

**KEPEMIMPINAN YANG TEPAT UNTUK MEMBANGUN SEKTOR PUBLIK
YANG UNGGUL**

The Right Initiative To Build A Prosperous Public Sector.

Paramita Sundari

¹*Fakultas Sosial dan Humaniora, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Cahaya
Prima*

E-mail : paramitasundari2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Kepemimpinan Yang Tepat Untuk Membangun Sektor Publik Yang Unggul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data non- numerik. Pendekatan kualitatif ini sangat cocok digunakan karena memungkinkan peneliti untuk menggali secara rinci perspektif, pengalaman, dan praktik kepemimpinan dari berbagai sudut pandang dari orang-orang yang terlibat secara langsung dalam sektor public. Hasil dari penelitian ini adalah Pemimpin yang efektif adalah mereka yang tidak hanya memiliki visi yang jelas mengenai tujuan dan arah organisasi, tetapi juga memiliki kemampuan luar biasa untuk mengkomunikasikan visi tersebut kepada seluruh anggota tim dan salah satu praktik kepemimpinan yang sangat efektif adalah berinvestasi secara berkelanjutan dalam pelatihan dan pengembangan staf untuk memastikan bahwa karyawan mereka mampu mempertahankan pengetahuan dan keterampilan terbaru. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang tepat untuk membangun sektor publik yang unggul adalah kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan visi yang jelas, transparansi, adaptabilitas, dan praktik partisipatif.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Sektor Publik

Abstract

This research discusses the right leadership to build a massive public sector. This research uses a qualitative approach that focuses on the collection and analysis of non-numeric data. This qualitative approach is perfectly suited to use as it allows researchers to dig in detail perspectives, experiences, and leadership practices from a variety of points of view of people directly involved in the public sector. The result of this research is that effective leaders are those who not only have a clear vision of the goals and direction of the organization, but also have an extraordinary ability to communicate that vision to the entire team member and one of the most effective leadership practices is to invest continuously in staff training and development to ensure that their employees are able to maintain the latest knowledge and skills. As for the conclusion of this study, this study reveals that the right leadership to build a superior public sector is leadership capable of integrating clear vision, transparency, adaptability, and participatory practices.

Keywords: Leadership, Public Sector

PENDAHULUAN

Pada era saat ini dimana dunia berkembang dengan sangat cepat, kepemimpinan yang efektif dalam sektor publik semakin penting karena kepemimpinan adalah jalan dan kendaraan yang membawa kita dari masa lalu ke masa sekarang.¹ Kepemimpinan yang efektif adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam pertumbuhan dan kemajuan sebuah organisasi. Kemajuan organisasi akan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif. Karena pemimpin sangat penting untuk menetapkan visi dan tujuan organisasi, mengalokasikan dan memotivasi sumber daya untuk menjadi lebih kompeten, mengkoordinasikan perubahan, dan memberikan pemberdayaan yang kuat kepada pengikutnya untuk menetapkan arah yang paling tepat atau terbaik.²

Kepemimpinan di organisasi sektor publik tidak pernah mudah. Dalam hal visibilitas publik, pengawasan, dan akuntabilitas, serta konteks politik, kepemimpinan dalam sektor lain memiliki banyak kesamaan dan perbedaan. Pemimpin eksekutif selalu dihadapkan pada masalah besar dan pilihan yang sulit. Meningkatnya permintaan untuk berbagai layanan publik, ketidakmampuan untuk memperhitungkan biaya pelayanan publik, tantangan di dalam negeri dan di luar negeri, dan meningkatnya harapan masyarakat terhadap kepemimpinan sektor publik adalah masalah yang muncul.

Pelayanan publik yang efektif dan efisien sangat penting bagi masyarakat. Keberhasilan pelayanan publik, baik dalam pemerintahan, lembaga negara, maupun organisasi non-pemerintah, bergantung pada banyak faktor. Sistem yang baik, dikombinasikan dengan kepemimpinan yang kuat dan berpengalaman. Dalam

bidang pelayanan publik, kepemimpinan melibatkan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan menggerakkan orang-orang dan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan bersama, yaitu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Pelayanan publik yang berkualitas melibatkan berbagai kualitas, seperti responsivitas, kecepatan, akurasi, dan keterbukaan terhadap kebutuhan masyarakat.⁴

Untuk meningkatkan efektivitas pemerintahan, kepemimpinan adalah faktor yang sering disebutkan. Gagasan bahwa kepemimpinan adalah kunci keberhasilan organisasi didukung oleh banyak bukti empiris, seperti sektor publik, yang biasanya berfungsi sebagai organisasi yang berorientasi pada tujuan di mana berbagai orang bekerja sama di bawah bimbingan pemimpin. Untuk kepemimpinan yang efektif, kepemimpinan memerlukan kemampuan untuk memahami situasi, dan kunci keberhasilan kepemimpinan adalah penerimaan pengikut, bukan pemilihan atau pengangkatan. Tinjauan Teoritis

