

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut "*Leadership*," tetapi secara umum, konsep kepemimpinan bisa dipahami sebagai interaksi yang signifikan antara individu dan kelompok. Komariah (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki tujuan yang serupa. Selain itu, aspek kepemimpinan juga sangat vital dalam meraih kesuksesan sebuah organisasi, karena kepemimpinan berhubungan dengan cara seorang pemimpin memengaruhi karyawan atau pegawainya, sehingga mereka bersedia berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi (Basirun & Turimah, 2022).

Berdasarkan pendapat Solihin, kepemimpinan transformasional berakar dari tulisan yang menjelaskan tentang perilaku kepemimpinan. Dalam konteks ini, para pemimpin yang disebut sebagai pemimpin transformasi memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan di dalam organisasi agar mencapai hasil yang melampaui target yang telah ditentukan. Pemimpin jenis ini juga dikenal sebagai pemimpin yang memiliki visi yang jelas, yang dapat menggerakkan karyawan menuju cita-cita yang telah dipaparkan oleh mereka. Dalam menjalankan kepemimpinannya, para pemimpin transformasional

lebih mengandalkan daya tarik pribadi dan kewibawaan (Hasan & Zulvianti, 2018).

Banyak ahli menjelaskan konsep pemimpin dengan cara yang beragam. Namun, secara umum, pemimpin dapat dianggap sebagai individu yang memiliki kapasitas untuk memengaruhi dan mendorong orang lain dalam mencapai sasaran. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat bergantung pada keterampilan pemimpin dalam menggerakkan semua anggota organisasi untuk memenuhi tujuan.

Pemimpin transformasional menurut Bernadr M. Bass dapat diidentifikasi atau diukur kepemimpinan nya dengan beberapa indikator utama yaitu : 1) mampu membuat pengikut menyadari bahwa (*task outcomes*) hasil tugas merupakan hal yang penting, 2) mampu membuat pengikut lebih mementingkan kepentingan organisasi atau tim dibanding kepentingan pribadi, 3) menggerakkan pengikut untuk memiliki kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

Burns menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai "proses untuk mencapai tujuan dengan menggabungkan motivasi pemimpin dan pengikut yang didasarkan pada upaya perbaikan dan perubahan yang diinginkan. " Ia juga mengatakan bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kebutuhan para bawahan serta memfasilitasi perubahan yang signifikan di dalam individu, kelompok, dan organisasi(Munif, 2024).

Menurut Ivancevich, pemimpin yang melakukan transformasi adalah mereka yang menginspirasi pengikutnya agar berusaha mencapai tujuan bersama, dan bukan hanya untuk keuntungan pribadi yang bersifat sementara. Tujuannya adalah untuk meraih pencapaian dan pengembangan diri, bukan sekadar untuk memperoleh rasa aman. Sementara itu, Handoko mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kapasitas untuk menghasilkan visi serta menyatukan kepentingan individu dengan kepentingan kelompok guna mewujudkan visi tersebut (Hasan & Zulvianti, 2018).

Kepemimpinan transformasional terdiri dari 4 elemen, menurut Bernard M. Bass dalam (Munif, 2024) menjelaskan 4 elemen sebagai berikut: Pertama, Pengaruh Ideal dan Karisma (*Idealized Influence*). Hal ini mengandung makna bahwa pemimpin transformasional harus memiliki perilaku yang ideal dan bercitra baik dilingkungan sekitarnya, sehingga pemimpin akan menjadi tauladan yang baik bagi pengikut, sehingga menjadikan pengikut yakin dan terpengaruh untuk bertindak sesuai dengan arahan pemimpin. Kedua, Motivasi dan Inspirasi (*Inspirational Motivation*). Hal ini mengandung makna bahwa pemimpin transformasional harus mampu memotivasi dan menginspirasi pengikut atau orang-orang di sekitar mereka, agar memiliki komitmen dan keyakinan maupun optimisme dalam bekerja untuk mencapai harapan dan tujuan organisasi. Ketiga, Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*). Hal ini mengandung makna bahwa pemimpin transformasional harus mampu

mendorong dan memberi stimulus kepada pengikut untuk bekerja secara inovatif, kreatif dalam memecahkan persoalan maupun menyelesaikan pekerjaan. Keempat, Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*). Hal ini mengandung makna bahwa pemimpin transformasional harus bisa menjadikan dirinya sebagai guru, mentor, atau pelatih untuk meningkatkan potensi yang dimiliki pengikutnya (Munif, 2024).

