

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian ini akan mengelaborasi kajian kepemimpinan transformasional pada pemimpin lokal dengan studi kasus kepemimpinan Lurah pada Kelurahan Purbayan, Kecamatan Kotagede, Kota Yogyakarta dalam implementasi Program GOGROK COVID-19. Semenjak menghadapi masa pandemi Covid-19 yang pertama kali terkonfirmasi di Kota Wuhan, Tiongkok (World Health Organization, 2020), dunia semakin mengalami krisis berkepanjangan akibat dari penyebaran COVID-19 yang semakin luas ke berbagai negara-negara (Zhang, 2020). Dalam perkembangannya, pada akhirnya Indonesia juga mengalami kasus pertamanya pada awal Maret 2020, sehingga memicu kepanikan yang berlebihan pada masyarakat Indonesia (Nuraini, 2020; Ridho et al., 2020)

Dalam upaya menekan angka kasus pandemic COVID-19, pemerintah Indonesia membuat kebijakan mengenai Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) agar warga Indonesia dapat membatasi mobilitas untuk memutus rantai penyebaran COVID-19 di Indonesia (Roziqin et al., 2021). Sehingga dampaknya, kebijakan ini semakin membuat krisis berkepanjangan akibat berhentinya berbagai aktivitas manusia karena pembatasan yang begitu ketat.

Pada saat ini, dampak pembatasan tersebut memperlihatkan perekonomian sangat turun drastis sehingga memberi pengaruh dalam berbagai sektor di Indonesia (PH et al., 2020). Maka dari itu Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan bahwa kesehatan masyarakat akan menjadi perhatian internasional terhadap penyakit tersebut. Indonesia membutuhkan kewaspadaan dan tanggapan terhadap COVID-19 akibat dampaknya pada krisis multidimensi (Nasution et al., 2020). Maka dari itu, kerumitan kasus yang semakin menguat membuat tidak hanya tenaga dan infrastruktur Kesehatan yang bekerja untuk menanganainya, tetapi juga bentuk pencegahan yang nyata dari masyarakat (Putri, 2020).

Dalam keadaan krisis akibat dari pandemi COVID-19, pada skala lokal, peran kepemimpinan pemerintah lokal sangatlah penting untuk hadir ditengah masyarakat lokal untuk menjalankan tata kelola pengendalian pandemi COVID-19 agar tidak semakin memburuk. 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 & ArchanaShukla, 2013)

Berangkat dari hal tersebut, sebuah tata kelola pemerintahan sangat memerlukan pemimpin yang mampu membawa perubahan (Transformasi) organisasi menjadi lebih baik dan tepat sasaran sesuai dengan tujuan bersama yang ditetapkan, berani mengambil keputusan yang cepat dan juga yang paling terpenting adalah tepat (Sardi, 2017). Namun, pada saat

ini khususnya para pemimpin lokal sedang pada tahapan diuji untuk menghadapi krisis multidimensi dalam menyelesaikan rantai penyebaran pandemi, sehingga para pemimpin harus segera mencari jalan terbaik untuk menyelesaikan permasalahan ini bersama dengan para jajarannya dan masyarakat (Solahudin et al., 2020). Di sinilah peran seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam situasi Pandemi Covid-19 untuk mengatasi situasi yang sangat serius, terutama sejak awal diumumkannya wabah virus yang telah menyebar seluruh Indonesia (Ahmad, 2020).

Penyebaran COVID-19 melahirkan dampak situasi yang menantang bagi seluruh komponen generasi saat ini, maka dari itu pengambilan program khusus untuk menyelesaikan permasalahan multidimensi COVID-19 sebagai strategi utama harus dilakukan dengan tepat dan cepat. Berjalanya sebuah program atau kebijakan akan dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin dapat melakukan tata kelola terhadap program atau kebijakan tersebut (Apriliyanti, 2020), dalam hal ini kecepatan dan ketepatan untuk menangani Covid-19 sangat bergantung kepada kualitas kepemimpinan dan kerapian terhadap koordinasi pada setiap pemimpin, maka dari itu semakin sigap, tanggap, dan efektif pemimpin tersebut, semakin efektiflah ia menangani dan mengatasi pandemic Covid-19 (Solahudin et al., 2020).

Dalam skala desa atau dalam penelitian ini selanjutnya disebut sebagai kelurahan, tata kelola kebijakan untuk pengendalian pandemi COVID-19 dijalankan secara langsung oleh lurah sebagai pemimpin yang berwenang

dalam memimpin sebuah kelurahan. Sehingga sampai sini dapat ditarik kesimpulan, bahwasanya seorang lurah sangat memberikan kontribusi dan pengaruh terhadap sebuah program pengentasan COVID-19 pada kalurahannya. Di Daerah Istimewa Yogyakarta, terdapat sebuah kalurahan yang diakui sebagai pencetus inovasi program pengendalian COVID-19 bernama program GOGROK COVID-19, hingga program ini diakui masuk dalam 21 inovasi terbaik penanganan COVID-19 (Gogrok COVID antar Yogyakarta masuk Top 21 inovasi penanganan COVID-19) (Purbayan, 2021).

