

Efektivitas Model Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Kasus di Dinas Sosial Kota Surabaya Jawa Timur)

Mira Zada Ivana¹, Supri Hartono², Radjikan³

Riwayat artikel: Diterima: 15 Mei 2024, Diterima: 15 Mei 2024
Diterbitkan: 15 Mei 2024

Abstrak: Dalam sebuah organisasi berupaya membangun kepercayaan melalui pemimpin yang memiliki visi dan misi yang kuat serta mampu mempengaruhi perilaku orang lain yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yang efektif dalam pelayanan sosial diharapkan dapat meningkatkan kinerja, efisiensi, dan membantu tercapainya tujuan organisasi dan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat Kota Surabaya. Alasan dilakukan penelitian ini karena target kinerja organisasi di Dinas Sosial kota Surabaya sudah cukup optimal, namun masih terdapat masalah pelayanan yang perlu dianalisis apakah masalah tersebut memiliki hubungan dalam model kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja organisasinya. Hal inilah yang menjadi research gap dalam penelitian ini, sehingga sangat menarik dan bisa dilakukan penelitian lebih lanjut dengan objek penelitian yang berbeda. Adapun dalam penelitian ini pemilihan lokasi pada Dinas Sosial Kota Surabaya, merupakan salah satu unit kerja operasional yang pegawainya memiliki latar belakang yang beragam.

Tujuan: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi (Studi kasus di Dinas Sosial Kota Surabaya Jawa Timur).

¹ Mirazadaivana@gmail.com, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

² Suprihartono@untag-sby.ac.id, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

³ Radjikan@untag-sby.ac.id, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Desain/Metodologi/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deksriptif. Fokus penelitiannya menggunakan indikator dari teori kepemimpinan transformasional . Sumber data penelitian berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data diambil dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi.

Temuan: Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sudah cukup efektif, karena telah memenuhi indikator dari teori yang ditentukan oleh peneliti, yaitu teori Kepemimpinan Transformasional oleh Bernard M.Bass (Isnaini Muallidin , S . IP . 2016) yang karena pemimpin di Dinas Sosial Kota Surabaya memiliki karakteristik “Pengaruh Ideal” yang berperilaku objektif dan berintegritas tinggi sehingga dapat memberi contoh bagi pengikutnya, memiliki karakteristik “Motivasi Inspirasional” yang mampu mengomunikasikan dan menginspirasi pegawainya untuk menuju tujuan Bersama, memiliki karakteristik “Stimulasi Intelektual” yang cerdas dan berakal baik dalam mendorong pemikiran baru maupun pemecahan masalah dan memiliki karakteristik “Kepedulian Pribadi” yang peka dan penuh perhatian terhadap kebutuhan pegawainya (Mulia and Saputra 2020) . Selain itu, karena dari teori Kepemimpinan Transformasional oleh Bernard M.Bass sudah cukup efektif, maka hasilnya akan berpengaruh pada efektifitas kinerja organsiasi yang juga telah memenuhi indikator persentase pencapaian tujuan target kinerja yang sudah baik karena telah mencapai target dari sebagaimana semestinya dan realisasi pertumbuhan anggaran organisasi yang cukup baik karena penganggrarannya sudah efektif dan efisien (Rukmini, Oktarina 2021).

Orisinalitas/nilai: Belum ada penelitian terdahulu yang meneliti masalah penelitian ini. Penelitian ini meneliti kinerja organisasi di sebuah instansi dengan model kepemimpinan transformasional.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, kinerja organsiasi, efektivitas

Jenis Kertas: Artikel penelitian

Perkenalan

Dalam sebuah organisasi berupaya membangun kepercayaan melalui pemimpin yang memiliki visi dan misi yang kuat (Rahmadhanti and Ilman 1945). Lebih lanjut Sirarahi menjelaskan, tipe pemimpin yang memiliki visi dan komitmen kuat serta mampu mempengaruhi perilaku orang lain yaitu kepemimpinan transformasional (Fanani et al. 2020). Kepemimpinan transformasional yang efektif dalam pelayanan sosial diharapkan dapat meningkatkan kinerja, efisiensi, dan efektivitas pemberian layanan sosial kepada masyarakat yang membutuhkan (Handayani et al. 2023). Secara keseluruhan, hal ini akan membantu tercapainya tujuan organisasi dan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat Kota Surabaya (Rachman 2023). Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada kinerja organisasi, tetapi juga pertumbuhan pribadi, budaya organisasi, dan kemampuan beradaptasi dan berhasil dalam lingkungan yang terus berubah (Rahmadhanti and Ilman 1945). Adapun dalam penelitian ini pemilihan lokasi pada Dinas Sosial Kota Surabaya, merupakan salah satu unit kerja operasional yang pegawainya memiliki latar belakang yang beragam (Rachman 2023).

