

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian ini bertujuan untuk mengelaborasi kajian kepemimpinan transformasional pada skala pemimpin lokal yang diambil melalui studi kasus kepemimpinan Lurah pada Kalurahan Panggungharjo, Kecamatan Sewon, Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Program Panggung Tanggap COVID-19 (PTC-19). PTC-19 merupakan program pelayanan publik berbasis sarana informasi untuk melakukan mitigasi terhadap pandemi COVID-19 serta menyiapkan *platform* belanja daring yakni *pasardesa.id* sebagai bentuk kolaborasi antarwarga di masa pandemi COVID-19 (Bappenas, 2021). Dapat diartikan bahwa fokus utama program PTC-19 adalah memberikan perlindungan kepada warga Kalurahan dengan meningkatkan tanggap darurat dalam menghadapi wabah dan memutus mata rantai penularan COVID-19 sekaligus juga pada waktu yang sama turut membangkitkan keadaan ekonomi warga Kalurahan Panggungharjo.

Diakhir tahun 2019 dunia dihebohkan dengan kasus mewabahnya virus yang mematikan yaitu Corona Virus Disease 19 atau lebih dikenal dengan Virus COVID-19. Virus ini dapat menginfeksi dengan cepat terhadap manusia disebagian besar negara-negara di dunia dan menjadi sebuah pandemi (World Health Organization, 2020). Sehubungan dengan penyebaran pandemi COVID-19 yang berasal dari dataran Tiongkok, berbagai negara di berbagai

belahan dunia mengalami krisis multidimensi yang luar biasa yang disebabkan oleh pandemi COVID-19 (Zhang, 2020). Dari prosesnya, dapat disimpulkan bahwasanya pandemi COVID-19 menyebar begitu cepat ke berbagai wilayah di Indonesia sampai mengenai titik tertentu, bahkan sampai di Indonesia (Firmansyah, Rahmanto, & Setiawan, 2020).

Dalam upaya percepatan penanganan COVID-19 telah diatur pada KMK Nomor HK.01.07-MENKES-413-2020 tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian COVID-19 menjelaskan bahwa seluruh provinsi dan kabupaten/kota diperlukan melakukan identifikasi kasus baru, mengelola, dan memberikan intervensi pada kasus-kasus baru COVID-19 serta upaya pencegahan penularan kasus baru dalam adaptasi kebiasaan baru dengan melaksanakan protokol kesehatan yang ketat dalam setiap aktivitas masyarakat. Maka dari itu, setiap daerah harus menyiapkan dan merespon berbagai skenario terhadap kesehatan masyarakat. Hal tersebut perlu mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah pusat tetapi, tetap disesuaikan dengan kondisi daerahnya masing-masing. Disinilah tugas pemimpin, tidak hanya mendorong penanganan COVID-19 saja, tetapi kepemimpinan pemerintah daerah sangatlah berpengaruh terhadap pengimplementasian kebijakan penanganan COVID-19 di daerah tersebut (Mashabi, 2021)

Berbagai upaya untuk menekan angka penyebaran pandemi COVID-19 di Indonesia sedang berusaha untuk bisa diimplementasikan oleh pemerintah, di skala Global seperti bagaimana pemimpin-pemimpin pemerintahan didunia

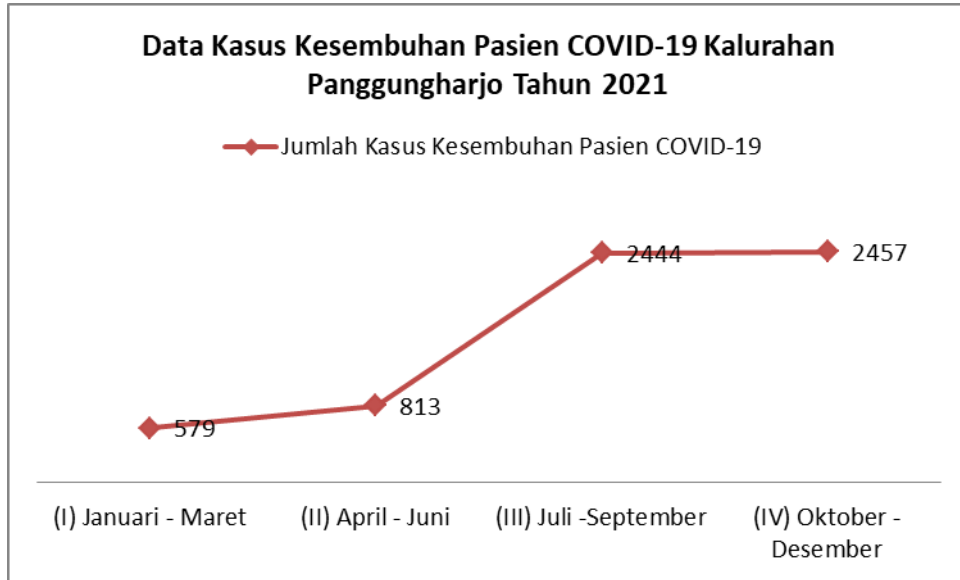
mengalami collapse yang luar biasa (Joseph & Branswell, 2020); skala nasional Indonesia seperti Joko Widodo yang berusaha berperan ditengah pandemi COVID-19 (Gorbiano, 2020); skala lokal seperti tingkat kota/kabupaten di berbagai daerah di Indonesia (Abhipraya, Vidayat, & Pamungkas, 2020; VICE Asia Staf, 2020); dan bahkan sampai ke titik skala Kalurahan banyak yang berusaha untuk menyelesaikan rantai penyebaran pandemi COVID-19 (Pertana, 2021). Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwasanya peran seorang pemimpin dalam penyelesaian permasalahan terkait dengan pandemi COVID-19 melalui kebijakan-kebijakan yang dibuatnya sangatlah penting, karena memegang peranan yang amat sangat sentral. Sebab, dalam trend yang terjadi bahwasanya implementasi program untuk pengendalian pandemi COVID-19 selalu dihadapkan dengan pilihan sulit, seperti menyelamatkan perekonomian atau menyelamatkan kesehatan dengan melakukan pembatasan sosial (Roziqin, Mas'udi, & Sihidi, 2021).

Maka dari itu, kerumitan yang disebabkan akibat dari krisis multidimensional pandemi COVID-19 menjadi semakin tampak, yang juga menuntut berbagai elemen untuk turut bergabung menyelesaikannya (Putri, 2020). Terlepas dari pada itu, peran kepemimpinan dari seorang pemimpin menjadi penting untuk hadir ditengah krisis dan upaya penanganan krisis, karena dalam beberapa kasus, kehadiran pemimpin dari sektor pemerintahan ditengah krisis diharapkan hadir sebagai pemberi rasa tenang dan kepastian kepada publik (Lee, 2017). Khususnya dalam skala yang paling terendah pemerintahan, kepemimpinan di tingkat Kalurahan merupakan garda terdepan

untuk pementasan pandemi COVID-19 dari akar rumput yang paling terendah. Dengan kompleksitas masyarakat dan sumberdaya yang ada, penanganan COVID-19 di skala Kalurahan memiliki tantangannya sendiri, maka dari itu Lurah sebagai pemimpin di tingkat Kalurahan harus dapat mengakomodir hal-hal tersebut.

Meskipun begitu, dalam fakta menyebutkan bahwa Kalurahan juga dapat menorehkan prestasi untuk pengendalian pandemi COVID-19 di Indonesia. Seperti contohnya adalah banyak Kalurahan yang masuk dalam daftar TOP 21 inovasi pelayanan publik terbaik untuk pengendalian COVID-19 di Indonesia, salah satunya terdapat di Kalurahan Panggungharjo yang memiliki Program Panggungharjo Tanggap COVID-19 atau biasa dikenal sebagai PTC-19 (Shalihah, 2021). Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan yang dikeluarkan oleh website resmi Kalurahan Se-Kapanewon Sewon dan Puskemas 1 dan 2 Kapanewon. Perkembangan kasus kesembuhan pasien COVID-19 di Kalurahan Panggungharjo yang menunjukkan hasil yang cukup signifikan di tahun 2021 yaitu sebagai berikut:

Gambar 1. Data Kesembuhan COVID-19 di Kalurahan Panggungharjo



Sumber : kec-sewon.bantulkab.go.id

Berdasarkan rekap data diatas perkembangan kasus kesembuhan pasien COVID-19 di Kalurahan Panggungharjo dari Triwulan (I) bulan Januari – Maret hingga Triwulan (IV) bulan Oktober – Desember tahun 2021 mengalami penambahan kesembuhan pasien COVID-19 secara signifikan. Dapat dilihat bahwa indikator keberhasilan dalam program PTC-19 terdapat pada Triwulan (IV) pada bulan Oktober – Desember Tahun 2021 hingga berjumlah 2457 pasien COVID-19 di Kalurahan Panggungharjo sembuh dari virus COVID-19. Maka dari itu, dengan adanya peningkatan kesembuhan pasien COVID-19 di Kalurahan Panggungharjo tahun 2021 menunjukkan fokus utama dalam Program PTC-19 berjalan dengan baik dengan target –target yang direncanakan terhadap upaya pengendalian pandemi COVID-19 di Kalurahan Panggungharjo.