Kalurahan tersebut merupakan kelurahan Purbayan, kelurahan yang mencetus program GOGROK COVID-19 sebagai upaya pengendalian penyebaran pandemi COVID-19. Kelurahan Purbayan dipimpin oleh seorang lurah yang juga melakukan tata kelola terhadap program GOGROK COVID-19, maka dari itu dengan munculnya inovasi GOGROK COVID-19 artinya bahwa kepemimpinan Lurah Purbayan merupakan gaya kepemimpinan transformatif yang cenderung tidak menyerah terhadap masalah, namun cenderung ingin mengubah keadaan dengan tata kelola pembuatan program GOGROK COVID-19 yang dia jalankan bersama dengan staff dan masyarakat. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka peneliti ingin mengkaji tentang bagaimana gaya kepemimpinan transformatif Lurah Purbayan dalam program GOGROK COVID-19 sebagai upaya memutus rantai pandemi COVID-19 di Kelurahan Purbayan.

Program GOGROK-19 ini sudah digerakkan sejak awal muncul virus corona karena inovasi ini berawal dari kegelisahan warga seiring mewabahnya Covid-19 pada awal 2020 silam. Dari warga mulai menginisiasi pengumpulan dana, dan membantu tetangga yang terdampak, untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari dengan sembako. Tidak hanya warga kurang mampu, melainkan juga terdampak Covid-19. Baik yang terkena PHK, atau jualan tidak laku, warga miskin lainnya dan sebagainya. Maka, sejak awal pandemi langsung memberi instruksi pada masing-masing RW untuk membentuk Posko Penanganan Covid-19. Satu di antara tugas Posko itu ialah menampung dana dari orang-orang yang lebih mampu, kemudian disalurkan kepada warga terdampak yang kurang mampu. Sehingga muncul program GOGROK COVID-19 yang melakukan beberapa program di kelurahan Purbayan seperti penyemprotan disinfektan, membagi masker setiap warga yang ada di Kelurahan, dan menanam tanaman dilahan yang kosong sehingga bisa bermanfaat untuk perekonomian yang ada di Kelurahan tersebut. Maka GOGROK COVID-19 yang ada di Kelurahan Purbayan terus mendapat pantauan sehingga bisa masuk dalam Top 21 Inovasi terbaik, bahwa program GOGROK yang diciptakan purbayan itu telah menjadi inspirasi untuk membuat program GOGROK di desa-desa lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana gaya kepemimpinan Transformasional Lurah Purbayan dalam Program GOGROK COVID-19 sebagai upaya memutus rantai pandemi COVID-19 di Kelurahan Purbayan?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui suatu model gaya kepemimpinan Transformasional Lurah Purbayan dalam Program GOGROK COVID-19 sebagai upaya memutus rantai pandemi COVID-19 di Kelurahan Purbayan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan berkontribusi terhadap kekosongan kajian teoritis terkait dengan studi kepemimpinan, khususnya studi kepemimpinan transformasional pada tingkat kelurahan ditengah pandemi COVID-19

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini akan menjadi sebuah rekomendasi kebijakan terhadap Lurah-lurah yang sedang memimpin tata kelola pengendalian pandemi COVID-19 agar bisa memimpin secara efektif dan efisien

1.5 Kajian Pustaka

Table 1 Kajian Pustaka

No	Penulis	Judul	Temuan
1.	(Rendy Rily Juniarto, 2017)	Kepemimpinan Transformatif Bupati KulonProgo	Kepemimpinan sangat berdampak terhadap kinerja seseorang maupun transformatif terhadap

- Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Tahun 2017 pegawai yang dapat terlihat dari Kualitas kerja, Ketepatan waktu, Inisiatif, Kemampuan dan Komunikasi. Dengan penerapan seperti itu akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
2. (Nrangwesthi Widyaningrum, Hayatul Kahirul Rahmat, 2020) Langkah Taktis Gaya kepemimpinan memiliki dua pendekatan yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan transformasional dalam menghadapi pandemic saat ini. Dimana gaya kepemimpinan tersebut ditunjukkan dengan kepemimpinan yang mampu mendorong pemikiran inovatif serta menggunakan nilai-nilai moral para pengikutnya sebagai hal penting untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang suatu permasalahan.
3. (Armadita & Sitohang, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan

- 2019) Motivasi, dan signifikan terhadap kinerja Loyalitas Karyawan karyawan karena memberikan Terhadap Kinerja motivasi dan loyaitas yang sangat Hotel Mercure bagus, semakin baik attitude, Grand Mirama sifat, gaya dan kinerja yang Surabaya dimiliki oleh pemimpin maka dapat mecapai target dan tujuan serta meningkatkan kinerja karyawannya.
4. (Haura, 2021) Analisis Dalam studi ini, Daerah Kota Kepemimpinan Sri Yogyakarta memiliki pemimpin Sultan yang sangat unik dikarenakan Hamengkubuwono masa jabatannya yang tanpa X Sebagai Sultan pemilihan umum dan berlaku Sekaligus Kepala seumur hidup, maka dari itu Daerah kepemimpinan sekaligus sultan di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki gaya kepemimpinan dengan cara tersendiri untuk memimpin rakyatnya.