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Dalam definisi secara luas kepemimpinan adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa kepada para pengikutnya, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran tersebut, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari

orang-orang di luar kelompok atau organisasi.⁶

Menurut Kadarusman (2012) kepemimpinan (Leadership) dibagi tiga, yaitu: (1) Self Leadership; (2) Team Leadership; dan (3) Organizational Leadership. Self Leadership yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup. Team Leadership diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah team leader (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepeimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi. Sedangkan organizational leadership dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh organizational leader (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

Sektor publik adalah bidang kajian yang berkaitan dengan publik/masyarakat. Kajian sektor publik bisa diidentifikasi terdapat tiga elemen didalamnya yaitu government, civil society, dan privat sector. Mardiasmo mendefinisikan sektor

publik sebagai suatu entitas yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang dan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan dan hak public. Domain publik memiliki wilayah yang lebih luas dan kompleks dibandingkan dengan sektor swasta. Keluasan wilayah publik ini tidak hanya disebabkan luasnya jenis dan bentuk organisasi yang berada didalamnya, akan tetapi juga karena kompleksnya lingkungan yang mempengaruhi lembaga-lembaga publik tersebut

Metode Penelitian

Untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan komprehensif tentang berbagai aspek kepemimpinan dalam sektor publik, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data non- numerik. Pendekatan kualitatif ini sangat cocok digunakan karena memungkinkan peneliti untuk menggali secara rinci perspektif, pengalaman, dan praktik kepemimpinan dari berbagai sudut pandang dari orang-orang yang terlibat secara langsung dalam sektor publik. Metode ini membantu para peneliti memahami dinamika kompleks yang terlibat dalam kepemimpinan sektor publik, termasuk cara orang berinteraksi satu sama lain, proses pengambilan keputusan, serta kesulitan dan peluang yang dihadapi oleh para pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan layanan publik yang baik.⁹

Hasil dan Pembahasan

A. Karakteristik Kepemimpinan yang Efektif

1. Visi yang Jelas dan Komunikatif: Pemimpin yang efektif adalah mereka yang tidak hanya memiliki visi yang jelas mengenai tujuan dan arah organisasi, tetapi juga memiliki kemampuan luar biasa untuk mengkomunikasikan visi tersebut kepada seluruh anggota tim. Mereka menggunakan berbagai metode komunikasi untuk memastikan bahwa setiap anggota staf memahami, merasa terlibat, dan termotivasi oleh visi tersebut. Dengan demikian, mereka dapat menginspirasi staf untuk

bekerja menuju tujuan bersama dengan semangat dan dedikasi yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi.¹⁰

2. Komitmen terhadap Transparansi dan Akuntabilitas: Pemimpin yang baik menyadari betapa pentingnya memiliki transparansi dan akuntabilitas dalam setiap aspek operasi organisasi. Mereka memastikan bahwa semua proses dan keputusan dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan cara ini, mereka menciptakan kepercayaan yang kuat antara mereka dan anggota masyarakat umum yang dilayani oleh organisasi. Kepercayaan ini memiliki kemampuan untuk meningkatkan dukungan dan kerja sama, baik di dalam maupun di luar organisasi, sehingga meningkatkan kredibilitas dan keberhasilan organisasi.¹¹
3. Kemampuan Beradaptasi dan Inovatif: Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan yang luar biasa untuk beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah dan terus mendorong inovasi dalam organisasi mereka. Mereka menyadari bahwa perubahan adalah bagian penting dari pertumbuhan organisasi dan bahwa kemampuan untuk beradaptasi adalah

kunci untuk bertahan dan berkembang. Mereka mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi. Pemimpin yang memiliki kemampuan beradaptasi dan inovatif ini mampu memimpin perusahaan untuk melewati tantangan yang muncul dalam lingkungan yang dinamis dan tetap kompetitif dalam jangka panjang.

B. Praktik Kepemimpinan yang Efektif

1. Pendekatan Partisipatif dan Kolaboratif: Pemimpin yang berhasil biasanya menggunakan pendekatan partisipatif dalam proses pengambilan keputusan; pendekatan ini melibatkan karyawan dan anggota tim mereka untuk berbicara tentang strategi dan merencanakannya. Pemimpin ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif dengan mendorong kolaborasi antar departemen. Partisipasi aktif dari karyawan tidak hanya membuat mereka merasa lebih memiliki dan bertanggung jawab atas hasil akhir, tetapi juga menghasilkan solusi yang lebih luas dan inovatif karena berbagai sudut pandang dipertimbangkan. Selain itu, metode ini meningkatkan koneksi tim, meningkatkan komunikasi, dan mempercepat penyelesaian masalah.
2. Pengembangan Kapasitas dan Pelatihan: Salah satu praktik kepemimpinan yang sangat efektif adalah berinvestasi secara berkelanjutan dalam pelatihan dan pengembangan staf untuk memastikan bahwa karyawan mereka mampu mempertahankan pengetahuan dan keterampilan terbaru. Program pelatihan yang berkelanjutan

dan komprehensif tidak hanya meningkatkan kemampuan karyawan tetapi juga meningkatkan motivasi mereka karena mereka merasa dihargai dan didukung. Selain itu,

karyawan yang terlatih dengan baik memiliki kemampuan yang lebih besar untuk mengatasi tantangan yang rumit dan beradaptasi dengan perubahan, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi.