Keberhasilan penurunan angka COVID-19 dan predikat sebagai pemilih salah satu pelayanan publik dari 21 terbaik di Indonesia dalam penanggulangan

COVID-19 oleh Kalurahan Panggunharjo tidak lepas dari peran Lurah Panggunharjo yang memimpin program PTC-19 sehingga dapat membuat anggotanya selalu giat dalam meminimalisir angka kasus COVID-19 di Panggunharjo sebagai tujuan dari didirikannya PTC-19. Karena, sejatinya pola kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja bawahan dalam menangani sebuah permasalahan, khususnya dalam kinerja bawahan yang dalam konteks ini pada lingkup pemerintahan (Swati Chaurasia & Archana Shukla, 2013).

Memahami latar belakang yang tersedia, Lurah Panggunharjo dalam program PTC-19 dapat dianggap sebagai pemimpin yang mencoba untuk membawa perubahan bagi Kalurahan Panggunharjo, sehingga lebih cenderung tidak ingin terjebak dalam masalah sampai bisa membawa PTC-19 menjadi salah satu dari TOP 21 Inovasi pelayanan publik terbaik se Indonesia untuk penanganan COVID-19. Dalam kajian mengenai studi kepemimpinan, ciri khas dari kepemimpinan Lurah Panggunharjo melalui program PTC-19 diidentifikasi sebagai sosok pemimpin transformasional, yakni diartikan sebagai pemimpin yang berusaha untuk membawa perubahan dalam sebuah permasalahan yang terjadi dan cenderung untuk menolak dalam menyerah. Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk perubahan kepemimpinan dari pemimpin ke pengikut atau bawahannya (Ali, 2012). Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses yang dimana para pengikut dan pemimpinnya bersama-sama untuk meningkatkan diri dari tahap motivasi serta moralitas yang lebih tinggi untuk mencapai sebuah tujuan dari kelompok.

Dalam konteks ini artinya Lurah Panggunharjo yang memimpin program PTC-19 sangat berpengaruh dalam memimpin pengikutnya di program PTC-19, sehingga tujuan dari PTC-19 untuk menurunkan angka kasus COVID-19 dapat tercapai secara konsisten. Terdapat hubungan kausal antara bagaimana dinobatkannya Kalurahan Panggunharjo sebagai pemilik salah satu dari 21 pelayanan publik terbaik di Indonesia dalam pengendalian COVID-19 melalui PTC-19 dan keberhasilan penurunan angka kasus COVID-19 dengan kemampuan kepemimpinan Lurah Panggunharjo di program PTC-19. Dalam berbagai kasus, implementasi kepemimpinan transformasional dalam sektor pemerintahan sering membawa dampak positif bagi berjalanya suatu organisasi. Seperti didalam (Suranto & Laha, 2014), yang mengkaji kepemimpinan transformasional gubernur Maluku Utara yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Masih dalam skala kepemimpinan lokal, seperti di Kulonprogo yang berhasil meningkatkan kinerja para karyawan di pemerintahan melalui kepemimpinan transformatif yang dimiliki Bupati Kulonprogo (Rendy, 2019). Dalam skala Kalurahan, terdapat Kalurahan Titiwangi yang kepala Kalurahannya mampu memotivasi pengikutnya untuk dapat membangun Kalurahan (Lamida, 2010) , atau bahkan meningkatkan pemahaman bagi para pengikutnya terhadap tujuan dari organisasi pemerintah Kalurahan Kapanuwu (Mukarramah, 2018) dan bahkan meningkatkan kinerja perangkat Kalurahan seperti di Kalurahan Kalisat (Zakia, 2013).

Berangkat dari fakta-fakta mengenai perubahan positif yang dibangun oleh para pemimpin lokal melalui gaya kepemimpinan transformatif, peneliti melihat

bahwa prestasi yang ditorehkan oleh Kalurahan Panggungharjo melalui program PTC-19 yang dipimpin oleh Lurah Panggungharjo memiliki hubungan kausal dengan kepemimpinan transformatif yang dilakukan oleh Lurah Panggungharjo dalam memimpin program PTC-19 untuk mencapai tujuannya. Kalurahan Panggungharjo melalui PTC-19 memperoleh penghargaan TOP 21 inovasi pelayanan publik dalam pengendalian COVID-19 terbaik karena mampu mencakup penurunan kasus angka COVID-19 dengan dibarengi penguatan aspek sosial dan ekonomi dengan memanfaatkan anggaran pemerintahan Kalurahan dan bantuan dari pemerintah pusat.

Melalui PTC-19 yang dipimpin oleh Lurah Panggungharjo, penanganan lebih awal dapat dilakukan melalui pemetaan kebutuhan warga dari aspek kesehatan dan perekonomian untuk menghadapi pandemi COVID-19. Pada saat yang sama, pemulihan ekonomi melalui pembuatan aplikasi pasardesa.id juga dilakukan dan untuk aspek sosial melalui PTC-19 menyuluhkan mengenai literasi digital terkait dengan penularan COVID-19. Sehingga hasilnya, warga panggungharjo sebanyak 97% secara antusias dapat melaporkan kondisi mereka selama pandemi COVID-19 kepada PTC-19, sehingga pemetaan kebutuhan bisa segera dilakukan dan pada akhirnya kasus COVID-19 di Panggungharjo mengalami penurunan secara signifikan seperti yang ada di gambar 1. Hal-hal tersebut juga diinisiasi oleh Lurah Panggungharjo dengan bekerjasama dengan para pengikutnya (Hakim, 2021). Sehingga melalui latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengkaji mengenai gaya kepemimpinan transformasional

dalam pengendalian pandemi COVID-19 dengan studi kasus kepemimpinan dari Lurah Panggungharjo dalam program PTC-19.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan oleh peneliti, penelitian ini merumuskan sebuah permasalahan bahwasanya prestasi yang ditorehkan oleh Kalurahan Panggungharjo sebagai pemilik PTC-19 yang dinobatkan dalam salah satu dari 21 inovasi pelayanan publik terbaik dalam pengendalian COVID-19 di Indonesia merupakan bukti kemampuan kepemimpinan dari Lurah Panggungharjo yang cenderung transformatif karena dapat membawa perubahan dari aspek klinis dalam kesembuhan pasien COVID-19 serta pemetaan laporan kesehatan warga secara rutin dan aspek nonklinis seperti pembangunan ekonomi melalui pasardesa.id dan literasi digital melalui media sosial. Berangkat dari hal tersebut, maka peneliti akan meneliti mengenai kepemimpinan transformasionalnya. Oleh sebab itu, penelitian ini merumuskan masalah: **“Bagaimana gaya Kepemimpinan Transformasional Lurah Panggungharjo dalam program PTC-19 untuk Pengendalian Pandemi COVID-19?”**

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan bermanfaat untuk memberikan kontribusi terhadap kajian akademis dan sebagai referensi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dengan kajian kepemimpinan transformasional.

1.3.2 Manfaat Praktis

Bagi pihak Kalurahan Panggunharjo, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya dan semua organisasi maupun lembaga negara pada umumnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan menjadikan bahan pertimbangan untuk membantu pemecahan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan lembaga, instansi maupun organisasi pemerintahan lainnya. Selain itu, memberikan gambaran pemimpin yang bisa dicontoh dengan prestasi kinerjanya dalam menangani sebuah permasalahan.

1.4 Kajian Pustaka

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai kebijakan kepemimpinan transformasional telah tumbuh secara positif, seperti Kuswanto (2017), Pradita (2016), Purnadi (2020), Persero (2021) dan Alif (2019), mengatakan bahwa kepemimpinan transformatif sangat berpengaruh positif terhadap hasil dari sebuah tujuan perusahaan untuk tidak hanya mengumpulkan laba sebesar-besarnya, namun membangun hubungan keberlanjutan antara konsumen dan juga para pekerja di perusahaan. Selaras dengan hal tersebut, didukung juga oleh Shulhan (2017) dan Basri (2021), yang menyatakan bahwa pemimpin transformatif mampu membangun berkomunikasi dengan baik, terutama dalam komunikasi persuasif dengan memotivasi pengikutnya untuk melakukan tanggungjawab terhadap tujuan dari perusahaan.