5. (ALAUDIN, 2019) Kepemimpinan Transformasional Ala Dalang Wayang Ki Enthus Susmono (Bupati Kabupaten Tegal Periode 2014-2019)
- Ki Enthus Susmono menjalankan kepemimpinan transformasional dengan menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dicapai, bertindak secara rahasia dan optimis, memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut, menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting, memimpin dengan memberikan contoh, memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu.
6. (SULISTYO, 2021) Kepemimpinan bupati dalam pengembangan aparatur sipil negara berdasarkan merit system di sekretariat daerah kabupaten pinrang
- Pemimpin mempunyai peran dan pengaruh dalam menjalankan suatu agenda kerja, serta ikut menjadi pemegang wewenang dan kekuasaan dalam membangun daerah dalam memajukan sumber daya manusia yaitu memberikan kesempatan dan anggaran guna meningkatkan kapasitasnya.

7. (Firman et al., 2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar.
8. (Sahron, 2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Gaya Kepemimpinan PT JayaJadi Samudera Line memberikan transformasional terhadap pegawainya agar bisa termotivasi dan disiplin dalam bertugas.

Karyawan PT Jaya
Jadi Samudera Line
Surabaya

9. (Sutisna, 2020) Gaya Kepemimpinan Dalam Mendukung Perilaku Organisasi di PT.Kerry Ingredients Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19
- Gaya kepemimpinan dalam mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia pada masa pandemi covid-19 pemimpin melakukan perintah untuk para karyawannya untuk melakukan *work from home* (WFH) dan juga pemimpin menerapkan protokol kesehatan yang sudah ditetapkan yaitu wajib memakai masker ketika berada di dalam ruangan maupun di luar ruangan. Serta melakukan *sosial distancing* untuk memutus rantai penyebaran dan penularan covid-19.

10. (Bella & Airlangga, 2021) Tinjauan Islamic Servant-Leadership Pada Sistem Kepemimpinan Pemprov DKI Jakarta Dalam Menangani Pandemi Covid-19
- Dalam Penelitian ini, bertujuan untuk memperdalam khazanah Islam dan menggali sejarah Islam pada masa kejayaan dalam hal kepemimpinan serta meninjau bagaimana konsep Islamic Servant-Leadership di implementasikan sebagai gaya kepemimpinan oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dalam menangani Covid-19

Mengisi pembaharuan pada dari pada penelitian-penelitian terdahulu merupakan tujuan utama dari dilakukannya peneltian yang mutakhir. Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan oleh peneliti, beberapa fakta sebagai bahan pertimbangan sudah diperoleh dalam melakukan penelitian ini:

1.) Penelitian terkait dengan kepemimpinan ditengah krisis multidimensi akibat dari pandemi COVID-19 sudah tumbuh secara positif, akan tetapi kajiannya hanya terpusat pada studi kasus dataran elit politik yang dihasilkan dari proses elektoral. Artinya bahwa cakupan kepemimpinannya terlalu lebar, seperti kepemimpinan Gubernur, Bupati, Walikota, maupun Perusahaan-perusahaan besar yang ada di Indonesia. Sedangkan masih minim kajian mengenai kepemimpinan ditengah pandemi pada cakupan

pemerintahan kecil seperti di tingkat kelurahan, khususnya pada kajian kepemimpinan transformatif; 2.) Tingkat analisis kemampuan pemimpin dalam cakupan besar (seperti tingkat provinsi, kabupaten/kota, dan perusahaan raksasa) tidak bisa disamakan dengan analisis kemampuan pemimpin pada cakupan kecil (seperti di tingkat kelurahan), hal ini dikarenakan kualitas dan sumberdaya aktor-aktor yang dipimpin cukup berbeda; 3.) Kajian mengenai analisis kepemimpinan ditengah Pandemi COVID-19 masih belum merujuk pada studi kasus kepemimpinan pada program inovasi baru, padahal hal ini penting mengingat bahwa sebuah inovasi butuh proses adaptasi dalam tata kelolanya.

Berangkat dari pertimbangan-pertimbangan yang telah dikumpulkan oleh peneliti, maka peneliti akan mengkaji mengenai kepemimpinan tranformasional pada inovasi pengendalian pandemi COVID-19, dengan studi kasus program inovasi GOGROK COVID-19 di Kalurahan Purbayan sebagai salah satu 21 inovasi terbaik penanganan pandemi COVID-19 di Indonesia (Rusqiyati, 2020)

1.6 KERANGKA TEORI

1.6.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aspek yang sangat penting dalam sebuah tata kelola. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dari seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok untuk menerima pengaruh yang diberikan, dengan pada selanjutnya adalah mereka akan melakukan apa

yang sebenarnya diminta oleh seorang pemimpin untuk mencapai sebuah tujuan tertentu (Syamsu Q Badu, 2017) Kepemimpinan merupakan sebuah kegiatan, yang mana merupakan sebuah aktifitas yang berusaha untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk dapat menjalankan apa yang sudah ditetapkan dengan penuh rasa tanggung jawab demi tercapainya sebuah tujuan tertentu (Fridayana Yudiaatmaja, 2013).