Namun, pada kenyataannya masih ditemukannya masalah yang berkaitan dengan kinerja organisasi di sebuah instansi sosial yaitu di Dinas Sosial Kota Surabaya. Dinas Sosial Kota Surabaya terbentuk sejak tahun 2001 yang sebelumnya merupakan bagian sosial dari Pemerintah Kota Surabaya. Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, Pemerintah Kota Surabaya kemudian menetapkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2001 Tentang Organisasi Dinas Kota Surabaya. Dinas Sosial Kota Surabaya memiliki motto "Melayani dengan sepenuh hati". Adapun visi misinya yaitu "Meningkatkan taraf kesejahteraan sosial masyarakat melalui upaya pemberdayaan PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial) dan PSKS (Potensi Sumber

Kesejahteraan Sosial)”. Pada sebuah organisasi seperti di Dinas Sosial Kota Surabaya yang mengedepankan visi misinya juga diperlukan penelitian untuk mengetahui bagaimana efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasinya (Siregar and Wardi 2023).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, terdapat permasalahan dalam pelayanan di Dinas Sosial Kota Surabaya. Dalam kaitannya dengan kinerja organisasi, menyimpulkan bahwa masih kurang optimalnya peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Organisasi yang efisien dan efektif cenderung memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Dari informasi pihak dinas menunjukkan bahwa ada beberapa masalah di Dinas Sosial Kota Surabaya yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Identifikasi Permasalahan di Dinas Sosial Kota Surabaya

| <u>Aspek Kajian</u> | <u>Permasalahan Pelayanan</u> |
|----------------------|---|
| <u>Pelayanan OPD</u> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya jumlah dan kompetensi SDM dalam penanganan PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial) 2. Belum adanya Database partisipasi PSKS (Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial) 3. Belum sinkronnya program Penanganan PMKS Lintas OPD |
| <u>Program KDH</u> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Masih terdapat data penerima bantuan sosial yang tidak tepat sasaran 2. Sinkronisasi data MBR Kota Surabaya dengan Data DTKS dari Kemensos |

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2023

Namun untuk secara keseluruhan kinerja organisasi di Dinas Sosial Kota Surabaya sudah cukup efektif, karena telah memenuhi indikator dari teori yang ditentukan oleh peneliti, yaitu teori Kepemimpinan Transformasional oleh Bernard M.Bass yang dapat dijabarkan sebagai berikut (Fanani et al. 2020) :

1. Pemimpin di Dinas Sosial Kota Surabaya memiliki karakteristik “Pengaruh Ideal” yang berperilaku objektif dan berintegritas tinggi sehingga dapat memberi contoh bagi pengikutnya.
2. Pemimpin di Dinas Sosial Kota Surabaya memiliki karakteristik “Motivasi Inspirasional” yang mampu mengomunikasikan dan menginspirasi pegawainya untuk menuju tujuan Bersama.
3. Pemimpin di Dinas Sosial Kota Surabaya memiliki karakteristik “Stimulasi Intelektual” yang cerdas dan berakal baik dalam mendorong pemikiran baru maupun pemecahan masalah.
4. Pemimpin di Dinas Sosial Kota Surabaya memiliki karakteristik “Kepedulian Pribadi” yang peka dan penuh perhatian terhadap kebutuhan pegawainya.

Selain itu, karena dari indikator teori Kepemimpinan Transformasional oleh Bernard M. Bass sudah cukup efektif, maka hasilnya akan berpengaruh pada efektifitas kinerja organisasi yang juga telah memenuhi indikator sebagai berikut (Aditama and Widowati 2017) :

1. Persentase pencapaian tujuan target kinerja yang sudah baik karena telah mencapai target dari sebagaimana semestinya
2. Realisasi pertumbuhan anggaran organisasi yang cukup baik karena penganggrarannya sudah efektif dan efisien