Diperkuat dengan hasil peneliti terdahulu lainnya Astuti (2019) dan Ramadanto (2020) menyatakan bahwa output kepemimpinan transformasional

yang dihasilkan lebih baik dalam hal hubungan seluruh sumber daya manusia agar terjalin dengan hangat dan kekeluargaan sehingga dapat berkembang baik dalam melaksanakan tanggungjawabnya, maka dari itu dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan transformasional dapat mengikat pengikutnya dengan para pemimpinnya dalam satu ikatan psikologis secara kekeluargaan, hal ini sangat penting untuk menciptakan bonding berkepanjangan bagi pekerja dalam sebuah perusahaan.

Dalam sorotan sisi yang berbeda, Supriyanto (2021) dan Azliyanti (2020), memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformatif menunjukkan hubungan nilai positif terhadap fleksibel seorang pemimpin terhadap pengikutnya dalam memandang sebuah tanggung jawab dan tantangan yang dihadapi. Hal yang berbeda lainnya Yuwono (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan kepada kinerja bawahannya tetapi berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah, artinya bahwa dalam penelitian ini telah menunjukkan bagaimana sebuah korporasi dapat bertahan ditengah perubahan signifikan hanya dengan mengandalkan kemampuan dari kepemimpinan transformatif. Pada aspek yang lebih menyeluruh, Aminuddin (2017) dan Fauzi (2020) telah memberikan gambaran dari tujuan utama seorang pemimpin transformatif yang dimiliki oleh kepala sekolah sebagai sebuah model kepemimpinan yang memberikan arah, perubahan yang positif dalam suatu pendidikan yang berorientasi pada upaya menciptakan perubahan.

Dalam sisi pemerintahan, Ambang (2019), Ansari (2021) dan Mukarramah (2018) memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki aspek

idealized influence, inspirational motivation, intellectual, dan individualized consideration yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap seorang pemimpin kepada bawahannya. Selain itu, Alifiulahtin (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yaitu keterlibatan seorang pemimpin dalam menyelesaikan sebuah permasalahan bersama-sama dengan meminta pendapat kepada masyarakat agar turut berperan aktif mencari sebuah solusi dari permasalahan yang ada.

Layaknya dalam skala pemerintahan lokal, gaya kepemimpinan transformasional telah mengambil perannya sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap tujuan dari sebuah organisasi yang tengah dijalani. Seperti didalam Ambang Aries Yudanto (2019) yang mencerminkan bagaimana pengaruh kepemimpinan transformatif kepala Kalurahan terhadap pengembangan potensi BUMDes. Lebih jauh lagi, seperti Daswati dan Mukarramah (2018) yang menyoroti bagaimana kepala Kalurahan dapat memberikan motivasi bekerja kepada perangkat Kalurahan, sehingga kepala Kalurahan tersebut masuk kepada kategori pemimpin yang transformatif. Kajiannya menjadi semakin menarik ketika kepemimpinan transformatif dibenturkan dengan isu gender, seperti milik Alifiulahtin Utaminingsih, Wike dan Harsuko Riniwati (2020) telah menyoroti bagaimana seorang wanita yang menjadi kepala Kalurahan dapat berperan sebagai pemimpin transformative. Bahkan dalam skala kecamatan, didalam M. Ridha Ansari (2021) menjelaskan bagaimana seorang camat dapat dikategorikan sebagai pemimpin transformative dengan dapat memberikan pengaruh motivasi dan inspirasi kepada bawahannya

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul	Hasil Temuan
1.	Kuswanto (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai STKIP PGRI Lamongan	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perilaku tranformatif mampu memperbesar perilaku pemimpin agar pengikut merasa percaya dan hormat terhadap pemimpin serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan
2.	Muwahid Shulhan (2017)	Dialektika Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Madrasah Unggu dalam Perspektif Kebijakan Daya Saing Pendidikan Bermutu	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformatif dalam lembaga pendidikan mampu mengubah potensi intstutusnya menjadi energi untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pendidikannya
3.	Supriyanto, Rachmat Fadly, Ananto Krisna Wardhana, Kurniawan Prambudi Utomo dan Riris Lestiowati (2021)	Dampak Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajemen	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformatif terhadi kinerja manajemen cukup berpengaruh baik dan perlu ditingkatkan dalam segala bidang termasuk kesehatan dalam memberikan inovasi dan teknologi serta menciptakan birokrasi yang handal.
4.	Mokhammad Yanuar Pradita (2016)	Pengaruh Kompensasi Gaya Kepemimpinan dan	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan sangat

		Karakteristik Tenaga Pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Cabang Jombang	berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
5.	M. Yusuf Aminuddin (2017)	Model Kepemimpinan Transformatif (Kajian Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam)	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformatif dapat memberikan pengaruh dalam organisasi madrasah dan berdampak baik dalam rangka memajukan produktivitas madrasah.
	Mahirun, Suryani dan Nur Baiti Nasution (2021)	Kepemimpinan Transformatif sebagai Model Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Kreatif	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa konsep kepemimpinan transformatif untuk model pengembangan sumber daya manusia yang kreatif adalah proses mengelola kreativitas sumber daya manusia yang mengedepankan kredibilitas terhadap ide-ide baru yang unkk dan tidak biasa untuk mencapai tujuan organisasi.
6.	Ahmad Fauzi (2020)	Transkulturasi Nilai-Nilai Kepemimpinan Transformatif dalam Pengelolaan Pendidikan Islam	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa potret kepemimpinan transformasional sebagai model kepemimpinan dapat menciptakan iklim perubahan islam dengan dilandasi nilai-nilai spiritual dalam membangun hubungan dialogis antara bawahan untuk melakukan perubahan yang penuh keterbukaan dan kepuasan yang diambil bersama.

7.	Amir Tamrin, Arifuddin Mane dan Rafluddin (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan.
8.	Edo Kurniawan Sari, Serlin Serang dan Ayati Arfah (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bahana Mitra Wajo di Makassar	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional seperti memberi motivasi dan gaya transaksional memberi imbalan. Budaya organisasi seperti adanya inovasi yang baru mendorong peningkatan kinerja pegawai yang diukur dengan pencapaian target, kualitas dan kuantitas pekerjaan kemampuan kerja sama dan tanggungjawab atas pekerjaannya.
9.	Rini Juni Astuti dan Mugi Harsono (2019)	Kepemimpinan Transformasional sebagai Solusi Konflik Interpersonal dan Perilaku Kontra Produktif dalam Organisasi	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dalam menyangkut konflik manajemen perusahaan berjalan dengan baik dan efektif. Terutama bentuk solusi atas konflik dan kinerja kontra produksi yang mungkin dilakukan oleh karyawan.
10.	Elfitra Azliyanti, Purbo Jadmiko dan Wiry Utami (2020)	Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Dosen dengan Efikasi Diri Kreatif sebagai Pemediasi	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas individu mendapat hasil yang positif.
11.	Purnadi Purnadi (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan

		dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas	transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pihak perusahaan harus tetap meningkatkan kinerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional yang baik sehingga penyampaian tugas dapat diterima baik dengan baik oleh karyawan agar bekerja lebih tertib, teratur dan sesuai prosedur perusahaan.
12.	Yusuf Ramadanto dan Romat Saragih (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kinerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ikimura Indotools Center	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ikimura Indotools Center secara parsial dan simultan.
13.	Gading Alif Utomo, Sussana Prapunoto dan Agus Ignatius Kristijanto (2019)	Peranan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Sikap <i>Esprit De Corps</i> pada Anggota Gegana Brimob Polda Jateng	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap sikap <i>esprit de corps</i> . Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap <i>esprit de corps</i> .
14.	Teguh Yuwono, Nuri Wiyono, Masduki Asbari, Dewiana Novitasari dan Nelson Silitoga (2020)	Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dimasa Pandemi COVID-19	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa manajemen industry SHOE dapat memperhatikan praktek kepemimpinan transformasional yang lebih baik sehingga mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan wanita.
15.	Ambang Aries Yudanto (2019)	Analisis Kepemimpinan	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kepala