Disisi lain, kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai sebuah kegiatan untuk menumbuhkan motivasi, kepercayaan diri, dan dukungan antar bawahan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Artinya bahwa, pemimpin memiliki tugas untuk memelihara keutuhan serta kualitas kinerja karyawan agar selalu lebih baik tertentu (Sulasmi, 2020). Dalam hal ini seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dan keahlian dalam melakukan tugas sehingga patut dihargai, sehingga dalam melakukan sebuah tantangan ataupun dalam menjankan tugas pemimpin dapat bertindak secara professional dan mampu memberikan motivasi kepada bawasanya. Pemimpin merupakan faktor dalam suatu kesuksesan atau gagalnya suatu tujuan yang ingin dicapai, sehingga kualitas seseorang pemimpin sangat berfungsi di suatu lembaga atau organisasi. Sebab pemimpin yang sukses akan mampu mengelola lembaga atau oraganisasinya serta bisa mempengaruhi orang lain sehingga bisa ikut bekerjasama dengannya (Manik & Perdana, 2015).

Kepemimpinan hanya terjadi pada sebuah kelompok, artinya bahwa sebuah kelompok menciptakan pemimpinnya sendiri. Kepemimpinan merupakan sumbangan dari individu dalam sebuah kelompok yang mengedepankan aspek-aspek kerjasama. Tidak akan terjadi sebuah kepemimpinan jika tidak ada kelompok, maka dari itu kedua hal tersebut antara kepemimpinan dan kelompok merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Seorang tidak bisa dikatakan sebagai seorang pemimpin jika dia berada pada posisi diluar kelompok, ia harus berada didalam kelompok dengan menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin dengan kapasitas kepemimpinannya (Nugroho, 2021). Pada sebuah organisasi, kepemimpinan merupakan sebuah aspek yang penting dan bahkan menjadi faktor krusial yang menentukan arah sebuah organisasi akan pergi (Muallidin, 2016).

Gaya dari seorang pemimpin adalah sebuah aktifitas yang dikerjakan oleh individu untuk menghadapi dan mengatur struktur operasional, mengawasi kinerja dan kebijakan, meluruskan masalah internal/eksternal. Kepemimpinan dari seorang pemimpin juga seringkali menimbulkan sebuah karakteristik khas dari seorang pemimpin, sehingga hal tersebutlah yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin kelompoknya agar dapat mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan; karakteristik tersebut bisa dalam bentuk komunikasi dan memberikan perintah terhadap bawahannya (Rivai, 2013)

Berdasarkan pemaparan yang ada, dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan merupakan keahlian yang dimiliki oleh individu untuk mempengaruhi individu lain atau sebuah kelompok yang mana pemimpin juga berada didalam kelompok tersebut. Seorang pemimpin juga bertugas untuk membangun motivasi serta kepercayaan diri bagi orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai sebuah kemampuan untuk mengkoordinasikan individu-individu didalam kelompok untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.

1.6.2 Fungsi Kepemimpinan

Seorang pemimpin mempunyai suatu kemampuan yang melekat pada dirinya untuk melakukan kewajibannya sebagai fungsi kepemimpinan penentu arah tujuan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi dengan pengawasannya sebagai fungsinya pemimpin untuk menghasilkan pengarahan (Lano, 2015). Menurut (Stoner, 1995), menjelaskan bahwasanya ada 2 fungsi pokok dari sebuah kepemimpinan, yakni:

a. Solving function

Pada fungsi ini, pemimpin diharapkan mampu untuk memecahkan sebuah masalah, minimal dapat berkontribusi dalam memberikan saran, informasi, dan pendapat untuk menyelesaikan sebuah masalah dalam kelompok

b. Social function

Pada fungsi ini, seorang pemimpin diharapkan mampu menjadi penghubung antar anggota didalam kelompok agar sebuah organisasi dapat bekerja dengan baik. Seorang pemimpin mampu untuk mengisi kekurangan dari bawahanya, atau misalnya menyelesaikan konflik perbedaan pendapat yang terjadi antar bawahan.

Sedangkan menurut (Richard, 2008), terdapat empat tugas dari seorang pemimpin yang mencakup:

a) Mendefinisikan peran dan misi dari sebuah organisasi

Tugas ini merupakan yang paling krusial bagi tercapainya sebuah tujuan dari organisasi yang dipimpin. Jika seorang pemimpin memahami fungsi, tujuan, dan structural organisasi; maka organisasi yang dipimpin akan berjalan dengan baik. Makapada bagian ini harus dilihat sebagai hal yang dinamis.

b) Pelaksanaan Tujuan Organisasi

Pada tugas ini, seorang pemimpin harus menjadi pribadi yang bijak dalam menjalankan fungsi dari organisasi. Artinya bahwa pemimpin harus bijaksana dalam dalam tatanan dan putusan yang dibuat sebagai fasilitas untuk mencapai tujuan dari organisasi yang dipimpinya.

c) Memertahankan keutuhan organisasi

Pada tugas ini, seorang pemimpin diharapkan dapat mewakili organisasinya kepada khalayak umum dan juga bawahanya, artinya bahwa seorang pemimpin dapat merefleksikan dirinya

sebagai identitas organisasi. Sehingga ia dapat membujuk bawahannya untuk mengikuti apa yang diputuskan olehnya, yang mana hal tersebut merefleksikan tujuan dari organisasi sehingga tidak terjadi perbedaan pendapat yang berpotensi mengancam keutuhan organisasi.

