Bertrand dalam Nasdian dan Utomo (2004) mendefinisikan kelembagaan sosial sebagai tata abstraksi yang lebih tinggi dari group, organisasi, dan sistem sosial lainnya. Keberhasilan suatu kelembagaan dipengaruhi oleh kuatnya kepemimpinan serta adanya manajemen yang baik dalam kelembagaan tersebut. Kelembagaan merupakan himpunan norma-norma dari segala tingkatan yang berkisar pada suatu kebutuhan didalam kehidupan masyarakat. institusi tidak selalu berupa sebuah lembaga yang nyata dan formal, tetapi juga termasuk kumpulan nilai dan norma yang sekalipun dapat dilihat secara nyata tetapi benar-benar diakui dan dipatuhi oleh masyarakat (Haryono, 2012:78).

Sehingga untuk memahami penguatan kelembagaan perlu juga untuk memahami penguatan organisasi. Karena sejatinya, suatu lembaga bisa dikatakan suatu

organisasi apabila mempunyai landasan hukum yang legal dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Grindle (1997) penguatan kelembagaan itu dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu sebagai berikut (Hayono dkk, 2012: 46) :

- a) Sistem insentif
Dijelaskan bahwa sistem insentif pada organisasi digunakan dalam merangsang semangat kerja yang lebih baik. Dalam organisasi publik sistem insentif digunakan untuk memacu semangat kerja.
- b) Pemanfaatan personil
Salah satu unsur dalam penguatan organisasi adalah pendayagunaan aparatur atau bisa disebut pemanfaatan personil, yaitu menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya. Dengan menerapkan prinsip ini maka akan menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi yang tepat atau menciptakan aparatur yang profesional dalam bidangnya.
- c) Budaya organisasi
Budaya organisasi yang sangat menekankan kerja sama yang merupakan basis interaksi sosial yang sah didalam birokrasi atau organisasi untuk mengambil keuntungan dengan memanfaatkan kekompakan didalam organisasi.

d) Komunikasi

Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang sehat atau kondusif dalam organisasi. Hal ini perlu diciptakan guna meningkatkan kreatifitas dan dedikasi anggota organisasi.

e) Manajerial

Manajerial menyangkut bagaimana penyelenggaraan prinsip-prinsip manajemen yang baik. Sehingga pelaksanaan suatu program dapat dilaksanakan dengan baik, dengan demikian dapat dikatakan sebagai salah satu kunci keberhasilan organisasi yang mengarah kepada pekerjaan yang dilakukan secara kolektif.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam keberlangsungan pembangunan kapasitas. Pembangunan kapasitas tidak akan dapat terjadi jika tidak ada good will dari pemimpinnya. Karena dalam konteks lingkungan organisasi publik harus terus menerus didorong sebuah mekanisme kepemimpinan yang dinamis. Oleh karena itu tantangan kedepan yang semakin berat dan juga realitas keterbatasan sumber daya yang dimiliki sektor publik.

Mengenai hal diatas aspek – aspek penguatan kelembagaan tersebut dapat menjadi dukungan dalam memperkuat suatu lembaga karena dengan aspek tersebut suatu lembaga akan terus selalu terjaga dengan baik. Disamping penguatan kelembagaan, suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya pemimpin. Pemimpin dalam organisasi menjadi penggerak bagi majunya organisasi dalam upaya merealisasikan visi dan misi organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki tekad yang kuat dan pedoman yang kokoh serta pendirian yang bisa menuntun arah suatu organisasi untuk bisa lebih baik. Oleh karena itu, perlu aspirasi dari seorang pemimpin yang bisa memberikan perubahan-perubahan serta bisa mengubah pola pikir bawahan untuk bisa selalu berorientasi pada tercapainya visi dan misi.

Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain dalam suatu usaha bersama guna mencapai tujuan tertentu (Wursanto, 2005: 197). Sedangkan Rivai (2013: 3) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam

menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam organisasi modern, fungsi kepemimpinan dapat dilaksanakan oleh beberapa peserta. Akan tetapi, pujian karena sukses atau gagal biasanya ditujukan pada individu pemimpin formal (Rivai, 2013: 13). Menurut Hamfahmi (2012: 15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamikan perkembangan hidup manusia.

