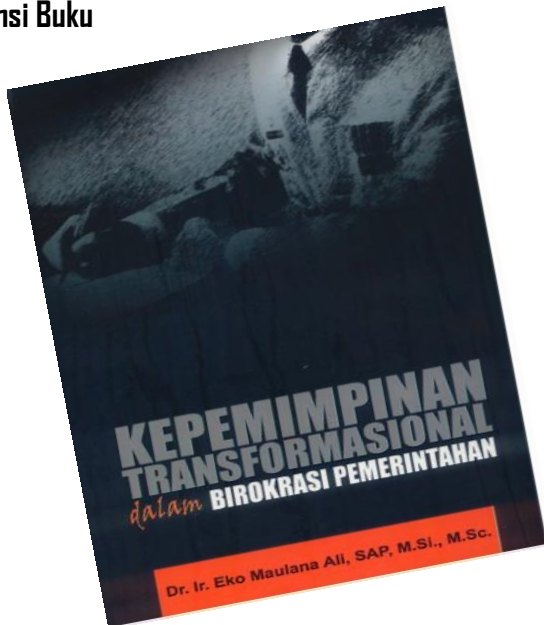




Resensi Buku



Judul Buku:	: Kepemimpinan Transformasional dalam Birokrasi Pemerintahan
Penulis:	: Ali, Eko Maulana Nugraha (ed.) Fauzi Gamawan (fw.)
Penerbit:	: Multicerdas Publishing
Tahun Terbit:	: 2012
Cetakan:	: Pertama
Jumlah Halaman:	: xx + 286
ISBN:	: 978-602-18028-8-5
Peresensi:	: Bambang Kurniawan (Widyaiswara BKPSDM Kota Tangerang; bengsq.0701@gmail.com)

Buku Kepemimpinan Transformasional ini dikarang oleh DR Eko Maulana Ali seorang yang memiliki latar belakang pengalaman kerja yang begitu kompleks, sejak dirinya meniti karier di Kemiliteran dengan pangkat terakhir beliau adalah Kolonel Angkatan Laut. Dalam kariernya juga pernah menjabat sebagai Bupati di Bangka selama dua periode kepemimpinan (1998-2007), Jabatan Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (2007-2012), selain itu jabatan sebagai Dosen juga dia sandang di Universitas Nasional Jakarta. Pengalamannya yang cukup banyak dalam dunia kepemimpinan dan dunia akademisi tentu saja merupakan modal besar bagi beliau ketika menyampaikan Buku tentang Kepemimpinan Transformasional ini. Banyak pengalaman beliau selama memimpin dalam dunia pemerintahan kemudian dituangkannya dalam kisah-kisah menarik dalam buku ini, yang sekaligus merupakan ikhtisar dari disertasi beliau. Buku ini juga syarat akan gagasan beliau dalam meyodorkan gagasan kepemimpinan di era otonomi daerah yang penuh dengan dinamika dan pergulatan moralitas, bahkan disertai dengan tingkat turbulensi yang sangat tinggi. Salah satu hal yang menarik yang beliau ajukan adalah hipotesis bahwa *“Untuk mencapai Goal Daerah dengan tingkat kinerja yang tinggi, maka perlu dilakukan kombinasi gaya kepemimpinan dalam memerintah, yaitu antara gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional.”*