		<p>Transformasional Kepala Kalurahan dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Kalurahan: Studi Kasus BUMDes Panggung Lestari, Bantul</p>	<p>Kalurahan Pangguharjo mampu mencerminkan kepemimpinan transformasional yaitu dalam aspek <i>Idealized Influence</i>, <i>Inspirational Motivation</i>, <i>Intellectual</i>, dan <i>Individualized Consideration</i>. Dalam perspektif peraturan Menteri Desa PDTT dan Peraturan Kalurahan Panggungharjo secara legal Kepala Desa diharuskan memiliki pola kepemimpinan transformasional agar pemimpin tersebut dapat menjadi pribadi yang berkarisma, menginspirasi dan mampu mewujudkan fenomena namun tetap berhati-hati agar memancing antusiasme warga dan hormat dalam berinteraksi</p>
16.	M. Ridha Ansari (2021)	<p>Kepemimpinan Transformasional Camat di Kantor Kecamatan Sungai Tabukan Kabupaten Hulu Sungai Utara</p>	<p>Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional camat terhadap Kantor Kecamatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan yaitu dalam faktor kecerdasan emosional, faktor motivasi, dan faktor pengambilan keputusan secara bersama-sama.</p>
17.	Ardillah, Daswati dan Mukarramah (2018)	<p>Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa di Kalurahan Penuwu Kecamatan Dolo Barat Kabupaten Sigi</p>	<p>Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional Kepala Desa Penuwu menggunakan kepemimpinan yaitu motivasi inspirasional yang menggambarkan perilaku kepemimpinan kepala desa dalam menjalankan peran sebagai pemimpin</p>

			memberikan motivasi kepada aparat desa dalam membangun kepercayaan diri dan memberikan solusi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hambatannya adalah kepemimpinan kepala Kalurahan yaitu idealisasi pengaruh, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual yang mempengaruhi rendahnya tingkat pekerjaan aparat Kalurahan.
18.	Alifiulahtin Utaminingsih, Wike dan Harsuko Riniwati (2020)	Feminism-Transformasional: Praksis Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan di Perdesaan Madura	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kepala Desa Perempuan di Perdesaan Madura mencirikan kepemimpinan transformasional caranya beliau meminta pendapat kepada masyarakat untuk menemukan penyelesaian dari sebuah permasalahan. Selain itu, pemberdayaan yang dilakukannya ikut turut secara langsung dalam proses pelaksanaan atau partisipatif. Keterlibatan ini menjadi inspiratif bagi aparat desa dan mendorong masyarakat agar dapat berinisiatif dan kreatif.

Membuat pembaharuan dari kajian pustaka, merupakan tujuan utama dari terciptanya sebuah penelitian. Berangkat dari hal tersebut, berdasarkan dari kajian pustaka terdahulu yang telah dikumpulkan oleh peneliti, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan untuk memposisikan penelitian, yakni 1.) Kajian mengenai kepemimpinan transformatif merupakan studi yang sudah lama menjadi

fokus utama para sarjana, namun kajiannya masih terbatas dalam urusan-urusan korporasi swasta dibandingkan dengan kajian-kajian pemerintahan ditingkat lokal. Hal ini menjadi penting, sebab terdapat perbedaan besar antara sumberdaya manusia yang dipimpin di perusahaan korporasi swasta dengan sumberdaya manusia di tingkat Kalurahan, hal ini karena dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti keadaan demografis yang secara tidak langsung mempengaruhi perilaku sumberdaya manusianya. Sehingga dalam konteks ini, tantangan yang diperoleh oleh pemimpin transformative dalam tingkat korporasi swasta dan pemerintah Kalurahan akan sangat berbeda; 2.) Kajian terdahulu yang membahas mengenai kepemimpinan transformasional tingkat pemerintahan lokal hanya sebatas dalam kajian keadaan yang normal, dalam cakupan penelitian yang dilakukan belum masuk ke era pandemi COVID-19. Padahal mengkaji mengenai peran kepemimpinan ditengah krisis merupakan hal yang penting.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah aspek terpenting dalam sebuah tata kelola. Kepemimpin bisa diartikan juga sebagai kemampuan dari seseorang yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan mampu memperlakukan seseorang agar bisa menerima pengaruh yang diberikan, dan pada akhirnya mereka akan melakukan apa yang sebenarnya diinginkan oleh pemimpin dalam mencapai sebuah tujuan tertentu (Syamsu Q Badu, 2017). Kepemimpinan adalah suatu kegiatan berupa aktivitas yang bertujuan agar dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk menjalankan apa yang sudah direncanakan dengan penuh rasa

tanggung jawab agar bisa tercapainya sebuah tujuan tertentu (Fridayana Yudiaatmaja, 2013)

Selain itu, kepemimpinan dapat diartikan juga sebagai suatu kegiatan dalam rangka memberikan motivasi, kepercayaan diri, serta dukungan antar bawahan dalam mencapai tujuan organisasi bersama. Dapat diartikan bahwa, pemimpin mempunyai tugas dalam hal memelihara keutuhan dan kualitas kinerja karyawan agar tetap lebih baik lagi (Sulasmi, 2020). Hal tersebut berarti seorang pemimpin harus mempunyai keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sehingga patut dihargai agar dalam melakukan suatu tantangan maupun menjalankan tugasnya pemimpin dapat bertindak secara professional serta mampu memberikan suatu motivasi kepada bawahan atau anggotanya. Pemimpin adalah suatu faktor dalam mencapai kesuksesan maupun kegagalan suatu tujuan yang ingin dicapai. Akibatnya, kualitas seorang pemimpin dapat berfungsi di suatu lembaga atau organisasi. Oleh karena itu, pemimpin yang sukses akan mampu mengelola lembaga atau organisasinya jika bisa mempengaruhi orang lain agar dapat ikut bekerjasama dengannya (Manik & Perdana, 2015).

Kepemimpinan bisa terjadi hanya pada sebuah kelompok yang berarti dalam sebuah kegiatan dapat menciptakan pemimpinnya sendiri. Kepemimpinan adalah pemberian dari individu terhadap sebuah kelompok yang mengutamakan aspek-aspek kerjasama. Tidak hanya itu, dalam sebuah kepemimpinan jika tidak memiliki kelompok. Oleh sebab itu, kedua hal tersebut diantara kepemimpinan dan kelompok memiliki kesetua yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Seseorang tidak dapat dikatakan seorang pemimpin jika dia berada dibagian luar

kelompok, dia harus berada didalam kelompok untuk menjalannya tugasnya sebagai seorang pemimpin dengan kapasitas kepemimpinannya (Nugroho, 2021). Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan adalah suatu aspek terpenting dan bisa menjadi salah satu faktor krusial dalam menentukan arah suatu organisasi akan bergerak (Muallidin, 2016)

Gaya yang dimiliki seorang pemimpin adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi dan mengatur struktur operasional, mengawasi kebijakan dan kinerja, meluruska masalah internal atau eksternal. Kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin juga sering terjadi menimbulkan sebuah karakteristik ciri khas dari seorang pemimpin. Akibatnya, hal tersebut dapat digunakan oleh pemimpin agar dapat memimpin kelompoknya dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan membentuk komunikasi dan memnberikan perintah terhadap bawahannya sebagai karasterisik seorang pemimpin (Rivai, 2013).

Berdasarkan hasil yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh individu agar dapat mempengaruhi individu lain serta sebuah kelompok yang bisa memimpin jika berada di suatu kelompok tersebut. Tugas dari seorang pemimpin juga bertugas untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Kepemimpinan bisa diartikan juga sebagai suatu kemampuan yang bisa mengkoordinasikan individu-individu didalam sebuah kelompok agar dapat mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

1.5.2 Fungsi Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki sebuah kemampuan yang melekat terhadap dirinya agar dapat melakukan tanggungjawabnya sebagai penentu arah kebijakan dalam fungsi kepemimpinan yang harus menyelesaikan tugas dan fungsi pengawasannya sebagai fungsi seorang fungsi agar bisa memberikan pengarah (Lano, 2015). Menurut (Stoner, 1995) menjelaskan bahwa terdapat 2 fungsi pokok dalam sebuah kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

a. *Solving Function*

Dalam fungsi ini, seorang pemimpin diharapkan dapat mampu menyelesaikan sebuah permasalahan minimal dengan berkontribusi serta memberikan saran, informasi maupun pendapatnya dalam menyelesaikan suatu masalah dalam sebuah kelompok

b. *Social Function*

Dalam fungsi ini, seorang pemimpin diharapkan dapat mampu menjembatani antara anggota didalam kelompok agar sebuah organisasi bisa bekerja dengan baik. Seorang pemimpin juga harus mampu mengisi kekurangan dari bawahannya atau anggotanya, misalnya jika dalam hal menyelesaikan sebuah konflik perbedaan yang terjadi antar bawahannya.