Pada pelaksanaannya, kepemimpinan sendiri banyak mengalami perubahan mulai dari gaya kepemimpinan hingga prosesnya, seperti kepemimpinan transformasional. Burn dalam Ulum (2012:58) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling mendukung moralitas dan motivasi satu sama lain ke tingkat yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang lebih memfasilitasi daripada mendominasi, memberikan inspirasi daripada instruksi serta mampu memberikan keteladanan.

Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan

yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya (I) Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun (Bass: 1996, 1997, dalam Yukl 2009).

PEMBAHASAN

Majunya satu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal dan faktor internal. Faktor internal dalam organisasi biasanya meliputi pemimpin organisasi, sumber daya manusia, motivasi dan kinerja. Pemimpin sebagai salah satu ujung tombak dalam pengendalian suatu lembaga tentu harus memiliki kemampuan aspirasi yang bisa memberikan perubahan-perubahan serta bisa mengubah pola pikir bawahan untuk bisa selalu berorientasi pada tercapainya visi dan misi. Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain dalam suatu usaha bersama guna mencapai tujuan tertentu (Wursanto, 2005: 197). Strategisnya peran pemimpin di dalam lembaga organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan, dimana kepemimpinan sendiri adalah sikap dan tindakan dalam memimpin berupa kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Sehingga antara pemimpin dan kepemimpinan tidak bisa terpisahkan antara satu sama lain, sehingga seringkali definisi dari pemimpin dan kepemimpinan sering diartikan sama dalam suatu pembahasan.

Menurut Richard L. Daft dalam Hamfahmi, 2011: 15 mengatakan kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin adalah belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin tersebut hanya memimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Kepemimpinan sendiri kemudian mengalami perkembangan seiring dengan banyaknya tuntutan perbaikan dalam lembaga pemerintahan, seperti yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass sebagai kelanjutan studi dari J.M. Burn pada tahun 1978 dengan kepemimpinan transformasional nya.

Burn dalam Ulum (2012:58) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling mendukung moralitas dan motivasi satu sama

lain ke tingkat yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang lebih memfasilitasi daripada mendominasi, memberikan inspirasi daripada instruksi serta mampu memberikan keteladanan. Sementara itu Bass dan Avolio dalam Daryanto (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi penting, yaitu:

1) *Idealized influence*

Pengaruh ideal, digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya.

2) *Inspirational motivation*

Motivasi inspirasi, digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan dengan jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, serta mampu menggugah spirit team work dalam organisasi melalui antusiasme dan optimisme.

3) *Intellectual stimulation*

Stimulasi intelektual, digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mampu menumbuhkan ide-ide atau gagasan baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap berbagai

masalah yang dihadapi bawahan, serta memberikan motivasi kepada bawahan untuk menemukan pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

4) *Individualized consideration*

Konsiderasi individu, digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan, dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan.

Berdasarkan fokus penelitian dalam memperoleh gambaran tentang sosok pemimpin transformasional dalam penguatan kelembagaan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sumenep, penelitian ini berfokus pada teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan Bass dan Avolio dalam Daryanto (2003). Kepemimpinan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sumenep, seringkali menjadi sorotan karena masih belum bisa menonjolkan hasil-hasil kerajinan dan ke khas-an Sumenep dengan UMKM yang ada. Apalagi dengan komitmen pemerintah daerah dalam mengenalkan Sumenep dalam skala Nasional dan Internasional dengan program visit sumenep year pun masih belum terlihat andil UMKM dalam program tersebut. Disamping itu

dengan wilayah terbilang cukup luas yang terdiri dari daratan dan kepulauan Sumenep memiliki banyak potensi dalam memunculkan produk-produk unggulan diberbagai daerah. Sehingga dari sini perlu pemimpin transformasional guna mendobrak segala kendala yang dihadapi oleh Dinas Koperasi dan UMKM Sumenep.

Idealized influence

Pada pengaruh ideal pertama dalam konsep yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio dalam Daryanto (2003), dijelaskan bahwa pemimpin dituntut untuk memiliki sikap dan perilaku baik yang nantinya akan diikuti dan diikuti oleh para bawahan. Salah satu yang bisa dijelaskan dengan keterkaitan perilaku yang harus dimiliki oleh pemimpin adalah disiplin. Seperti yang dijelaskan oleh Drs. Fajar Rahman, M.Si selaku kepala dinas Koperasi dan UMKM Sumenep

“Perilaku yang baik melakukan modal utama yang harus dimiliki oleh pimpinan, karena dengan berperilaku yang baik maka akan diikuti oleh bawahan kita. Contoh terkecil dari perilaku yang memberikan impact besar bagi kepatuhan bawahan adalah dengan pimpinan datang tepat waktu dan disiplin”. (Rabu, 24 Juli 2019 pukul 08.30 di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Sumenep).