Dalam konsep maupun dalam praktiknya, dua konsep kepemimpinan ini memiliki landasan berfikir yang berbeda, yang satu (kepemimpinan transaksional) lebih mengedepankan pola-pola memimpin dengan pendekatan transaksi “model bisnis,” atau bisa juga dianalogikan dengan bentuk memimpin dengan mengedepankan hubungan antara janji dan percaya, antara si pemimpin dengan yang dipimpin (rakyat). Rakyat dalam posisi pemahaman kepemimpinan transaksional merupakan pihak yang harus dipenuhi atas janji yang sudah di berikan oleh seorang pemimpin. Jika pemimpin mampu memberikan janjinya saat kampanye pemilihan sebelumnya maka rakyat seakan terbayarkan untuk dapat memberikan kepercayaannya kpd sang pemimpin, akan tetapi sebaliknya maka jika janji tersebut tidak bisa ditepati maka yang terjadi adalah akan ada gelombang ketidakpercayaan dari masyarakat terhadap pemerintah berkuasa/pemimpinnya. Dalam Hubungan transaksional pada intinya output/kinerja pemerintah diarahkan sebagai sebuah produk pelayanan yg diberikan kepada rakyat. Kondisi ini yang kerap kali membuat pemimpin melakukan tindakan “segala cara” demi memberikan kepuasan kpd masyarakatnya sambil juga mencari keuntungan pribadinya. Hal terakhir inilah yang cukup berbahaya, dimana seringkali banyak pemimpin di daerah terjumuk dalam praktik-praktik KKN, dan berujung tinggal di balik jeruji besi. Pemimpin merasa terbebani janji-janji dan ikatan politik dengan beberapa partai politik dan tim suksesnya, adalah merupakan faktor tersendiri yang dapat menyebabkan seorang pemimpin ambigu dalam mengambil keputusan.

Dalam buku ini juga diungkapkan bahwa Gaya kepemimpinan Transaksional disini lain dapat meningkatkan kinerja birokrasi mencapai *beyond expectation* dengan memberikan imbalan kontijensi (*contingency rewards*) kepada bawahan, berupa kepuasan atas keberhasilan yang dicapainya, penghargaan dan hukuman (*rewards and punishment*), melakukan supervisi ketat dan pelibatan nya dalam pelaksanaan berbagai kegiatan. Kondisi ini harus diperkuat juga dengan meningkatkan hubungan *patron client* antara atasan dan bawahan. Perhatian dan empati secara individu dari pimpinan terhadap bawahan merupakan pengembangan positif dari kepemimpinan transaksional ini. Sepanjang hubungan *patron client* ini diarahkan untuk

kepentingan organisasi dan tidak diarahkan untuk kepentingan pribadi sesaat (nepotisme dan kolusi) maka tentu saja dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Ketertarikan menyimak buku ini adalah juga ketika menganalisis tentang gaya kepemimpinan transformasional, menurut penulis Gaya Kepemimpinan Transformasional memberikan dampak yang sangat luar biasa, terutama dalam meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan. Bahkan menurutnya Gaya Kepemimpinan Transformasional ini merupakan faktor dominan dan menonjol terhadap tercapainya kinerja birokrasi yang tinggi. Hal ini ditandai dengan dua dimensi yang berpengaruh, yaitu Dimensi Pengaruh Ideal (*idealized influence*) dan Dimensi Motivasi Inspirasional (*inspirational motivation*).

Dimensi Pengaruh Ideal (*idealized influence*) bersumber pada *perilaku pemimpin*. Perilaku pemimpin ini merefleksikan nilai-nilai dan kepercayaan (*value and belief*) yang bersumber pada ajaran agama yang kuat. Selain itu konsistensi diri (*strong sense of purpose*) dan moralitas dan etika yang tinggi serta keterbukaan untuk melakukan musyawarah (*shared mission*) merupakan indikator-indikator yang ada dalam dimensi pengaruh ideal, dan menjadi Dimensi Kepemimpinan Transformasional yang kuat. Kemudian Dimensi kedua adalah Dimensi Motivasi Inspirasional, dimensi ini lebih mengedepankan pada kemampuan pemimpin memberikan *inspirasi dan motivasi* kepada bawahan melalui upaya membangun *rasa optimisme* dalam menyelesaikan pekerjaan, *kemampuan mengajak para bawahan untuk memiliki visi* yang sama dalam sebuah organisasi dan upaya pada pencapaian sasaran kinerja (*achievement*). Dalam bahasan lainnya, penulis juga secara implisit menyampaikan ada dimensi lain sebenarnya yang berpengaruh pada praktik pelaksanaan model kepemimpinan transformasional ini, yakni Keterlibatan dan keikutsertaan pemimpin secara berkelanjutan dalam proses-proses kinerja birokrasi, terutama dalam hal menjamin standarisasi kinerja birokrasi tetap terjaga.