Sedangkan menurut (Richard, 2008), terdapat 4 tugas dari seorang pemimpin yaitu terdiri dari :

a. Mendefinisikan peran dan misi sebuah organisasi

Tugas ini adalah paling krusial untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi yang ingin dipimpin. Jika seorang pemimpin memahami fungsi, tujuan, dan struktural organisasi, maka didalam organisasi yang dipimpin akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, bagian ini merupakan hal yang paling dinamis.

b. Pelaksanaan tujuan organisasi

Tugas ini merupakan sebuah tugas seorang pemimpin harus menjadi pribadi yang bijak dalam menjalankan fungsi dari suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin harus bisa bijaksana dalam tatanan dan putusan yang dibuat sebagai bentuk fasilitas agar mencapai tujuan dari organisasi yang dipimpinnya.

c. Memertahankan kebutuhan organisasi

Pada bagian ini, tugas seorang pemimpin diharapkan bisa mewakili organisasinya kepada khalayak umum serta bawahannya. Dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin harus bisa merefleksikan dirinya sebagai identitas organisasi. Sehingga seorang pemimpin dapat membujuk bawahannya untuk mengikuti apa yang telah ditetapkan olehnya, agar dapat merefleksikan tujuan dari organisasi sehingga tidak terjadinya sebuah perbedaan pendapat yang berpotensi mencapai keutuhan sebuah organisasi.

d. Mengendalikan konflik internal organisasi

Dalam tugas ini, seorang pemimpin diharapkan mampu bisa mengendalikan konflik-konflik yang terjadi dalam sebuah permasalahan

didalam organisasi. Selain itu,tidak hanya konflik eksternal saja. Konflik internal juga organisasi yang seringkali terjadi konflik yang bersumber dari berbagai hal.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi dari kepemimpinan adalah untuk bisa memberikan masukan atau saran dalam sebuah permasalahan yang terjadi, serta bisa menjembatani sebagai penengah antar konflik yang ada pada bawahannya. Dan juga pemimpin harus dapat mempertahankan keutuhan organisasi, sehingga fungsi terhadap pengendalian konflik internal organisasi semakin bisa dilakukan jika semua bawahannya mempunyai tujuan dan misi yang sama.

1.5.3 Kepemimpinan Kepala Desa

Dalam Undang-Undang No 32 tahun 2004 menjelaskan bahwa Kepala Desa merupakan unsur pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat. Kepemimpinan Kepala Desa sangatlah dibutuhkan untuk dapat mensukseskan pelaksanaan pembangunan Desa. Kepala Desa memiliki tugas penyelenggaraan Desa yaitu diantaranya a). Urusan pemerintahan; pengaturan kehidupan masyarakat sesuai dengan kewenangan Desa seperti, pembuatan peraturan Desa, pembentukan badan usaha milik daerah, dan kerjasama antar Desa. b) Urusan pembangunan, antara lain pemberdayaan masyarakat dalam penyediaan sarana dan prasarana fasilitas umum Desa seperti, jembatan Desa, jalan Desa, irigasi Desa dan pasar Desa. c) Urusan kemasyarakatan, yang meliputi pemberdayaan masyarakat melalui pembinaan kehidupan sosial budaya masyarakat, seperti bidang kesehatan, pendidikan dan adat istiadat (Trisantono, 2011).

Selain itu, dalam guna melaksanakan tugas tersebut (Trisantono, 2011) menyebutkan bahwa Kepala Desa mempunyai wewenangan yaitu sebagai berikut:

- a. Memimpin penyelenggaraan pemerintahan Desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD)
- b. Mengajukan perancangan peraturan Desa
- c. Menetapkan peraturan Desa yang telah mendapatkan persetujuan bersama BPD
- d. Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan Desa mengenai APB Kalurahan untuk dibahas dan ditetapkan bersama BPD
- e. Membina kehidupan masyarakat
- f. Membina perekonomian Desa
- g. Mengkoordinasikan pembangunan Desa
- h. Mewakili desanya didalam dan diluar pengadilan dan dapat mengajukan kuasa hukum untuk mewakili sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- i. Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Oleh karena itu, Kepala Desa sebagai penanggungjawab utama dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dituntut agar memiliki kemampuan dalam menggerakkan masyarakat Desa untuk secara bersama-sama berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan Desa. selain itu, agar dapat memengaruhi kehendak dan kebutuhan masyarakat Desa sebagai aktualisasi kepemimpinannya.

1.6 Kepemimpinan Transformasional

1.6.1 Kepemimpinan Transformasional

Proses terhadap pemimpin transformasional akan melakukan beberapa hal dengan mendorong para pengikutnya agar dapat menyadari bahwa hasil dari kinerja mereka sangatlah penting dan membuat para pengikutnya akan lebih memprioritaskan organisasi untuk khalayak umum dibandingkan dirinya sendiri (Siswanto, 2017).

Berdasarkan penjelasan diatas yang sudah dipaparkan oleh peneliti, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin harus bisa memberikan pengaruh kepada pengikutnya agar dapat menuju tujuan yang telah ditetapkan dengan membangkitnya motivasi agar selalu semangat dan diksi moralitas. Oleh karena itu, pemimpin transformasional dapat membuat para pengikutnya untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga para pengikutnya akan mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri.

1.6.2 Sejarah Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional memberikan pemahaman penting tentang kepemimpinan yang efektif. Pada tahun 1970-an pendekatan behavioral lebih dominan dalam memberikan pemahaman tentang kepemimpinan yang efektif. Beberapa teori tersebut antara lain teori jalur-tujuan (House dan Mitchell, 1974), Teori Pertukaran Anggota Pemimpin (Green dan Cashman, 1975), dan Teori Keputusan Normatif (Vroom dan Yetton, 1973). Sejak lahir 1980-an, teori

kepemimpinan transformasional menjadi teori yang paling berpengaruh atau dominan dalam menjelaskan fenomena kepemimpinan yang efektif. Beberapa versi terkait kepemimpinan transformasional telah dikembangkan oleh beberapa peneliti terkemuka , antara lain: Bass (1985, 1996); Benis dan Nanus (1985), Sashkin (1988) dan Tichy dan Devanna (1986, 1990).

Berbeda dengan teori kepemimpinan lainnya yang cenderung tradisional atau lebih menekankan pada proses rasional, kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada aspek emosional dan nilai. Teori ini membantu kita menjelaskan bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk berkorban, membangun komitmen untuk tujuan yang sulit, dan memberikan kinerja lebih dari yang diharapkan (Jati, 2020).

1.6.3 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Konsep dalam kepemimpinan adalah seorang pemimpin mempunyai karakteristiknya tersendiri disaat menjalankan pola kepemimpinannya. Karakteristik tersebut yang dapat membentuk bagaimana pemimpin memperlakukan pengikutnya, maupun segala keputusan yang diambilnya. Menurut (Gregory Stone, Russell, & Patterson, 2004), menyatakan bahwa terdapat 4 karakteristik yang dimiliki oleh pemimpin transformasional yaitu sebagai berikut :

a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Karakteristik ini mempunyai arti bahwa seorang pemimpin transformasional harus dapat memiliki kharisma dalam pembawaannya.

Kharismanya dapat dikatakan seperti bisa ‘menyihir’ agar bertindak mengikuti pemimpinnya. Dalam pelaksanaannya, kharisma ini terbentuk dari bagaimana seorang pemimpin dapat memahami visi dan misi dari sebuah organisasi yang dia pimpin, memiliki pendirian yang tegas, memiliki komitmen dan konsisten yang tinggi terhadap keputusan yang dibuatnya serta memberikan penghargaan lebih kepada bawahannya. Dapat diartikan bahwa seorang pemimpin transformasional harus menjadi ‘role mode’ yang bisa dihormati, dihargai, dikagumi serta diikuti oleh bawahannya.

b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Karakteristik ini lebih kepada ciri khas seorang pemimpin transformasional yang sesungguhnya memiliki standar yang tinggi dalam sebuah tujuannya. Bukan hanya itu, seorang pemimpin tidak akan membiarkan pengikutnya tidak dapat mengikuti standar tersebut, melainkan seorang pemimpin dengan standar yang tinggi akan mendorong bawahannya agar dapat mencapai standar yang telah ditetapkan. Biasanya pemimpin transformasional bisa membangun rasa optimism dan antusiasme bawahannya jika berada dalam sebuah masalah yang rumit. Dapat diartikan bahwa seorang pemimpin transformasional dapat selalu memberikan motivasi dan inspirasi yang bisa membangun semangat bawahannya.

c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Karakter ini lebih condong untuk menekankan kepada seorang pemimpin agar dapat mendorong bawahannya dan menyelesaikan suatu permasalahan yang dilakukan dengan cermat dan berfikir rasional. Selain itu, ia harus bisa mendorong bawahannya agar dapat menemukan inovasi yang baru dalam menyelesaikan sebuah permasalahannya. Dapat diartikan bahwa seorang pemimpin transformasional harus selalu memberikan motivasi dan inspirasi yang bisa membangun semangat bawahannya.

d. *Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)*

Karakter ini pemimpin transformasional akan dapat menyerap terkait perbedaan secara individu dari para bawahannya yang majemuk. Seorang pemimpin transformasional dapat mempunyai kemampuan untuk mendengarkan keluhan aspirasi, pelatihan, memberikan pendidikan dan hal lainnya yang bersifat membangun individu bawahannya. Selain itu, pemimpin transformasional harus berkemampuan untuk melihat lebih dalam terkait kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh bawahannya agar dapat dimunculkan secara nyata melalui fasilitas yang ia berikan berdasarkan dari analisis kebutuhan para pengikutnya. Dapat diartikan bahwa pemimpin transformasional harus mampu memberikan sebuah penghargaan kepada bawahannya agar lebih bisa menghargai kebutuhan bawahannya dan memberikan fasilitas untuk berprestasi dan berkembang.