Metode

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kualitatif deskriptif. Fokus penelitian yang diteliti oleh peneliti menggunakan teori kepemimpinan transformasional oleh Bernard M. Bass dengan 4 indikator yang akan digunakan sebagai ukuran penelitian yang dapat menghasilkan kesimpulan

bagaimana efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi di Dinas Sosial kota Surabaya dengan 5 indikator kinerja organisasi yang telah ditentukan. Indikator dari teori kepemimpinan transformasional oleh Bernard M. Bass dapat dijabarkan sebagai berikut (Sofiah Sinaga, Aprilinda, and Putra Budiman 2021) (1) *Idealized Influence (II)* atau (Pengaruh Ideal), (2) *Inspirational Motivation (IM)* atau (Motivasi Inspirasional) (3) *Intellectual Stimulation (IS)* atau (Stimulasi Intelektual) (4) *Individualized Consideration (IC)* atau (Kepedulian Pribadi). Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana efektivitas kinerja organisasi di Dinas Sosial kota Surabaya dengan memperhatikan 5 indikator kinerja organisasi yang telah ditentukan, sebagai berikut (1) Persentase pencapaian tujuan target kinerja (2) Realisasi pertumbuhan anggaran organisasi (3) Kontribusi organisasi terhadap program yang dibuat pemimpin (4) Presensi/kehadiran (5) Tingkat kepuasan dalam pelayanan. Lokasi dalam penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Sosial Kota Surabaya.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini, diperoleh dari wawancara dengan narasumber anggota organisasi/pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. Sedangkan untuk data sekunder dalam penelitian ini, diperoleh dari dokumentasi laporan perusahaan berupa laporan pencapaian target kinerja, laporan keuangan, laporan program kerja, laporan absensi kehadiran dan laporan kepuasan pelayanan.. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta analisis dan penarikan kesimpulan/Verifikasi

Diskusi dan Temuan



Gambar Motto, Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Surabaya

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2022

Dalam indikator teori yang pertama yaitu “Pengaruh Ideal”, bahwa pengaruh ini sangat penting dalam keberlanjutan program sosial dan memiliki dampak positif dalam hal apapun, karena seorang pemimpin yang tegas akan keputusannya sangat menentukan dalam konsistensi kebijakan dan program yang sudah dibuat, hal ini penting untuk menjaga arah dan fokus organisasi dalam mencapai visi misi yang telah dibuat agar tidak mudah terganggu oleh perubahan-perubahan yang tidak perlu (Meilina Bustari 1994) . Apalagi jika memiliki etika yang baik, sehingga dapat menghindari godaan korupsi atau tindakan yang merugikan masyarakat dan dapat membangun kepercayaan baik dalam organisasi maupun masyarakat dimanapun berada. Dalam teori ini, pemimpin Dinas Sosial Kota Surabaya sudah baik dalam memiliki pengaruh idealnya sehingga dapat berpengaruh positif meningkatkan kinerja organisasinya.

Mira Zada Ivana (1), Supri Hartono (2), Radjikan (3)



Gambar Maklumat Pelayanan Dinas Sosial Kota Surabaya

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2022

Dalam indikator teori yang kedua yaitu “Motivasi Inspirasional”, bahwa pemimpin di Dinas Sosial Kota Surabaya melakukannya dengan menyamakan visi dan misi dengan jelas secara terbuka dan transparan sehingga dapat memberikan arah dan menginspirasi semua anggota tim agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, pimpinan Dinas Sosial juga menunjukkan intergritasnya yang baik, karena ketika seorang pemimpin bekerja keras dan berkomitmen dapat mendorong pegawai untuk berfikir kreatif dan inovatif (Nasukah and Maunah 2021). Apalagi pimpinan Dinas Sosial Kota Surabaya bisa memberikan penghargaan atas kerja keras dan dedikasi pegawainya. Dalam teori ini, pemimpin Dinas Sosial Kota Surabaya sudah baik dalam menginspirasi pegawainya untuk peningkatan efisiensi dan efektifitas kinerja maupun program yang telah ditentukan.