d) Mengendalikan konflik internal organisasi

Pada tugas ini, seorang pemimpin diharapkan dapat mengendalikan konflik-konflik yang terjadi didalam organisasinya. Selain konflik eksternal, konflik internal organisasi juga seringkali terjadi yang bersumber dari berbagai hal

Dari uraian-uraian diatas, dapat disimpulkan bahwasanya fungsi dari kepemimpinan adalah untuk dapat memberikan masukan/saran terhadap masalah yang terjadi, sekaligus menjadi jembatan penengah antar konflik yang ada pada antar bawahannya. Selain itu, pemimpin juga harus bisa mempertahankan keutuhan organisasi dengan mengarahkan bawahan agar mengikuti tujuan awal dari organisasi, sehingga fungsi pengendalian konflik internal organisasi semakin bisa dilakukan jika semua bawahannya memiliki satu misi yang sama.

1.7 Kepemimpinan Transformasional

1.7.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah bentuk transformasi kepemimpinan dari pemimpin ke pengikutnya, atau dalam konteks ini adalah para bawahannya (Ali, 2012). Menurut (Bass & Avolio, 1993), pemimpin transformasional adalah:

“Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared”.

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana para pengikut dan pemimpin bersama-sama menghadapi fase dimana mereka berusaha meningkatkan diri ke tahap motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional selalu menyerukan kepada pengikutnya untuk menjunjung tinggi cita-cita moralitas seperti kemanusiaan, kebebasan dan keadilan. Bukanya menempatkan diri pada seruan emosi seperti kecemburuan, keserakahan, dan kebencian kepada parapengikutnya. Maka dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan transformasional akan disibukkan dengan tujuan, nilai, moral, dan etika. Mereka menyelaraskan struktur internal untuk memperkuat nilai dan tujuan (Siswanto, 2017).

Sebuah budaya organisasi yang sudah using dapat membatasi seorang pemimpin dalam mentransformasi organisasi, sehingga upaya

pembaruan yang benar-benar mengubah budaya selalu diperlukan. Bahkan, satu faktor utama yang membedakan pemimpin transformasional adalah mereka bekerja untuk mengubah budaya organisasi, yang mana adalah melakukan transformasi kepada para bawahannya (Widjajakusuma, 2021). Seseorang dengan kepemimpinan transformasional sangat dikenal dengan sosok yang selalu memberikan kesempatan bagi bawahannya untuk berinovasi, pemimpin transformasional akan mendorong semua aktor didalam organisasi untuk dapat bekerja semaksimal mungkin, bekerja tanpa paksaan, dan pada akhirnya dapat menuju tujuan yang sudah ditentukan bersama (Covey, 1991)

Lebih lanjut, Pemimpin transformasional berdampak pada psikologi dan perilaku pengikutnya agar dapat membentuk nilai-nilai mereka (Brown, 1994). Pemimpinan transformasional akan dinilai dari bentuk yang dihasilkan dari kepemimpinan mereka. Para pengikut pemimpin transformasional akan merasa dihormati, kagum, setia, menghormati, dan percaya terhadapnya (Danim, 2009). Dalam prosesnya pemimpin transformasional akan melakukan beberapa hal: 1.) Mendorong para pengikutnya untuk menyadari bahwasanya hasil dari kinerja mereka sangatlah penting; dan 2.) membuat para pengikutnya lebih memprioritaskan organisasi untuk khalayak umum dibandingkan dirimereka sendiri (Siswanto, 2017).

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan oleh peneliti, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwasanya kepemimpinan

transformasional adalah sebuah kemampuan seorang pemimpin untuk bisa memberikan pengaruh terhadap pengikutnya untuk menuju tujuan yang sudah ditetapkan dengan membangkitkan semangat motivasi dan diksimoralitas. Sehingga pada akhirnya, pemimpin tranfosmasional akan membuat para pengikutnya bekerja semaksimal mungkin hingga para pengikutnya lebih mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan secara personal.

1.7.2 Karakteristik Kepemimpinan Tranformasional

Dalam konsep kepemimpinan, seorang pemimpin memiliki karakteristiknya tersendiri saat menjalankan pola kepemimpinannya. Karakteristiklah yang akan membentuk bagaimana pemimpin memperlakukan pengikutnya, serta bentuk keputusan yang diambilnya. Menurut (Gregory Stone et al., 2004), berpendapat bahwasanya ada 4 karakteristik yang dimiliki oleh pemimpin transformational:

a. Idealized influence (or charismatic influence)

Karakteristik ini memiliki arti bahwasanya seorang pemimpin transformasional harus memiliki kharisma atau disebut juga sebagai pemimpin yang karismatik. Kharismanya dinilai dapat ‘menyihir’ bertindak mengikuti pimpinanya. Dalam praktiknya, kharisma ini dibentuk dari bagaimana seorang pemimpin dapat memahami visi dan misi dari sebuah organisasi yang dia pimpin, memiliki pendirian yang tegas, memiliki komitmen serta konsistensi yang tinggi terhadap keputusan yang dibuat, dan juga menaruh penghargaan

lebih kepada bawahannya. Artinya bahwa seorang pemimpin transformasional menjadi 'role mode' yang sebenarnya sangat dihormati, dikagumi, dihargai, dan juga diikuti oleh bawahannya yang dipimpin olehnya.