3. **Pengendalian Konflik yang Efektif:** Meskipun konflik di tempat kerja tidak dapat dihindari, pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat menangani perselisihan dengan cara yang bijaksana dan adil. Mereka tidak hanya memungkinkan penyelesaian konflik yang cepat dan efektif, tetapi mereka juga memastikan bahwa masing-masing pihak merasa didengar dan dipahami. Pemimpin ini dapat mempertahankan komitmen tim dan menjamin operasional yang lancar dengan menggunakan teknik mediasi dan komunikasi yang efektif. Kemampuan untuk mengelola konflik dengan baik juga membantu membangun budaya kerja yang positif dan sehat. Ini membuat anggota tim merasa aman untuk mengekspresikan pikiran dan kekhawatiran mereka tanpa khawatir akan akibatnya.

C. Tantangan yang dihadapi

1. **Birokrasi dan Regulasi yang Ketat:** Birokrasi yang kompleks dan regulasi yang ketat adalah salah satu masalah utama yang sering dihadapi oleh para pemimpin dalam sektor publik. Struktur birokrasi yang berlapis-lapis sering kali memperlambat

proses pengambilan keputusan karena setiap langkah harus melalui berbagai tingkat persetujuan dan verifikasi. Selain itu, peraturan yang ketat seringkali menghalangi para pemimpin untuk bertindak inovatif atau menerapkan kebijakan baru. Untuk menghadapi tantangan ini, para pemimpin harus memiliki pemahaman yang kuat tentang aturan yang berlaku, serta kemampuan untuk menemukan cara inovatif untuk memanfaatkan aturan tersebut tanpa mengorbankan produktivitas dan efisiensi.

2. **Keterbatasan Sumber Daya:** Keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia adalah masalah besar lainnya. Pemimpin sektor publik sering kali harus bekerja dengan anggaran yang terbatas. Ini berarti mereka tidak dapat melanjutkan program yang penting atau menginvestasikan dalam infrastruktur dan teknologi baru. Selain itu, sumber daya manusia yang terbatas dalam jumlah dan keterampilan

dapat menghambat suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemimpin harus mahir dalam manajemen sumber daya, mengoptimalkan anggaran, dan memberikan latihan dan pengembangan yang berkelanjutan kepada karyawan mereka.

3. **Resistensi terhadap Perubahan:** Perubahan dapat muncul di berbagai tingkatan organisasi. Orang-orang yang telah terbiasa dengan cara kerja lama mungkin merasa tidak nyaman atau tidak mau menerima perubahan atau inovasi, meskipun perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk mengelola

4. perubahan dengan baik, yang mencakup komunikasi yang efektif, melibatkan karyawan dalam proses perubahan, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk membantu karyawan beradaptasi. Dengan cara ini, pemimpin dapat mengurangi resistensi dan mendorong penerimaan yang lebih luas terhadap perubahan, yang akan memungkinkan organisasi untuk berkembang dan mencapai tujuan yang lebih tinggi

PENUTUP

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang tepat untuk membangun sektor publik yang unggul adalah kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan visi yang jelas, transparansi, adaptabilitas, dan praktik partisipatif. Meskipun terdapat berbagai tantangan, pemimpin yang kompeten dan berdedikasi dapat mengatasi hambatan tersebut dan mendorong organisasi sektor publik menuju kinerja yang unggul. Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajerial di sektor publik, serta memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam konteks ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Fatah Fanani and others,
'Kepemimpinan
Transformasional Sektor

Publik', *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 4.2 (2020), p. 84, doi:10.26740/jpsi.v4n2.p84-90
Hoffman, 'Metode Kualitatif', pp. 1–11 Dadang.

Encep Syarifudin, 'Teori Kepemimpinan', *Alqalam*, 21.102 (2004), p. 459, doi:10.32678/alqalam.v21i102.1644.

Fridayana Yudiaatmaja, 'Issn 1412 – 8683 29', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*,

IV.2 (2013),
<<http://dx.doi.org/10.1016/j.intman.2016.11.002>>
<https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.10.007>
<http://ilp.ut.ac.id/index.php/JOM/article/view/432>
<http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007>
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007>

Isnaini Muallidin, 'Kepemimpinan Sektor Publik Dalam Perspektif New Public Leadership',

UMY Repository, 2014, pp. 1–12.

Muhammad Aidil Fitriansyah Usman, 'Studi Eksploratori Gagasan Kepemimpinan Sektor Publik Dari Sudut Pandang Pegawai Negeri Sipil (PNS) Indonesia', *Jurnal Aparatur*, 6.2 (2022), pp. 122–44, doi:10.52596/ja.v6i2.166.

N Haryono, 'Jejaring Untuk Membangun Kolaborasi Sektor Publik', *Jurnal Jejaring Administrasi Publik*, 1.4 (2012), pp. 48–53.

Priyastiwi Priyastiwi, 'Karakteristik

Dan Gaya Kepemimpinan Organisasi
Sektor Publik’,
Kajian Bisnis STIE Widya

Wiwaha, 25.1 (2017), pp. 1–12,
doi:10.32477/jkb.v25i1.227.