Dari pendapat di atas, secara keseluruhan, seorang pemimpin memiliki peran sebagai perancang suatu ide. Dalam pengertian ini, pemimpin berfungsi sebagai penggerak utama di balik setiap keberhasilan. Karena dalam konteks ini, pemimpin yang merancang visi serta misi dan menentukan ke mana arah serta tujuan sebuah organisasi. Selanjutnya, setelah merumuskan rencana, seorang pemimpin juga bertugas untuk mengatur baik dalam aspek penempatan tugas maupun deskripsi pekerjaan dan siapa yang akan melaksanakannya

Dalam perjalanan tersebut, akan terlihat dinamika kepemimpinan serta berbagai situasi yang mungkin muncul. Contohnya, dalam memimpin sebuah organisasi, seorang pemimpin perlu berperan sebagai penggerak semangat bagi anggotanya, memposisikan bawahan sebagai rekan dalam bekerja, sehingga akan muncul motivasi dalam diri bawahan untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

Di antara seluruh aspek kepemimpinan, aspek pengendalian atau pengawasan juga sangat krusial. Ini dapat dijadikan patokan untuk menilai apakah suatu organisasi mengalami kemajuan atau tidak (Sari, 2019).

Seperti Firman Allah

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا
وِیْسِفُكَ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٠﴾

Artinya : (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui ” (Q.S. 2 : 30).

Dari ayat tersebut, Dapat dimengerti seberapa vitalnya fungsi seorang pemimpin yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan memperbaiki situasi menjadi lebih baik. Dari sini, terlihat pentingnya kepemimpinan seorang kepala yang berperan sebagai pemimpin yang perlu memiliki strategi yang lebih baik atau langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara yang efektif dan efisien.

Sementara itu, definisi dari kinerja (hasil kerja) merujuk pada hasil yang diperoleh secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja dalam menjalankan perannya tidak terpisah, melainkan terkait dengan kepuasan dalam bekerja dan level penghasilan, yang dipengaruhi oleh kompetensi dan kemampuan yang dimiliki.

Untuk mencapai performa yang optimal, seseorang perlu memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan serta memahami pekerjaannya. Kinerja seorang pegawai adalah hal yang personal, sebab masing-masing pegawai memiliki tingkat keahlian yang bervariasi dalam setiap tugas yang dihadapi. Kinerja merupakan sebuah tindakan, bukan sekadar suatu peristiwa. Tindakan dari kinerja tersebut terdiri dari berbagai elemen dan bukan hasil yang dapat terlihat langsung. Secara mendasar, kinerja sangat dipengaruhi oleh percampuran antara keterampilan, usaha, dan peluang yang dimiliki pegawai (Sihombing & Batoebara, 2022).

Balai Diklat Industri Padang / BDI Padang adalah sebuah Unit Kerja di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) Kementerian Perindustrian RI. Sebagai pusat keunggulan pengembangan SDM industri, BDI Padang berfokus pada peningkatan kompetensi tenaga kerja agar memiliki daya saing tinggi di pasar kerja nasional maupun internasional. Hasil observasi awal yang penulis lakukan dan diskusi dengan Hermawan Setyadi (2025) Tugas pokok ini adalah menyiapkan sumber daya manusia industri yang kompeten dimana kami melakukan pelatihan terhadap industri-industri atau tenaga kerja industri, yang akan di tempatkan bekerja di industri, dan juga mengelompokkan untuk bekerja sama di Balai Diklat Industri Padang.