Pakar lain yaitu Prof I Nyoman Sumaryadi dalam bukunya berjudul Sosiologi Pemerintahan mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari dua pola atau dua

sudut pandang dari masing-masing pelaku, yakni apa yang disebut dengan *Frame of Reference Government* (kerangka berfikir pemerintah) dan *Frame of Reference Governed* (kerangka berfikir yang diperintah/rakyat). Masing-masing harus dapat saling memahami kerangka berfikirnya. Pemerintah memiliki kerangka berfikir sendiri, begitupula rakyat memiliki kerangka berfikirnya sendiri. Kerangka berfikir pemerintah tentu saja sangat terikat pada pola perencanaan pembangunan yang telah disusun, mengapa demikian hal ini dikarenakan pemimpin pemerintahan akan dimintai pertanggungjawaban di akhir masa jabatannya dengan bertitik tolak dari dokumen perencanaan pembangunan tersebut, termasuk dengan segala macam indikator pencapaian kinerja didalamnya. Rakyat sebagai *governed*, juga memiliki kerangka berfikir sendiri yang tentu saja lebih dinamis dan plural, akan tetapi kesemuanya mengerucut pada satu titik yaitu terwujudnya bentuk layanan publik yang baik (dalam segala sektor pembangunan, seperti : pendidikan, kesehatan, lingkungan, ekonomi kerakyatan, infrastruktur, dll). Kata kunci dari ini semua adalah bagaimana bisa mempertemukan dua kerangka berfikir ini dalam satu irama yang harmonis, itu pekerjaan rumahnya.

Hal yang menarik pula dari buku ini adalah, pembahasan peningkatan kinerja organisasi tidak hanya dilihat dari konsep atau gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, akan tetapi juga melihat dari sisi bahwa salah satu pengaruh peningkatan kinerja organisasi dipengaruhi juga dari sifat kharismatik yang dimiliki pemimpin tersebut. Dikatakannya seorang pemimpin haruslah memiliki *powerful* dan dapat dipercaya (*amanah*), senantiasa mementingkan kepentingan organisasi dengan mengesampingkan kepentingan pribadi. Pengaruh ideal yang bersumber dari karisma tersebut sangat subur berkembang pada masyarakat yang memiliki budaya *paternalism*, dan budaya ini cukup mendominasi di wilayah Indonesia. Kharisma yang baik dari seorang pemimpin (tidak mementingkan diri sendiri, lebih mengedepankan kepentingan organisasi, dan *amanah*) dapat meningkatkan Kepercayaan/*Trust* dari bawahan atau rakyat kepada seorang pemimpin. Nampaknya sisi peningkatan kepercayaan inilah yang harus lebih banyak juga diulas dalam buku ini, sebagai sebuah output dari kepemimpinan yang baik dan sekaligus sebagai “minyak pelumas” untuk mendapatkan apa yang disebut sebagai *beyond expectation* dari kinerja sebuah organisasi.

Akhirnya, buku ini sangat layak untuk disimak dan tentu saja banyak hal yang dapat dipraktikan dari manfaat buku ini. membacanya beberapa kali pada bagian yang menurut pembaca dianggap penting dapat saja dilakukan meskipun tidak membacanya secara berurutan, inilah salah satu kekuatan dari buku ini. Buku ini juga layak untuk dibaca terutama sebagai pelengkap bacaan bagi para mahasiswa, dosen, praktisi pemerintahan, para trainer leadership dan siapapun yang ingin memperluas wawasannya tentang kepemimpinan, khususnya model kepemimpinan di Indonesia.