Tabel Target Kinerja Organisasi di Dinas Sosial Kota Surabaya

| Tujuan | Target Kinerja | | |
|---------------------------------------|----------------|--------|--------|
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| Meningkatkan Kualitas Kebutuhan Dasar | 2,28 % | 2,35 % | 2,40 % |

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2023

Dalam indikator teori yang ketiga yaitu “Stimulasi Intelektual”, bahwa pemimpin di Dinas Sosial Kota Surabaya sudah dapat memberikan solusi dalam memecahkan masalah untuk kepentingan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan dengan mengidentifikasi hambatan mencari cara yang inovatif, seperti mengatasi kendala teknis, logistik dan administratif. Biasanya juga dengan memberikan program pelatihan berkala ke pegawai dalam bidang sosial sehingga dapat memberikan dampak positif dalam proses administratif yang lebih efisien dan lebih cepat kepada masyarakat serta pegawai dapat fokus dengan tugas inti mereka. Dalam teori ini, pemimpin Dinas Sosial Kota Surabaya sudah baik dalam pemikiran stimulasi intelektual yang dapat berpengaruh positif meningkatkan kinerja organisasinya.

Tabel Identifikasi Permasalahan di Dinas Sosial Kota Surabaya

| Aspek Kajian | Permasalahan Pelayanan |
|---------------|---|
| Pelayanan OPD | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya jumlah dan kompetensi SDM dalam penanganan PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial) 2. Belum adanya Database partisipasi PSKS (Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial) 3. Belum sinkronnya program Penanganan PMKS Lintas OPD |
| Program KDH | <ol style="list-style-type: none"> 1. Masih terdapat data penerima bantuan sosial yang tidak tepat sasaran 2. Sinkronisasi data MBR Kota Surabaya dengan Data DTKS dari Kemensos |

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2023

Dalam indikator teori yang keempat yaitu “Kepedulian Pribadi”, bahwa pemimpin di Dinas Sosial Kota Surabaya memberikan kepedulian pribadi kepada pegawainya dengan memberikan pelatihan dan workshop secara berkala untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan pada masing-masing pegawai. Pimpinan Dinas Sosial Kota Surabaya juga sering melakukan kunjungan lapangan untuk melihat langsung

kondisi di lapangan dengan tujuan agar lebih bisa memahami tantangan yang dihadapi oleh pegawainya. Dan jika pegawai tersebut menunjukkan dedikasi kinerja yang luar biasa, biasanya diberikan penghargaan baik dalam bentuk sertifikat maupun insentif lainnya yang dapat lebih meningkatkan semangat kerja timnya, sehingga terciptanya rasa lingkungan kerja yang nyaman dan merasa dihargai. Dalam teori ini, pemimpin Dinas Sosial Kota Surabaya sudah baik dalam meperpedulikan pegawainya sehingga dapat berpengaruh positif dalam meingkatkan kinerja organisasinya. Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan 5 narasumber diatas, untuk mengetahui keefektifan kinerja organisasi di Dinas Sosial Kota Surabaya maka dapat di jabarkan melalui Indikator Kinerja Organisasi., yaitu (Basirun and Turimah 2022) :

Tabel Persentase Pencapaian Tujuan Target Kinerja

| No | Tujuan | Target | Realisasi | Persentase |
|----|---|--------|-----------|------------|
| 1 | Meningkatnya nilai investasi yang berdampak pada penyerapan tenaga kerja dan pengentasan kemiskinan | 0.83% | 0,71% | 114,46% |
| 2 | Meningkatkan kualitas kebutuhan dasar | 2% | 1.47% | 136% |
| No | Program | Target | Realisasi | Persentase |
| 1 | PROGRAM PERLINDUNGAN DAN JAMINAN SOSIAL | 87% | 96,53% | 110,95% |
| 2 | PROGRAM REHABILITASI SOSIAL | 100% | 100% | 100% |
| 3 | PROGRAM PEMBERDAYAAN SOSIAL | 82,35% | 64,29% | 78,07% |
| 4 | PROGRAM PENGELOLAAN TAMAN MAKAM PAHLAWAN | 100% | 100% | 100% |
| 5 | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | 88% | 93,92% | 106,73% |

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2023

Dalam indikator kinerja organisasi yang pertama yaitu “Persentase pencapaian tujuan target kinerja” pada masing-masing program memiliki target dengan tujuan meastikan efektivitas atau tidaknya kinerja organisasi (Iqbal 2021). Contohnya Program Penanganan Kemiskinan dengan target mengurangi presentase penduduk miskin di kota Surabaya dan pencapaian yang diukur melalui data statistik kemiskinan yang diambil secara berkala. Dalam indikator kinerja organisasi ini,

pemimpin Dinas Sosial Kota Surabaya sudah baik dalam membuat target program serta pencapaiannya sehingga dapat meningkatkan keefektifan kinerja organisasi.