Setelah target besar ditetapkan, Kepala BDI menyusun strategi melalui perencanaan kegiatan tahunan yang lebih mendetail. Rencana besar ini kemudian diturunkan atau dikomunikasikan kepada para ketua

tim di bawahnya. Proses ini memastikan bahwa setiap unit kerja memahami tanggung jawabnya masing-masing dalam mendukung pencapaian visi organisasi. Secara hierarki, Kepala BDI Padang memegang kendali penuh sebagai pucuk pimpinan yang mengarahkan koordinasi dan memastikan bahwa seluruh sumber daya organisasi bergerak selaras dengan janji kinerja yang telah disepakati di awal tahun.

Mekanisme delegasi dan manajemen strategis yang diterapkan oleh Kepala BDI Padang dalam upaya mencapai target organisasi. Struktur operasional didukung oleh empat pilar utama, yaitu Kepala Subbagian Tata Usaha, Ketua Tim Penyelenggaraan Pelatihan dan Pendidikan, Ketua Tim Pengembangan, serta Ketua Tim Kerja Sama. Setiap pemimpin tim ini menerima delegasi target spesifik yang kemudian menjadi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) mereka masing-masing. Dengan sistem ini, tanggung jawab pencapaian target tidak hanya berada di pundak pimpinan tertinggi, tetapi terdistribusi secara formal kepada para ketua tim yang wajib melaporkan progresnya secara berkala sebagai bentuk akuntabilitas selama satu tahun anggaran.

Selain fokus pada siklus tahunan, pengelolaan kinerja di BDI Padang juga merujuk pada kerangka kerja jangka panjang yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) berdurasi lima tahun. Hal ini menjelaskan mengapa target tahunan dapat bersifat dinamis atau bervariasi setiap tahunnya, karena setiap sasaran jangka pendek dirancang untuk saling menyambung demi mewujudkan visi besar yang telah ditetapkan

dalam rencana lima tahunan tersebut. bahwa keberhasilan operasional di BDI Padang sangat bergantung pada komunikasi dua arah dan budaya kerja yang partisipatif. Kepemimpinan di sini tidak bersifat kaku, melainkan membuka ruang diskusi yang luas di mana setiap anggota organisasi didorong untuk memberikan saran serta masukan yang efektif guna menemukan strategi terbaik dalam mencapai target. Dengan melibatkan tim dalam proses pengambilan keputusan, tercipta kolaborasi yang lebih solid untuk menentukan langkah-langkah efisien yang harus diambil dalam menghadapi tantangan selama tahun anggaran.

Selain aspek komunikasi, peningkatan kualitas kinerja organisasi sangat bertumpu pada integritas individu, khususnya melalui rasa tanggung jawab yang besar dari setiap personel. Hal ini harus diimbangi dengan penetapan sasaran kinerja yang jelas dan terukur, sehingga setiap anggota memiliki komitmen kuat untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Meskipun efisiensi biaya sering kali menjadi tantangan, pencapaian target tetap diupayakan melalui strategi alternatif yang mengutamakan kolaborasi tim. Pendekatan ini dilakukan dengan mendorong setiap anggota untuk aktif berdiskusi dalam memberikan masukan serta solusi yang efektif dan efisien. Dengan menekankan pentingnya pemecahan masalah secara bersama, segala kendala yang muncul dapat diatasi secara kolektif demi menjaga produktivitas tetap optimal di tengah keterbatasan anggaran.

Tabel 1. 1
Peta Kekuatan Sumber Daya Manusia

Jabatan Struktural	2
Widyaiswara	3
Pembina Industri	5
Fungsional Umum	7
Instruktur Ahli	5
Fungsional Tertentu	4

Sumber : Profil Balai Diklat Industri

Berdasarkan hasil Observasi yang penulis lakukan, terdapat beberapa fenomena terkait Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Industri Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat.

Fenomena Pertama Balai Diklat Industri (BDI) Padang menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin memberikan keteladanan, arahan, motivasi, kepercayaan, serta kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

Fenomena kedua menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya memengaruhi pegawai melalui instruksi, tetapi juga melalui pemberian contoh kepercayaan, dan panutan.