b. Inspirational motivation

Karakteristik ini adalah ciri khas seorang pemimpin transformasional yang sebenarnya memiliki standar tinggi untuk sebuah tujuan, akan tetapi seorang pemimpin tidak akan membiarkan pengikutnya tidak dapat mengikuti standar tersebut, melainkan seorang pemimpin dengan standar tinggi akan mendorong pengikutnya untuk dapat mencapai standar yang sudah ia tentukan. Pemimpin transformasional ini biasanya dapat membangun rasa optimisme dan antusiasme bawahannya ketika berada didalam masalah yang rumit. Artinya bahwa seorang pemimpin transformasional selalu memberikan motivasi dan inspirasi yang membangun semangat bawahannya.

c. Intellectual stimulation

Karakter ini lebih menekankan kepada seorang pemimpin yang dapat mendorong bawahannya untuk menghadapi dan menyelesaikan sebuah permasalahan dengan cermat dan berpikir rasional. Lebih jauh lagi, ia akan mendorong bawahannya untuk dapat menemukan cara yang baru dalam menyelesaikan masalahnya. Artinya bahwa pemimpin transformasional akan cenderung membuat bawahannya lebih berpikir lebih kreatif dan inovatif.

d. Individualized consideration

Pada karakter ini, pemimpin transformasional akan dapat menyerap pemahaman mengenai perbedaan secara personal/individu dari para bawahannya yang majemuk. Seorang pemimpin transformasional akan memiliki kemampuan untuk mendengarkan keluhan, aspirasi, memberikan pendidikan, pelatihan, dan berbagai hal yang sifatnya membangun individu bawahannya. Lebih jauh lagi, pemimpin transformasional berkemampuan untuk melihat lebih dalam mengenai kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh bawahannya untuk kemudian dapat dimunculkan secara nyata melalui fasilitas yang ia berikan berdasarkan dari analisis kebutuhan pengikutnya. Keimpulanya adalah pemimpin transformasional mampu memberikan penghargaan, atau dengan kata lain menghargai bawahannya berdasarkan kebutuhan bawahan dan memberikan fasilitas untuk berprestasi dan berkembang.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwasanya seorang pemimpin akan dapat dikatakan transformational apabila terdapat empat karakteristik tersebut didalam dirinya saat menjadi pemimpin. Jika seorang pemimpin sudah dapat mengidentifikasi dirinya bahwa ia adalah pemimpin transformasional, maka menurut (Luthans, 2006), seorang pemimpin akan berlaku seperti: 1.) Memberikan identifikasi bagi dirinya bahwa ia adalah agen perubahan; 2.) Memiliki sifat yang pemberani; 3.) Mempercayai orang lain, bertindak berdasarkan sebuah sistem nilai; 4.) Meningkatkan

kapasitasnya terus menerus; 5.) Memiliki kekuatan dan kemauan untuk menghadapi situasi yang sangat rumit; 5.) Memiliki visi yang jelas untuk masa depan.

1.8 Lurah

1.8.1 Lurah

Dalam tata kelola pemerintahan ditingkat kelurahan, kepala kelurahan atau yang seterusnya akan disebut lurah merupakan jabatan tertinggi yang mengatur serta memimpin tata kelola pemerintahan kelurahan. Wilayah kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten/kota di bawah kecamatan yang secara langsung berada di bawah camat dan bertanggung jawab terhadap camat secara langsung. Dengan di keluarkannya Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 pasal 229 tentang kelurahan, yakni lurah diangkat selaku kepala kelurahan serta perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada camat dan dilantik oleh bupati/walikota serta bertugas membantu camat dalam banyak hal termasuk didalamnya dalam bidang pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Karena hal tersebut lurah sebagai kepala kelurahan harus memiliki kemampuan yang baik dalam memimpin kelurahannya. Sehingga sangat diperlukan bahwa seorang lurah dapat memiliki kemampuan dalam mengambil inisiatif, prakarsa, perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan, sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik. Untuk mewujudkan sebuah pemerintahan daerah yang baik dan sejahtera, seorang lurah harus menetapkan suatu perencanaan

implementasi yang berisi strategi, program dan kegiatan merupakan hasil sumber daya kelurahan tersebut (Baharuddin, 2020).

1.8.2 Wewenang Lurah

Tugas seorang lurah ialah melakukan Pembinaan Lembaga Kemasyarakatan, dari sejumlah fungsi yang menjadi tanggung jawab oleh seorang lurah maka ruang lingkup lurah yakni melaksanakan sejumlah wewenang yang telah ditetapkan oleh Bupati/Walikota yang telah di atur pada UU Nomor 6 tahun 2014, antara lain adalah Pelaksana kegiatan pemerintahan kelurahan, Pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, dan Pembinaan lembaga kemasyarakatan.