Dalam penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dapat dikatakan transformasional jika memiliki empat karakteristik tersebut dalam dirinya sendiri saat ingin menjadi seorang pemimpin. Maka dari itu, jika seorang

pemimpin sudah dapat mengidentifikasi dirinya sendiri bahwa ia adalah pemimpin transformasional, maka menurut (Luthans, 2006), seorang pemimpin akan berlaku seperti: 1) memberikan identifikasi bagi dirinya sendiri bahwa ia bisa dikatakan agen perubahan; 2) mempunyai sifat yang pemberani; 3) mempercayai orang lain dan bertindak berdasarkan sebuah sistem nilai; 4) meningkatkan terus menerus kapasitasnya; 5) memiliki kekuatan dan kemauan agar dapat menghadapi situasi yang rumit; 5) mempunyai visi yang jelas untuk masa depan.

Sedangkan perbedaan menurut (Avolio, Bass, & Jung, 1999) mengenai empat komponen kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut :

a) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Dapat diartikan bahwa pemimpin transformasional menjadi panutan bagi mereka bawahan atas perilaku mereka di dalam organisasi. Pemimpin dapat dikagumi, dihargai, dan dipercaya. Bawahan mengidentifikasi dirinya dengan pemimpin serta ingin menirunya. Dapat dikatakan pemimpin dianggap memiliki kemampuan yang luar biasa.

b) Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Dapat diartikan bahwa perilaku pemimpin transformasional dapat memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya dengan memberikan makna dan tantangan kepada bawahannya mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.

c) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Dapat diartikan bahwa pemimpin transformasional memberikan stimulus bagi pengikutnya agar dapat menjadi kreatif dan inovatif dengan memetakan kembali masalah dan mendekati situasi lama dengan cara yang baru serta ide-ide dan cara-cara kreatif dalam menyelesaikan sebuah masalah muncul dari pengikutnya. Pengikut menjadi berani dalam mencoba untuk datang dengan pendekatan baru meskipun mereka berbeda dengan pemimpin.

d) Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)

Dapat diartikan bahwa pemimpin transformasional bisa memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu agar dapat tumbuh dan berkembang dengan bertindak sebagai pembimbing atau pelatih.

1.7 Pengendalian COVID-19

1.7.1 Pengertian Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu hal yang berhubungan dengan pembandingan kejadian-kejadian dengan rencana-rencana serta dapat melakukan tindakan-tindakan koreksi yang perlu terhadap kejadian-kejadian yang menyimpang dari rencana-rencana (Koontz & O'donell, 2007). Pengendalian adalah proses pengamatan sebuah pelaksanaan seluruh kegiatan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan bersama (Siagian, 2007).

Selain itu, pengendalian merupakan sebuah tindakan pengawasan yang disertai dengan tindakan penelurusan (Wrihatnolo & Dwijowijoto, 2020). Sedangkan, pengendalian adalah memantau kemajuan dari suatu organisasi atau unit kerja terhadap tujuan-tujuan dan langkah selanjutnya mengambil tindakan-tindakan perbaikan jika diperlukan (Bateman & Snell, 2020).

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa tindakan membandingkan antara rencana dengan aktualnya agar pelaksanaan rencana dapat sesuai dengan yang telah ditentukan. Kegiatan pengendalian dimaksudkan agar mencegah penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan.

1.7.2 Asas-Asas Pengendalian

Menurut (Koontz & O'donnell, 2007), menyatakan bahwa terdapat asas-asas pengendalian yaitu sebagai berikut :

- a. Asas tercapainya tujuan (*Principle of assurance of objective*), dapat diartikan bahwa pengendalian harus ditunjukkan ke arah tercapainya tujuan yaitu dengan mengadakan perbaikan agar menghindari penyimpangan-penyimpangan dari rencana.
- b. Asas efesiensi pengendalian (*Principle of efficiency of control*), dapat diartikan bahwa pengendalian itu efisien, jika dapat menghindari penyimpangan tersebut dari rencana, sehingga tidak akan menimbulkan hal-hal lain yang diluar dugaan.

- c. Asas tanggung jawab pengendalian (*Principle of control responsibility*), dapat diartikan bahwa pengendalian hanya dapat dilaksanakan jika pemimpin bertanggung jawab terhadap pelaksanaan rencana.
- d. Asas pengendalian terhadap masa depan (*Principle of future control*), dapat diartikan bahwa pengendalian yang efektif harus ditunjukkan kearah pencegahan penyimpangan-penyimpangan yang akan terjadi, baik itu pada waktu sekarang maupun masa yang akan datang.
- e. Asas pengendalian langsung (*Principle of direct control*), dapat diartikan bahwa mengusahakan adanya bawahan pemimpin yang berkualitas baik agar menjamin adanya pelaksanaan yang sesuai dengan rencana.
- f. Asas refleksi rencana (*Principle of reflection plans*), dapat diartikan bahwa pengendalian harus disusun terencana dengan baik, sehingga dapat mencerminkan karakter dan susunan rencana.
- g. Asas penyesuaian dengan organisasi (*Principle of organization suitability*), dapat diartikan bahwa pengendalian harus dilakukan sesuai dengan struktur organisasi. Pemimpin dengan bawahannya merupakan saran dalam melaksanakan rencana. Dengan begitu, pengendalian yang efektif harus sesuai dengan besarnya wewenang pemimpin, sehingga mencerminkan struktur organisasi.
- h. Asas pengendalian individual (*Principle of individual of control*), dapat diartikan bahwa pengendalian dan teknik pengendalian harus sesuai dengan kebutuhan pemimpin. Teknik pengendalian harus ditunjukkan terhadap kebutuhan-kebutuhan akan informasi setiap pemimpin.

- i. Asas standar (*Principle of standard*), dapat diartikan bahwa pengendalian yang efektif dan efisien memerlukan standar yang tepat agar dipergunakan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan yang akan dicapai.
- j. Asas pengendalian terhadap sinergi (*Principle of strategic point control*), dapat diartikan bahwa pengendalian yang efektif dan efisien sangat memerlukan adanya perhatian yang ditunjukkan terhadap faktor-faktor strategis.
- k. Asas kekecualian (*The exception principle*), dapat diartikan bahwa efisien dalam pengendalian membutuhkan adanya perhatian yang ditunjukkan terhadap faktor kekecualian. Kecualian tersebut dapat terjadi dalam kegagalan pelaksanaan rencana.
- l. Asas pengendalian fleksibel (*Principle of flexibility of control*), dapat diartikan bahwa pengendalian harus luwes agar dapat menghindari kegagalan pelaksanaan rencana.
- m. Asas peninjauan kembali (*Principle of action*), dapat diartikan bahwa bahwa sistem pengendalian harus ditunjukkan berkali-kali agar sistem yang sudah direncanakan dapat berguna mencapai tujuan.
- n. Asas tindakan (*Principle of action*), dapat diartikan bahwa pengendalian dapat dilakukan apabila ada ukuran-ukuran agar dapat mengoreksi penyimpangan-penyimpangan rencana, organisasi, staffing, dan directing.