PEMERINTAH KOTA SURABAYA
REKAPITULASI PENYERAPAN ANGGARAN Dinas Sosial S/D
DESEMBER
TAHUN ANGGARAN 2023

| No. | Uraian | % Realisasi dengan Anggaran |
|-----|--|-----------------------------|
| 1 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | 94,37% |
| | Sub Total | 94,37% |
| 2 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | 77,30% |
| 3 | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | 98,97% |
| 4 | Peningkatan Kemampuan Potensi Pekerja Sosial Masyarakat Kewenangan Kabupaten/Kota | 96,07% |
| 5 | Peningkatan Kemampuan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial Kelembagaan Masyarakat Kewenangan Kabupaten/Kota | 84,71% |
| 6 | Penyediaan Permakanan | 88,98% |
| 7 | Pemberian Pelayanan Reunifikasi Keluarga | 61,72% |
| 8 | Pemberian Bimbingan Fisik, Mental, Spiritual, dan Sosial | 81,08% |
| 9 | Pemberian Akses ke Layanan Pendidikan dan Kesehatan Dasar | 79,50% |
| 10 | Pemberian Layanan Rujukan | 95,89% |

Mira Zada Ivana (1), Supri Hartono (2), Radjikan (3)

| | | |
|-------------------|---|--------|
| 11 | Pemberian Layanan Kedaruratan | 92,35% |
| 12 | Pemberian Bimbingan Fisik, Mental, Spiritual, dan Sosial | 88,14% |
| 13 | Pendataan Fakir Miskin Cakupan Daerah Kabupaten/Kota | 99,72% |
| 14 | Pengelolaan Data Fakir Miskin Cakupan Daerah Kabupaten/Kota | 96,29% |
| 15 | Fasilitasi Bantuan Sosial Kesejahteraan Keluarga | 98,83% |
| 16 | Fasilitasi Bantuan Pengembangan Ekonomi Masyarakat | 95,81% |
| 17 | Pemeliharaan Taman Makam Pahlawan Nasional Kabupaten/Kota | 97,06% |
| Total Belanja (%) | | 90,51% |

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2023

Dalam indikator kinerja organisasi yang kedua, yaitu “Realisasi pertumbuhan anggaran organisasi”, bahwa untuk peningkatan atau penurunan anggaran dapat dilihat dari beberapa aspek misalnya total anggaran tahunan yang biasanya disusun berdasarkan program, prioritas pemerintah daerah dan ketersediaan dana dari APBD, kenaikan anggaran sering kali terjadi seiring dengan peningkatan kebutuhan layanan sosial atau proyek baru yang diinisiasi atau pergeseran prioritas yang lebih mendesak. Dan untuk memastikan penggunaan anggaran yang efektif dan efisien biasanya dilakukan perencanaan yang matang dengan cara menganalisis kebutuhan untuk menentukan prioritas program yang paling mendesak lalu merencanakan kerja dan anggaran (RKA) termasuk target, waktu pelaksanaan dan sumber daya yang dibutuhkan, lalu selanjutnya diadakan evaluasi secara berkala untuk bahwa anggaran digunakan secara efektif dan mencapai hasil yang diinginkan, seperti dilakukan audit secara rutin, kemudian laporan tersebut dipublikasikan secara terbuka untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas kepada masyarakat. Dalam indikator kinerja organisasi ini, pemimpin

Dinas Sosial Kota Surabaya sudah baik dalam membantu peningkatan pertumbuhan anggaran organisasinya, sehingga dapat mencapai keefektifan kinerja organisasinya.

Tabel Persentase Kontribusi Kinerja Organisasi

| No | Program | Target | Realisasi | Persentase |
|----|---|--------|-----------|------------|
| 1 | PROGRAM PERLINDUNGAN DAN JAMINAN SOSIAL | 87% | 96,53% | 110,95% |
| 2 | PROGRAM REHABILITASI SOSIAL | 100% | 100% | 100% |
| 3 | PROGRAM PEMBERDAYAAN SOSIAL | 82,35% | 64,29% | 78,07% |
| 4 | PROGRAM PENGELOLAAN TAMAN MAKAM PAHLAWAN | 100% | 100% | 100% |
| 5 | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA | 88% | 93,92% | 106,73% |