1.9 Definisi Konseptual

Defenisi konseptual merupakan sebuah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik pada suatu masalah yang akan diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas bahwa dapat dikemukakan defenisi konseptual dari masing-masing variable, sebagai berikut :

1.9.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seorang individu didalam sebuah kelompok untuk dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan/atau kalau perlu memaksa orang atau kelompok untuk menerima pengaruh yang diberikan, dengan pada selanjutnya adalah mereka akan melakukan apa yang sebenarnya diminta oleh seorang

pemimpin untuk mencapai sebuah tujuan tertentu dengan penuh rasa tanggungjawab.

1.9.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah bentuk transformasi kepemimpinan dari pemimpin ke pengikutnya, yang merupakan sebuah proses dimana para pengikut dan pemimpin bersama-sama menghadapi fase dimana mereka berusaha meningkatkan diri ke tahap motivasi dan moralitas yang lebih tinggi.

1.9.2 Lurah

Kepala kelurahan atau lurah merupakan jabatan tertinggi yang mengatur serta memimpin tata kelola pemerintahan wilayah kelurahanyang bertanggung jawab dalam bidang pemerintahan dan pelayanan masyarakat.

1.10 DEFINISI OPERASIONAL

Pada bagian definisi operasional, peneliti akan menggunakan karakteristik dari pemimpin transformasional dari (Gregory Stone et al., 2004), yang terdiri:

Table 2 Karakteristik Kepemimpinan

No	Karakteristik	Tindakan
1	Idealized influence (or charismatic influence)	a. Memahami visi&misi kelompok b. Pendirian yang tegas c. Komitmen dan Konsistensi yang tinggi

		<ul style="list-style-type: none"> d. Menghargai pengikutnya e. Menjadi role model yang dikagumi dan dihormati oleh pengikutnya
2	Inspirational motivation	<ul style="list-style-type: none"> a. Memiliki standar/target yang tinggi b. Mendorong pengikutnya untuk mencapai target c. Membangun rasa optimisme dan antusiasme pengikutnya dalam keadaan sulit d. Memberi inspirasi dan motivasi kepada pengikutnya
3	Intellectual stimulation	<ul style="list-style-type: none"> a. Mendorong pengikutnya untuk menghadapi sebuah tantangan dengan cerman dan rasional b. Mendorong bawahanya untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menghadapi permasalahan c. Tidak terpaku dengan cara umum
4	Individualized consideration	<ul style="list-style-type: none"> a. Memahami perbedaan karakter masing-masing pengikutnya yang majemuk

		<ul style="list-style-type: none"> b. Memiliki kemampuan untuk mendengarkan aspirasi dari pengikutnya c. Memberikan pelatihan dan pendidikan untuk membangun kapasitas individu pengikutnya d. Mampu membaca potensimasing-masing individu pengikutnya e. Mendorong bawahannya berkembang dan berprestasi
--	--	---

1.11 METODELOGI PENELITIAN

1.11.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan mengkaji implementasi dari Kepemimpinan Transformasional Pemimpin Lokal Sebagai Upaya Pengendalian Pandemi Covid-19 di Kelurahan Purbayan, Kecamatan Kotagede, Kota Yogyakarta dalam implementasi Program GOGROK COVID-19. Dalam penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus Metodologi penelitian kualitatif adalah jenis metodologi yang merupakan penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai atau menyangkut masalah-masalah dalam kehidupan sosial yang berdasarkan kondisi realitas atau natural setting

yang kompleks, dan rinci (Sugiyono, 2011), sehingga penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami obyek yang diteliti secara mendalam. Dengan memanfaatkan landasan teori yang telah ada, proses penuntunan analisis berdasarkan temuan akan semakin terarah dalam menggali sebuah studi kasus (Sugiyono, 2011). Alasan dari pemilihan metodologi penelitian kualitatif dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif sudah menjadi tradisi ilmiah digunakan dalam penelitian bidang ilmu khususnya ilmu-ilmu sosial, budaya, psikologi dan pendidikan. Bahkan dalam tradisi penelitian kualitatif pun telah banyak diterapkan metode ini, karena manfaatnya lebih bisa difahami dan secara langsung bisa mengarah pada tindakan kebijakan bila dibanding dengan penelitian kuantitatif. (Subadi, 2006).

Sedangkan pendekatan studi kasus merupakan sebuah pendekatan dalam penelitian yang secara spesifik memiliki karakteristik khusus yang mana dapat dilakukan pada metodologi penelitian kualitatif atau kuantitatif, dengan sasaran khusus adalah perorangan atau kelompok, institusi, bahkan masyarakat luas. Dalam hal ini bahwa bahwa studi kasus ialah suatu serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut. Biasanya, peristiwa yang dipilih yang selanjutnya disebut kasus adalah hal yang aktual (real-life events), yang sedang berlangsung, bukan

sesuatu yang sudah lewat (Creswell & Creswell, 2017). Dalam konteks penelitian saat ini, studi kasus yang tengah diteliti adalah tentang implementasi dari Kepemimpinan Transformasional Pemimpin Lokal Sebagai Upaya Pengendalian Pandemi Covid-19 di Kelurahan Purbayan, Kecamatan Kotagede, Kota Yogyakarta dalam implementasi Program GOGROK COVID-19.