Dari uraian latar belakang tersebut menjadikan penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan mendalam, bagaimana **Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Di**

Balai Diklat Industri Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat, apakah sudah maksimal atau belum.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang akan penulis teliti dalam melakukan penelitian ini, penulis merumuskan masalah yang terjadi yaitu mengenai, **Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Industri Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat ?**

C. Batasan Masalah

Agar memudahkan penulis dalam mencapai sasaran yang ingin dicapai, maka yang menjadi Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Ideal dan Karisma (*Idealized Influence*) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Industri Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat
2. Motivasi dan Inspirasi (*Inspirational Motivation*) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Industri Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat
3. Stimulasi Intellektual (*Intellectual Stimulation*) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Industri Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat
4. Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Industri Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang sudah dirumuskan, maka ada beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian, yaitu :

1. Pengaruh Ideal dan Karisma (*Idealized Influence*) Untuk Menjelaskan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Industri Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat
2. Motivasi dan Inspirasi (*Inspirational Motivation*) Untuk Menjelaskan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Industri Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat
3. Stimulasi Intellektual (*Intellectual Stimulation*) Untuk Menjelaskan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Industri Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat
4. Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*) Untuk Menjelaskan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Industri Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat

E. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna untuk:

1. Manfaat Akademis

Kegunaan Akademis penelitian ini berguna sebagai tambahan referensi terkait dengan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Industri Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat sehingga menjadi rujukan jika nantinya ada yang melakukan penelitian serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengkaji dan pembelajaran pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, serta untuk penulis sendiri bermanfaat untuk memperoleh gelar sarjana sosial (S. Sos)

F. Penjelasan Judul

Agar tidak terjadinya kekeliruan dalam memahami makna yang terkandung dalam judul maka penulis akan memberikan penjelasan dari kata kunci sebagai berikut:

Kepemimpinan Transformasional : Kepemimpinan Transformasional merupakan suatu proses di mana pemimpin dan anggota timnya berupaya untuk meraih tingkat moralitas dan dorongan yang lebih tinggi. Dalam bahasa Inggris, istilah kepemimpinan disebut "Leadership", tetapi secara umum, kepemimpinan dapat dipahami sebagai relasi yang erat antara individu dengan kelompok tertentu. Berdasarkan pendapat Komariah (2014), kepemimpinan memiliki kepentingan yang serupa. Kinerja pegawai merupakan hasil

Kinerja Pegawai : Kinerja dalam hal kualitas dan jumlah yang dilakukan oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas yang sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Pengukuran kinerja adalah elemen krusial dan menarik karena terbukti membawa manfaat yang signifikan. Sebuah perusahaan berharap karyawan berusaha maksimal sesuai dengan potensi yang ada untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Tanpa adanya kinerja yang optimal dari seluruh karyawan, pencapaian tujuan akan menjadi sangat sulit.

Berdasarkan penjelasan istilah di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini merupakan suatu kajian yang membahas kepemimpinan transformasional yang memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, Pemimpin mampu menjadi teladan bagi pegawai melalui sikap disiplin, integritas, serta komitmen di Balai Diklat Industri Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kualitas kinerja pegawai yang dihasilkan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya

berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berorientasi.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran umum tentang garis-garis besar dalam penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Berisikan pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan Masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan kegunaan penelitian, penegasan Judul, serta sistematika penulisan.

BAB II : Berisikan landasan teori mengenai, pengertian pemimpin, fungsi pemimpin, kepemimpinan transformasional, pengertian kepemimpinan transformasional, prinsip kepemimpinan transformasional, Kinerja pegawai, pengertian sumber daya manusia, unsur – unsur sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, pengertian kinerja pegawai, penilaian kinerja pegawai, factor – factor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian terdahulu.

BAB III : Berisikan metodologi penelitian , lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis

data.

BAB IV : Merupakan hasil penelitian yang berisi tentang Sejarah Kantor Balai Diklat Industri, Visi dan Misi, Struktur Balai Diklat Industri, Ruang lingkup Balai diklat Industri, Pengaruh Ideal dan Karisma (*Idealized Influence*), Motivasi dan Inspirasi (*Inspirational Motivation*), Stimulasi Intellektual (*Intellectual Stimulation*), Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*) Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Di Balai Diklat Industri Kota Padang, Provinsi Sumatra Barat

BAB V : Dalam bab ini merupakan penutupan yang berisi kesimpulan dan saran

UIN IMAM BONJOL
PADANG