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor kunci bagi suksesnya tupoksi yang ada dalam sebuah lembaga, dimana kedisiplinan

bawahan atau karyawan tidak dapat dilakukan begitu saja melainkan perlu ada figure yang mampu memberikan contoh dan mengarahkan. Seperti yang dikemukakan oleh Moenir (1987:180) bahwa kedisiplinan merupakan salah satu unsur yang berkenaan dengan ketaatan dan kepatuhan dalam setiap melakukan pekerjaan, dengan kata lain pekerjaan yang disertai dengan kedisiplinan yang tinggi akan memperoleh hasil yang optimal.

Inspirational motivation

Motivasi inspirasi, pemimpin dituntut untuk mampu menggugah spirit team work dalam organisasi melalui antusiasme dan optimisme. Bentuk antusiasme dan optimisme yang dilakukan oleh Kepala Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Sumenep berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan;

“Saat pertama kali menjabat sebagai kepala dinas koperasi dan UMKM, saya memiliki komitmen untuk membenahi personel dan memetakan masalah yang menjadi kendala suksesnya lembaga dalam berprestasi. Hal pertama yang dilakukan adalah dengan memotivasi, bentuk motivasi biasanya dilakukan dalam bentuk formal maupun non formal. Bentuk formal biasanya melalui acara-acara resmi seperti rapat, sedangkan non-formal dilakukan dalam bentuk kegiatan perkumpulan bulanan guna menunjang keakraban antar

pegawai. Dengan terciptanya keakraban antar elemen pegawai nantinya akan mendorong antusiasme dan optimisme pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga visi dan misi organisasi bisa tercapai”. (Rabu, 24 Juli 2019 pukul 08.30 di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Sumenep)

Intellectual stimulation

Pada tahap ketiga dalam konsep yang dikemukakan Bass dan Avolio dalam Daryanto (2003) adalah bagaimana pemimpin mampu menumbuhkan ide-ide atau gagasan baru dengan memberikan solusi kreatif terhadap berbagai masalah yang dihadapi bawahan.

“Di dinas koperasi dan UMKM Kab. Sumenep dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi biasanya melakukan pendekatan, dimana pendekatan yang dilakukan kepala dinas bergantung dengan masalah yang dihadapi. Contoh seperti masalah ketidak disiplinian yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, kasus seperti ini biasanya menggunakan pendekatan teguran hingga sanksi apabila hal tersebut tidak diidahkan maka akan berujung pada pemecatan. Sebelum terjadi pemecatan biasanya pimpinan mengunjungi tempat kediaman karyawan yang bersangkutan untuk mengetahui lebih lanjut problem yang dihadapi. Disamping itu ketika terjadi masalah perselisihan diantara dua karyawan atau lebih, biasanya mempertemukan karyawan yang berselisih diselesaikan duduk perkara

munculnya perselisihan. Karena apabila hal-hal tersebut tidak ditangani dan diberikan solusi nantinya akan merusak atmosfer kerja dan akibatnya pada turunnyanya kinerja pegawai”. (Drs. Farid Rahman, M.Si. Rabu, 24 Juli 2019 pukul 08.30 di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Sumenep).

Terobosan yang dilakukan oleh Dinas Koperasi dan UMKM adalah dengan adanya integrasi program dinas dengan program utama pemerintah daerah yaitu Visit Sumenep Year. Integrasi ini merupakan pertama kali dilakukan, dengan harapan nantinya akan mampu memperkuat UMKM di Sumenep dan turut serta dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Untuk mensukseskan integrasi program tersebut Dinas Koperasi dan UMKM akan bekerjasama dengan Dinas Pariwisata. Kepala Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Sumenep Drs.Fajar Rahman., M.Si, menyampaikan;

“Selama ini Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (Diskop dan UMKM) Kabupaten Sumenep tidak pernah memberikan sumbangsih terhadap Program Visit Sumenep yang dijalankan oleh Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Sumenep melalui Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (Disparbudpora) Kabupaten Sumenep”. (Senin, 8 Juli 2019, diakses <https://panjinasional.net>)