1.11.2 Jenis Data

Terdapat dua jenis sumber data dalam penelitian ini, diantaranya adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder diperoleh dari pengambilan sumber data yang sudah ada dan kita tinggal memakainya, hal ini juga kita dapat memanfaatkan seperti majalah, koran, acara TV, buku-buku, dan cerita film sebagai objek penelitian. Sedangkan data primer dapat diperoleh secara langsung kepada objek penelitian tanpa melakukan perantara (Rukajat, 2018).

1.11.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini hendak mengkaji kepemimpinan lurah dalam implementasi program GOGROK COVID-19 yang berada di Kelurahan Purbayan, Kecamatan Kotagede, Kota Yogyakarta

1.11.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data dalam sebuah studi. Dalam hal ini peneliti masuk ke dalam latar tertentu yang sedang diteliti karena kualitatif fenomena dapat dimengerti maknanya secara baik apabila melakukan interaksi

dengan subjek secara wawancara dan observasi dalam penelitian ini merupakan teknik yang digunakan (Rukajat, 2018). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini akan diperoleh dari wawancara, sedangkan data sekunder akan diperoleh dari kajian perpustakaan.

1.11.5 Teknik Analisis Data

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 Purbayan, Badan Permusyawaratan Kalurahan Purbayan, Anggota dan ketua divisi pelaksana yang dipimpin oleh Lurah Purbayan dalam program GOGROK COVID-19 yang pada akhirnya akan merujuk pada proses penggalan data spesifik mengenai Kepemimpinan Transformatif Lurah Purbayan pada program GOGROK COVID-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 Lurah Purbayan, Badan Permusyawaratan Kalurahan Purbayan, Anggota dan ketua divisi pelaksana yang dipimpin oleh Lurah Purbayan dalam program GOGROK COVID-19 yang pada akhirnya akan merujuk pada proses penggalian data spesifik mengenai Kepemimpinan Transformatif Lurah Purbayan pada program GOGROK COVID-19 kemudian disajikan, hal ini agar mendapatkandata 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 Purbayan dalam program GOGROK COVID-19.

d. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah sebuah teknik pengumpulan data kualitatif yang berisi sejumlah besar fakta dan data yang tersimpan di materi berupa surat, catatan, file foto, hasil rapat, souvenir, artikel penelitian jurnal, berita, buku, dan sumber tertulis lainnya. Maka dari itu pada materi dokumenter terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

autobiografi, surat pribadi, buku atau catatan harian, memorial, kliping, dokumen pemerintah atau swasta, dokumen dari institusi, data di server dan flash-disk, data yang tersimpan di situs web (Sugiyono, 2013).

e. Wawancara

Dalam hal ini dapat dilakukan pengumpulan informasi yang menggunakan tanya jawab dengan dilakukan secara tatap muka, atau melalui media telekomunikasi antara pewawancara dan informan, dengan menggunakan pedoman tertentu. Intisari wawancara adalah suatu kegiatan yang dapat memperoleh informasi mendalam tentang sebuah studi kasus yang akan diangkat dalam penelitian, atau merupakan proses pembuktian informasi yang telah diperoleh melalui teknik lain sebelumnya (Sugiyono, 2013)

1.11.6 Satuan Analisis

Table 3 Data Analisis

Jenis Data	Sumber Data	Data Yang Diperlukan	Teknik Pengambilan Data
Primer	Lurah Purbayan	1. Perlakuan lurah perubayan terhadap pengikutnya dalam menjalankan program GOGROK COVID-19	Wawancara

		<p>2. Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan didalam program GOGROK COVID-19</p> <p>3. Respon menghadapi tantangan dan kesempatan dalam program GOGROK COVID-19</p> <p>4. Berbagai data terkait penelitian yang akan dibutuhkan</p>	
Primer	Badan Permusyawaratan Kelurahan Purbayan	<p>1. Informasi mengenai kinerja dan kepemimpinan Lurah Purbayan dalam program GOGROK COVID-19</p> <p>2. Dan berbagai data terkait penelitian</p>	Wawancara
Primer	Anggota dan ketua divisi pelaksana yang	1. Informasi mengenai pengalaman sebagai pengikut	

	dipimpin oleh Lurah Purbayan dalam program GOGROK COVID-19	<p>kepemimpinan Lurah Purbayan dalam Program GOGROK COVID-19</p> <p>2. Informasi mengenai persepsi mengenai kebijakan dan gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh Lurah Purbayan dalam program GOGROK COVID-19</p> <p>3. Berbagai informasi lainnya yang mendukung penelitian</p>	
Sekunder	Arsip data Kelurahan	Dokumen publik terkait dengan studi kasus seperti; sumberdaya, regulasi, dan data tertulis lainnya.	Kajian Pustaka
	Arsip data pada program GOGROK	Dokumen publik terkait dengan studi kasus seperti; sumberdaya,	Kajian Pustaka

	COVID-19	regulasi, dan data tertulis lainya.	
	Buku, Artikel Jurnal Penelitian, Laporan, Berita, dan berbagai sumber tertulis lainya.	Sumber tertulis terkait dengan kajian gaya Kepemimpinan transformasional	Kajian Pustaka