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya, 2023

Dalam indikator kinerja organisasi yang ketiga , yaitu “Kontribusi organisasi terhadap program yang dibuat pemimpin”(Roni Harsoyo 2022), bahwa pemimpin untuk memastikan bahwa semua bagian organisasi terlibat dan kontribusinya seperti apa, yaitu mengadakan workshop dan diskusi bersama untuk merumuskan program dan strategi implementasi. Kontribusi Unit Pelayanan Anak dan Remaja menyumbangkan ide untuk program pemberdayaan anak jalanan dan Unit Rehabilitasi Sosial mengusulkan metode baru dalam penanganan orang dengan disabilitas. Dalam indikator kinerja organisasi ini, pemimpin Dinas Sosial Kota Surabaya sudah baik dalam memastikan semua pegawainya untuk berkontribusi dalam program-program yang telah dibuat sehingga dapat mencapai keefektifan kinerja organisasinya.

Tabel Persentase Kehadiran

| BULAN | PERSENTASE (%) |
|-----------|----------------|
| Januari | 72 |
| Februari | 83 |
| Maret | 84 |
| April | 78 |
| Mei | 83 |
| Juni | 76 |
| Juli | 77 |
| Agustus | 78 |
| September | 84 |
| Oktober | 88 |
| November | 93 |
| Desember | 100 |

Sumber: Dinas Sosial Kota Surabaya, 2023

Dalam indikator kinerja organisasi yang keempat, yaitu “Presensi/Kehadiran”, bahwa untuk presensi sudah baik atau belum dapat dilihat dari prduktivitas kerja yang meliputi konsistensi pelayanan yang berkualitas sehingga dapat berjalan semestinya tanpa gangguan dan kerjasama yang baik antar pegawai. Hal ini juga dipengaruhi oleh pimpinan Dinas Sosial Kota Surabaya dalam menerapkan aturan dan sanksi bagi pelanggaran yang kurang disiplin sehingga kualitas kerja cukup bagus dan dapat mencapai keefektifan kinerja organisasinya.



Gambar Indeks Kepuasan Masyarakat Tahun 2023
 Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya , 2023



Gambar Indeks Kepuasan Masyarakat Tahun 2024
 Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya , 2024

Dalam indikator kinerja organisasi yang kelima, yaitu “Tingkat kepuasan dalam pelayanan”, (Isnaini Muallidin , S . IP . 2016) bahwa langkah yang diambil oleh pimpinan Dinas Sosial Kota Surabaya dalam meningkatkan kepuasan dalam pelayanannya yaitu pelayanan terpadu dan cepat seperti “Sistem One-Stop Service” yang memudahkan akses masyarakat terhadap berbagai layanan sosial serta pelayanan online yang mengurangi waktu tunggu (Basirun and Turimah 2022). Dampak positifnya yaitu kepuasan masyarakat yang meningkat berkontribusi pada reputasi positif Dinas Sosial karena masyarakat cenderung menyebarkan pengalaman positif mereka.

Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data dan pembahasan yang sudah dijabarkan oleh peneliti, untuk penelitian yang berjudul “Efektivitas Model Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi kasus di Dinas Sosial Kota Surabaya Jawa Timur) dengan rumusan masalahnya yaitu “Bagaimana efektivitas model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi (Studi kasus di Dinas Sosial Kota Surabaya Jawa Timur)” dapat disimpulkan sudah

cukup efektif, karena telah memenuhi indikator dari teori yang ditentukan oleh peneliti, yaitu teori Kepemimpinan Transformasional oleh Bernard M. Bass yang dapat dijabarkan sebagai berikut : Pemimpin di Dinas Sosial Kota Surabaya memiliki karakteristik “Pengaruh Ideal” yang berperilaku objektif dan berintegritas tinggi sehingga dapat memberi contoh bagi pengikutnya. Pemimpin di Dinas Sosial Kota Surabaya memiliki karakteristik “Motivasi Inspirasional” yang mampu mengomunikasikan dan menginspirasi pegawainya untuk menuju tujuan Bersama. Pemimpin di Dinas Sosial Kota Surabaya memiliki karakteristik “Stimulasi Intelektual” yang cerdas dan berakal baik dalam mendorong pemikiran baru maupun pemecahan masalah. Pemimpin di Dinas Sosial Kota Surabaya memiliki karakteristik “Kepedulian Pribadi” yang peka dan penuh perhatian terhadap kebutuhan pegawainya.