1.7.3. Pengendalian Pandemi COVID-19

Pengendalian pandemi COVID-19 merupakan sebuah upaya untuk melakukan pengawasan serta pengurangan terhadap penyebaran kasus pandemi COVID-19

dan dampak buruk yang dihasilkan (Centers for Disease Control and Prevention, 2020). Menurut (Agustino, 2020), terdapat tiga elemen major yang terdampak akibat dari pandemi COVID-19 dan diperlukan upaya pengendalian terhadap ketiga elemen tersebut, yakni:

1. Pengendalian pada elemen Kesehatan

Pengendalian dalam elemen Kesehatan masyarakat merupakan sebuah upaya fundamental untuk mengawasi serta mengurangi dampak dari pandemi COVID-19 pada aspek Kesehatan masyarakat, hal ini terjadi karena pandemi COVID-19 merupakan virus memberikan dampak negative terhadap Kesehatan masyarakat dunia.

2. Pengendalian pada elemen ekonomi

Pengendalian dalam elemen ekonomi merupakan sebuah upaya untuk mengawasi serta mengurangi dampak negative dari pandemi COVID-19 pada aspek perekonomian, hal ini dipicu oleh menurunnya performa ekonomi wilayah akibat dari berhentinya kegiatan pasar ekonomi karena pembatasan sosial yang harus dilakukan.

3. Pengendalian pada elemen sosial

Pengendalian dalam elemen sosial merupakan sebuah upaya untuk mengawasi serta mengurangi dampak negatif dari pandemi COVID-19 pada aspek sosial, hal ini terjadi akibat dari terhentinya aktifitas manusia untuk melakukan kegiatan sosial akibat pembatasan yang diberlakukan ditengah penyebaran rantai pandemi COVID-19

Berdasarkan dengan penjelasan yang sudah dijelaskan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwasanya pengendalian adalah sebuah upaya pengawasan terhadap sebuah fenomena atau objek yang terstruktur dengan asas-asas tertentu yang mencakup elemen-elemen seperti sosial, ekonomi, dan Kesehatan.

1.8 Definisi Konseptual

Konsep merupakan istilah yang terdiri dari satu kata atau lebih yang menggambarkan suatu gejala atau menyatakan suatu ide (gagasan). Sedangkan definisi konseptual merupakan sebuah pengertian dari gejala yang memberikan pokok perhatian. Disinilah definisi konseptual sebagai penggambaran yang lebih jelas untuk menghindari kesalahpahaman tentang pengertian, pembahasan atau istilah yang ada pada masing-masing variabel.

1.8.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang dimiliki individu didalam sebuah organisasi untuk dapat memberikan pengaruh kepada pengikutnya agar bisa mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

1.8.2 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan seseorang yang mampu menginspirasi, mengarahkan dan menggerakkan pengikut untuk melakukan perubahan dengan membangkitkan semangat serta dapat membuat para pengikutnya untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga akan mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri.

1.8.3 Pengendalian Pandemi COVID-19

Berdasarkan dengan penjelasan yang sudah dijelaskan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwasanya pengendalian adalah sebuah upaya pengawasan terhadap sebuah fenomena atau objek yang terstruktur dengan asas-asas tertentu yang mencakup elemen-elemen seperti sosial, ekonomi, dan Kesehatan.

1.9 Definisi Operasional

Kerangka kerja dalam penelitian ini akan difokuskan pada kajian pemahaman dari karakteristik kepemimpinan transformasional milik (Gregory Stone et al., 2004). Dengan menggunakan studi kasus untuk menganalisis kepemimpinan transformasional dari seorang Lurah dari Kalurahan Panggungharjo, Kecamatan Sewon, Daerah Istimewa Yogyakarta dalam program PTC-19 untuk Pengendalian Pandemi COVID-19, peneliti akan menggunakan kerangka kerja sebaga berikut :

Tabel 2. Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Parameter	Sumber Data
1.	Kepemimpinan Transformasional (Gregory Stone et al., 2004)	a. <i>Idealized influence</i>	<ul style="list-style-type: none">• Memahami visi & misi• Pendirian tegas• Komitmen & konsisten• Menghargai pengikut• Menjadi role model	Data primer diperoleh melalui Teknik wawancara kepada: 1. Lurah Panggungharjo terkait pengalaman kepemimpinannya dalam pengendalian pandemi COVID-19 melalui program PTC-19 2. Badan Permusyawaratan Kalurahan Panggungharjo terkait pengalamannya
		b. <i>Inspirational Motivation</i>	<ul style="list-style-type: none">• Standar pencapaian tinggi• Mendorong pengikut mencapai standar• Membangun optimism• Memberi inspirasi & motivasi	

		<p>c. <i>Intellectual Stimulation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mendorong pengikutnya menyelesaikan masalah dengan cermat dan rasional • Mendorong kreatifitas & inovasi kepada pengikutnya • Menyelesaikan masalah dengan cara tidak biasa 	<p>mengawasi kinerja Lurah Panggungharjo dalam memimpin PTC-19</p> <p>3. Ketua dan Divisi dari program PTC-19 terkait pengalamannya Ketika dipimpin oleh Lurah Panggungharjo dalam program PTC-19</p> <p>Data sekunder diperoleh dari Teknik kajian Pustaka, yakni dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Buku, penelitian, dan laporan terkait dengan kepemimpinan transformasional dan pengendalian pandemi COVID-19 2. Arsip dokumen PTC-19 dalam upayanya melakukan pengendalian pandemi COVID-19 3. Arsip dokumen Pemerintah Kalurahan Panggungharjo dalam upayanya melakukan pengendalian pandemic COVID-19
		<p>d. <i>Individualized Consideration</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Memahami perbedaan pengikutnya • Mendengarkan aspirasi pengikutnya • Pengembangan kapasitas pengikutnya • Membaca potensi pengikutnya • Mendorong prestasi pengikutnya 	
2.	<p>Pengendalian pandemi COVID-19 (Agustino, 2020)</p>	<p>a. Kesehatan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitigasi dampak COVID-19 yang dihadapi warga Kalurahan melalui informasi pencegahan yang edukatif • Warga terfasilitasi secara dini dan mandiri dalam pengendalian COVID-19. • Asistensi dan monitoring harian kepada warga dengan gejala baik idikatif maupun non idikatif • Penyediaan fasilitas vaksinasi Penyediaan shelter dan berbagai alat pendukung lainnya bagi pasien COVID-19 	
		<p>b. Sosial dan Ekonomi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pemerintah menyiapkan platform belanja daring berbasis kolaborasi antar masyarakat • Mendorong tumbuhnya 	

			<p>gotong royong warga Kalurahan dalam memutus rantai penyebaran COVID-19</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memberikan dorongan moril dengan keterlibatan berpartisipasi dalam kegiatan warga untuk mengendalikan pandemi COVID-19 	
--	--	--	--	--

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Tipe Penelitian

Pada penelitian ini akan dilakukan rangkaian beberapa proses guna mencapai data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengkaji Kepemimpinan Transformasional Lurah Panggunharjo dalam memimpin program PTC-19 untuk pengendalian pandemi COVID-19. Metodologi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metodologi penelitian kualitatif merupakan jenis metodologi yang bisa dikatakan sebagai penelitian yang menekankan terhadap pemahaman mengenai atau yang berkaitan dengan masalah-masalah dalam kehidupan sosial yang berdasarkan kondisi realitanya yang kompleks dan rinci (Sugiyono, 2011), maka dari itu, penelitian kualitatif bertujuan agar dapat memahami obyek yang diteliti secara mendalam. Dalam proses penuntunan analisis diperlukan landasan teori yang telah ada berdasarkan temuan akan membuat semakin lebih terarah dalam menggali sebuah studi kasus (Sugiyono,

2011). Salah satu alasan memilih metodologi penelitian kualitatif dalam penelitian ini dikarenakan sudah menjadi tradisi ilmiah yang digunakan dalam penelitian bidang ilmu khususnya ilmu-ilmu sosial, budaya, psikologi serta pendidikan. Selain itu, tradisi penelitian kualitatif terdapat banyak hal yang diterapkan dalam metode ini, karena manfaatnya yang bisa dipahami dan secara langsung dapat mengarah terhadap tindakan kebijakan jika dibandingkan dengan penelitian kuantitatif (Subadi, 2006).

Lebih lanjut lagi, pendekatan studi kasus adalah penelitian yang memiliki sebuah pendekatan secara spesifik memiliki karakteristik khusus yang dapat dilakukan pada metodologi penelitian kualitatif atau kuantitatif. Dengan begitu, sasaran khususnya adalah individu atau kelompok, insitusi, maupun masyarakat luas. Dapat dikatakan bahwa studi kasus merupakan suatu serangkaian dalam kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci serta mendalam mengenai suatu program, peristiwa dan aktivitas, baik secara di tingkat individu, kelompok, lembaga maupun organisasi agar dapat memperoleh pengetahuan yang mendalam mengenai peristiwa tersebut. Peristiwa yang dipilih biasanya disebut kasus adalah hal yang aktual (*real-life events*), bukan sesuatu yang sudah lewat tetapi yang sedang berlangsung (Creswell & Creswell, 2017). Dalam konteks penelitian ini, studi kasus yang akan diteliti oleh peneliti adalah kepemimpinan transformasional Lurah Kalurahan Panggungharjo dalam menghadapi permasalahan COVID-19 di Kalurahannya. Kepemimpinan yang dimilikinya sangat berpengaruh terhadap kebijakan-kebijakan yang dilakukan dalam memberikan inovasi dalam program

PTC-19 sebagai pengendalian COVID-19 dan mempengaruhi bawahannya dengan caranya tersendiri dalam memimpin.