Individualized consideration

Pada konsiderasi individu, pimpinan di haruskan untuk memiliki sikap demokratis terutama yang berkaitan dengan pengambilan keputusan atau kebijakan. Pemimpin dituntut untuk mendengarkan segala masukan-masukan bawahan serta memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan. Untuk memenuhi point keempat dalam kepemimpinan transformasional, hal yang dilakukan kepala dinas Koperasi dan UMKM Kab. Sumenep;

“Setiap pemimpin perlu untuk memahami dan memiliki tipe kepemimpinan demokratis dengan tidak memaksakan kehendak sendiri ketika memutuskan sesuatu melainkan mendengarkan masukan dari pegawai terkait baik buruknya keputusan yang akan diambil. Apabila pemimpin tidak memiliki rasa demokratis, suasana di dalam organisasi tidak akan kondusif karena akan muncul rasa enggan dan berat dari bawahan untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan disamping dengan tidak adanya demokratis dalam organisasi akan menimbulkan perselisihan dan saling menyalahkan ketika suatu keputusan tidak berjalan dengan baik atau gagal”. Drs. Farid Rahman, M.Si. Rabu, 24 Juli 2019 pukul 08.30 di Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kab. Sumenep)

Dalam tipe kepemimpinan demokratis, pendapat dari setiap anggota akan mendapat perhatian oleh pemimpin, terutama dalam andil mereka untuk

menentukan keputusan yang akan didaulat oleh organisasi atau kelompok tersebut. Tipe kepemimpinan ini menempatkan pemimpin sebagai koordinator dan integrator dengan tugas mendiskusikan setiap keputusan yang akan diambil sebelum di finalisasi. Dengan kata lain, pemimpin memiliki peran penting untuk memastikan setiap keputusan yang diambil bersama tersebut telah dilakukan oleh setiap bawahannya.

KESIMPULAN

Upaya penguatan kelembagaan tidak lepas dari pengaruh pimpinan transformasional dalam mewujudkan visi misi yang ada dalam lembaga. Sehingga seorang pimpinan akan dikatakan transformasionalis ketika sudah memenuhi empat tahap kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio dalam Daryanto (2003) antara lain *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration*. Implementasi empat faktor kepemimpinan transformasional di Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Sumenep sudah terlaksana hal ini bisa dilihat dari berbagai capaian yang telah dilakukan baik melalui terobosan-terobosan atau formula-formula baru, terutama dalam merangkul dan membentuk koperasi dan UMKM sebagai motor penggerak ekonomi masyarakat

kabupaten sumenep. Sedangkan dalam kepemimpinan sudah diterapkan asas-asas demokratis, sehingga suara bawahan baik masukan dan kritik yang membangun terhadap tiap kebijakan dan keputusan yang diambil mendapat perhatian dari atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamfahmi. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Haryono, Bambang Santyoso dkk. 2012. *Capacity Building*. Malang. Penerbit Universitas Brawijaya Press.
- Moenir, A.S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta. Gunung Agung.
- Redaksi Panjinasional. 2019. "Dinas Koperasi Sumenep Akan Kembangkan UMKM ke Tempat Destinasi Wisata". Diakses di <https://panjinasional.net/2019/07/09/dinas-koperasi-sumenep-akan-kembangkan-umkm-ke-tempat-destinasi-wisata/>
- Rivai, Veithzal. 2014, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sangadji, Etta Mamang, dan Sopiha. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta. CV Andi Offset.
- Syahyuti. 2003. *Bedah Konsep Kelembagaan: Strategi Pengembangan dan Penerapannya Dalam Penelitian Pertanian*. Bogor. Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian.
- Ulum, M. Chazienul. 2012. *Leadership Dinamika Teori Pendekatan dan Isu*

Strategis Kepemimpinan di Sektor
Publik. Malang. UB Press.

Utomo, Wrasiti. 2006. Administrasi Publik
Baru Indonesia Perubahan Paradigma
dan Administrasi Negara ke
Administrasi Publik. Yogyakarta.
Penerbit Pustaka Belajar.

Wursanto. 2005. Dasar-Dasar Ilmu
Organisasi. Yogyakarta. Penerbit CV.
Andi Offset.

Yulk, G. 2009. Kepemimpinan dalam
Organisasi. Jakarta. Penerbit: PT.
Indeks.

<http://suaraindonesia-news.com/dinkop-dan-ukm-sumenep-beri-penghargaan-koperasi-pemicu-berkembang-maju/di>
akses pada tanggal 24 Desember 2018
Pukul 10:40 WIB