Selain itu, karena dari teori Kepemimpinan Transformasional oleh Bernard M. Bass sudah cukup efektif, maka hasilnya akan berpengaruh pada efektifitas kinerja organisasi (Muhammad Basri and Rosfiah Arsal 2022) yang juga telah memenuhi indikator sebagai berikut : Persentase pencapaian tujuan target kinerja yang sudah baik karena telah mencapai target dari sebagaimana semestinya, realisasi pertumbuhan anggaran organisasi yang cukup baik karena penganggarannya sudah efektif dan efisien, kontribusi organisasi terhadap program yang dibuat pemimpin sudah baik karena semua tiap unit organisasi sudah memberikan kontribusinya, presensi/Kehadiran yang sudah cukup baik untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karena pencapaian target kinerja pun juga sudah optimal, tingkat kepuasan dalam pelayanan di Dinas Sosial Kota Surabaya sudah sangat baik karena telah berada pada kategori A baik dalam pelayanannya maupun masyarakatnya.

Bibliografi

- Aditama, Pria bintang, and Nina Widowati. 2017. "Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora." *Journal of Public and Management Review* 6, no. 2: 1-12.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/15994>.
- Basirun, Basirun, and Turimah Turimah. 2022. "Konsep Kepemimpinan Transformasional." *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1: 34-41.
<https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>.
- Fanani, Abdul Fatah, Mahathir Muhammad Iqbal, Wahyu Astutik, and Yuni Lestari. 2020. "Kepemimpinan Transformasional Sektor Publik." *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)* 4, no. 2: 84.
<https://doi.org/10.26740/jpsi.v4n2.p84-90>.
- Handayani, Putri, Tia Astaivada, Nia Aisyah, and Mochammad Isa Anshori. 2023. "Kepemimpinan Transformasional." *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi* 1, no. 3: 84-101.
<https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>.
- Iqbal, Muhammad. 2021. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah." *Pionir: Jurnal Pendidikan* 10, no. 3: 119-29.
<https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>.
- Isnaini Muallidin, S. IP., M. PA. 2016. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Teoritik Dan Empiris." *Working Paper*, no. 2007: 1-15.
https://www.academia.edu/download/54741608/Working_Papers_-_KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL_DALAM_PERSPEKTIF_TEORITIS_DAN_EMPIRIS.pdf.
- Meilina Bustari, M.Pd. 1994. "Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership (Electronic Version)." *Leadership Quarterly*, 2: 10.
- Muhammad Basri, and Rosfiah Arsal. 2022. "Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari." *Journal Publicuho* 5, no. 4: 1127-38.
<https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>.
- Mulia, Rizki Afri, and Nika Saputra. 2020. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Masyarakat Kota Padang."

- Jurnal EL-RIYASAH* 11, no. 1: 67.
<https://doi.org/10.24014/jel.v11i1.10069>.
- Nasukah, Binti, and Binti Maunah. 2021. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Tinjauan Sejarah Dan Perkembangan Kajiannya Pada Bidang Pendidikan." *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 6, no. 1: 38-48.
<https://doi.org/10.34125/kp.v6i1.574>.
- Rachman, Dian Tannia. 2023. "Peran Dinas Sosial Dalam Penanggulangan Anak Jalanan Di Kota Surabaya." *Prosiding Seminar Nasional*, 662-72.
- Rahmadhanti, Lilis, and Ghulam Maulana Ilman. 1945. "Prosiding Pengabdian Kepada Masyarakat Public Internship Symposium ; Prodi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya PENDAMPINGAN PELAYANAN ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN IDENTITAS KEPENDUDUKAN DIGITAL (I," 152-58.
- Roni Harsoyo. 2022. "Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2: 247-62.
<https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>.
- Rukmini, Oktarina, dan Astridya Paramita. 2021. "Peran Dinas Sosial Kota Surabaya Dalam Mendukung Program Pelayanan Kesehatan Bagi Lansia The Role of the Surabaya City Social Service in Supporting Health Service Programs for the Elderly Jawa Timur Mempunyai Persentase Pemerintah Kota Surabaya Bersama Di." *Jurnal PKS* 20: 1-13.
- Siregar, Eka Sri Mulyani, and Yunia Wardi. 2023. "Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi." *Jurnal Education and Development* 11, no. 3: 2223-29.
<https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5058>.
- Sofiah Sinaga, Nur' Aida, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman. 2021. "Konsep Kepemimpinan Transformasional." *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7: 840-46.
<https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>.