1.10.2 Jenis Data

Dalam penelitian terdapat dua jenis sumber data yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Data sekunder didapatkan dari pengambilan sumber data yang telah ada dan selanjutnya bisa langsung digunakan. Dalam hal ini juga bisa memanfaatkan seperti majalah, koran, acara TV, buku-buku serta cerita film sebagai bentuk sumber objek penelitian. Sedangkan, data primer dapat didapatkan secara langsung kepada objek penelitian tanpa melalui perantara (Rukajat, 2018).

1.10.3 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini akan dilakukan di Kalurahan Panggungharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Lokasi penelitian ini dipilih karena menimbang dari rumusan masalah yang telah dicapai, yakni prestasi yang ditorehkan oleh Kalurahan Panggungharjo sebagai pemilik PTC-19 yang dinobatkan dalam salah satu dari 21 inovasi pelayanan publik terbaik dalam pengendalian COVID-19 di Indonesia merupakan bukti kemampuan kepemimpinan dari Lurah Panggungharjo yang cenderung transformative, sehingga dengan dibuktikan dapat membawa PTC-19 sebagai salah satu dari 21 TOP inovasi pelayanan. Sehingga, mengkaji kepemimpinan transformasional Lurah Panggungharjo dalam program PTC-19 akan memperkaya kajian kepemimpinan transformasional yang berhasil membawa Kalurahannya menjadi salah satu pelayanan publik penanganan COVID-19 terbaik.

1.10.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan dalam seorang peneliti dalam memperoleh data dalam sebuah studi kasusnya. Peneliti akan masuk ke dalam latar tertentu yang akan diteliti sehingga kualitatif fenomena dapat dipahami maknanya secara baik jika dilakukan interaksi dengan subjek melalui wawancara dan observasi langsung sebagai teknik yang akan digunakan (Rukajat, 2018). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini akan memperoleh dari beberapa subjek yaitu wawancara, sedangkan data sekunder akan diperoleh dari kajian perpustakaan.

a. Kajian pustaka

Kajian perpustakaan merupakan suatu teknis dalam pengumpulan data kualitatif yang terdiri dari berupa fakta-fakta dan data yang tersimpan dalam mater berupa surat, catatan, file foto, hasil rapat, souvenir, artiker penulisan jurnal, berita, buku serta sumber tertulis lainnya. Oleh karena itu, materi dokumenter terbagi menjadi beberapa jenis yaitu diantara lain: autobiografi, surat pribadi, buku serta catatan harian, memorial, klipinh, dokumen pemerintah atau swasta, maupun dokumen dari institusi, data di server, flash disk maupun data yang tersimpan di situs web (Sugiyono, 2013).

b. Wawancara

Pengumpulan informasi ini dilakukan dengan menggunakan Tanya jawab yang dilakukan secara langsung atau melalui media telekomunikasi antara pewawancara dan informan sesuai dengan

pedoman tertentu. Inti dari wawancara tersebut adalah sebuah kegiatan yang bisa memperoleh informasi secara mendalam mengenai studi kasus yang diangkat oleh peneliti dalam penelitiannya atau bisa dikatakan sebuah proses pembuktian informasi yang telah di diperoleh melalui teknis lain sebelumnya (Sugiyono,2013). Dalam penelitian ini melakukan wawancara untuk memperoleh informasi secara mendalam dengan keterangan lisan dari pemerintah Kalurahan dan masyarakat Kalurahan Panggungharjo terkait kepemimpinan transformasional dari Lurah Panggungharjo dalam memimpin program PTC-19 dengan sebelum melakukan wawancara peneliti membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu. Dalam penelitian ini akan mewawancari: 1). Lurah Panggungharjo; 2) Badan Permusyawaratan Kalurahan Panggungharjo; 3) Anggota dan Ketua Divisi Program PTC-19; 4) 10 Masyarakat Kalurahan Panggungharjo; 5) Rival Pemilihan Lurah Panggungharjo Tahun 2018.

1.10.5 Teknik Analisis

Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan metode interaktif model, menurut (Huberman, 1994), menyatakan bahwa analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini teknik interaktif model digunakan sebagai berikut :

a. Reduksi data

Data yang akan direduksi bersumber dari data primer yang diperoleh dari wawancara kepada Lurah Panggungharjo, Badan Permusyawaratan Kalurahan Panggungharjo, Anggota dan ketua divisi pelaksana yang dipimpin oleh Lurah Panggungharjo dalam program PTC-19 yang pada akhirnya akan merujuk pada proses penggalian data spesifik mengenai Kepemimpinan Transformatif Lurah Panggungharjo pada program PTC-19. Selanjutnya data dipilah serta disesuaikan dengan definisi operasional yang mengacu pada Indikator Kepemimpinan Transformatif yang berkaitan pada karakteristik Pemimpin Transformatif, yakni: *Idealized influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*.

b. Penyajian data

Selanjutnya data yang telah direduksi akan dilakukan penyajian data untuk mendapatkan gambaran terkait hasil penelitian. Data yang telah direduksi dari hasil wawancara kepada kepada Lurah Panggungharjo, Badan Permusyawaratan Kalurahan Panggungharjo, Anggota dan ketua divisi pelaksana yang dipimpin oleh Lurah Panggungharjo dalam program PTC-19, 10 masyarakat Kalurahan Panggungharjo dan rival pemilihan Lurah Panggungharjo tahun 2018 yang pada akhirnya akan merujuk pada proses penggalian data spesifik mengenai Kepemimpinan Transformatif Lurah Panggungharjo pada program PTC-19 kemudian disajikan, hal ini agar mendapatkan data yang

sesuai dengan tema penelitian. Adapun bentuk penyajian data dalam penelitian berupa teks deskriptif analisis.

c. Penarikan kesimpulan

Dalam tahap ini dilakukan untuk menginterpretasikan data hasil penelitian, mengenai kepemimpinan transformasional dengan studi kasus kepemimpinan Lurah Panggungharjo dalam program PTC-19.

Tabel 3. Unit Analisis

Jenis Data	Sumber Data	Data Yang Diperlukan	Teknik Pengambilan Data
Primer	Lurah Panggungharjo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan Lurah Panggungharjo terhadap pengikutnya dalam menjalankan program PTC-19 2. Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan didalam program PTC-19 dan implementasinya 3. Respon dalam menghadapi tantangan dan kesempatan dalam program PTC-19 	Wawancara
	Badan Permusyawaratan Kalurahan Panggungharjo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi mengenai kinerja dan kepemimpinan Lurah Panggungharjo dalam program PTC-19 2. Dan sumber pendukung berbagai data terkait penelitian 	
	Anggota dan ketua divisi pelaksana yang dipimpin oleh Lurah Panggungharjo dalam program PTC-19	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi mengenai kinerja dan kepemimpinan Lurah Panggungharjo dalam program PTC-19 	

		2. Informasi mengenai perlakuan kepemimpinan Lurah Panggungharjo terhadap bawahannya dalam Program PTC-19	
	10 Masyarakat Kalurahan Panggungharjo	1. Informasi mengenai kinerja dan kepemimpinan Lurah Panggungharjo dalam program PTC-19. 2. Dan sumber pendukung berbagai data terkait penelitian	
	Rival Pemilihan Lurah Panggungharjo Tahun 2018	1. Informasi mengenai kinerja dan kepemimpinan Lurah Panggungharjo dalam program PTC-19. 2. Dan sumber pendukung berbagai data terkait penelitian	
Sekunder	Arsip data Kalurahan	Dokumen publik terkait dengan studi kasus seperti; sumberdaya, regulasi, data tertulis lainnya.	Kajian pustaka
	Arsip data pada program PTC-19	Dokumen publik terkait dengan studi kasus seperti; sumberdaya, regulasi dan data tertulis lainnya.	
	Buku, Artikel jurnal penelitian, Laporan, Berita, dan berbagai sumber tertulis lainnya	Sumber tertulis terkait gaya kepemimpinan transformasional	