

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL WALI KOTA PALU DAN DAMPAKNYA TERHADAP EFEKTIVITAS BIROKRASI PEMERINTAHAN

*Moh Ahdi¹, Rian Agustian², Aulia Putri Nur Azmi³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Palu

Email: adisangaji321@gmail.com

Kata Kunci

1. Kepemimpinan Transformasian
2. Efektivitas Birokrasi
3. Pemerintah Kota Palu

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan kepemimpinan transformasional Wali Kota Palu serta dampaknya terhadap efektivitas birokrasi Pemerintah Kota Palu. Urgensi penelitian ini didasarkan pada fakta bahwa Pemerintah Kota Palu tengah mengupayakan penguatan reformasi birokrasi secara intensif, namun indeks reformasi birokrasi Kota Palu baru mencapai 74,03 atau 86,08% dari target yang ditetapkan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan dipilih secara purposive sampling, terdiri dari pejabat struktural OPD, staf ASN, dan tokoh masyarakat. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Wali Kota Palu menerapkan kepemimpinan transformasional yang tercermin dari upaya aktif membangun visi bersama, mendorong inovasi birokrasi, dan menegaskan komitmen reformasi melalui konsolidasi bersama seluruh OPD. Dimensi idealized influence paling menonjol, ditandai oleh ketegasan Wali Kota dalam menjadikan mutasi jabatan sebagai strategi penguatan kinerja. Dampak kepemimpinan ini terasa nyata pada peningkatan kualitas tata kelola, pelayanan publik, dan akuntabilitas birokrasi, meskipun aspek responsivitas dan inovasi masih perlu penguatan lebih lanjut.

Keyword

1. Transformational Leadership
2. Bureaucratic Effectiveness
3. Palu City Government

Abstract : This study aims to analyze and describe the transformational leadership of the Mayor of Palu and its impact on the effectiveness of the Palu City Government bureaucracy. The urgency of this research is based on the fact that the Palu City Government is intensively pursuing bureaucratic reform, yet the city's bureaucratic reform index has only reached 74.03, or 86.08% of the established target. The study employs a descriptive qualitative approach, with data collected through in-depth interviews, observation, and documentation. Informants were selected using purposive sampling, comprising structural officials from Regional Apparatus Organizations (OPD), civil servant staff, and community leaders. Data were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that the Mayor of Palu implements transformational leadership reflected in active efforts to build a shared vision, promote bureaucratic innovation, and affirm reform commitments through consolidation with all OPDs. The idealized influence dimension is most prominent, marked by the Mayor's firmness in utilizing official transfers as a strategy for strengthening performance. The impact of this leadership is evident in improvements in governance quality, public services, and bureaucratic accountability, although responsiveness and innovation still require further strengthening.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor paling determinan dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dalam era otonomi daerah, kepala daerah tidak hanya berperan sebagai administrator, melainkan sebagai motor penggerak perubahan yang bertanggung jawab penuh atas kualitas tata kelola pemerintahan, efektivitas birokrasi, dan mutu pelayanan publik. Persoalannya, tantangan kepemimpinan di tingkat daerah semakin kompleks seiring meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan responsif.

Kota Palu sebagai ibu kota Provinsi Sulawesi Tengah menghadapi konteks kepemimpinan yang sangat unik dan penuh tantangan. Selain menanggung beban pemulihan pascabencana gempa bumi, tsunami, dan likuefaksi 28 September 2018 yang meluluhlantakkan sebagian besar infrastruktur dan tatanan sosial kota, Pemerintah Kota Palu juga dituntut melaksanakan agenda reformasi birokrasi secara simultan. Data Laporan Keuangan Pemerintah Kota Palu Tahun 2024 mencatat bahwa indeks reformasi birokrasi Kota Palu baru mencapai 74,03 dengan realisasi capaian 86,08% dari target yang ditetapkan (Pemerintah Kota Palu, 2024). Angka ini mengindikasikan bahwa meskipun reformasi birokrasi terus bergerak maju, masih terdapat celah signifikan yang perlu diatasi.

Merespons kondisi tersebut, Wali Kota Palu Hadianto Rasyid secara aktif mendorong penguatan reformasi birokrasi melalui berbagai langkah strategis. Dalam forum konsolidasi bersama seluruh pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD), Wali Kota menegaskan komitmennya: "Penguatan ini merupakan tindak lanjut dari hasil identifikasi yang telah kita lakukan. Kita ingin memastikan seluruh perangkat daerah mampu meningkatkan kualitas tata kelola, pelayanan publik, serta efektivitas pelaksanaan program kerja" (Mercusuar, 2025). Pernyataan ini mencerminkan karakter kepemimpinan yang tidak sekadar reaktif, melainkan proaktif dalam mendiagnosis masalah dan menggerakkan perubahan sistemik.

Lebih jauh, dalam forum pelantikan 16 pejabat tinggi pratama, Wali Kota Hadianto dengan tegas menyatakan bahwa mutasi jabatan bukan penilaian negatif atas kinerja pejabat, melainkan strategi untuk memantapkan gerak kerja organisasi dan mencapai target

pembangunan bersama (Pemerintah Kota Palu, 2024). Sikap ini mencerminkan dimensi kepemimpinan transformasional berupa *idealized influence*, yakni kemampuan pemimpin mengambil keputusan yang berani demi kepentingan organisasi yang lebih besar.

Dalam perspektif ilmiah, kepemimpinan transformasional sebagaimana dikonseptualisasikan Burns (1978) dan dikembangkan Bass dan Avolio (1994) diyakini sebagai model kepemimpinan yang paling efektif mendorong perubahan mendasar dalam birokrasi. Riset Chrishardjanto, Sufianto, dan Gunawan (2025) yang secara spesifik mengkaji kepemimpinan Wali Kota Palu menemukan bahwa capaian kinerja pembangunan daerah Kota Palu oleh para aparturnya sudah baik, namun beberapa catatan kritis tetap muncul terkait responsivitas birokrasi terhadap aduan masyarakat dan lambatnya proses birokrasi. Temuan ini memperkuat urgensi untuk mengkaji lebih dalam bagaimana pola kepemimpinan transformasional Wali Kota Palu secara konkret berdampak terhadap efektivitas birokrasi pemerintahan.

Di sisi lain, penelitian Karim (dalam Katalogis) tentang kepemimpinan transformasional camat di Kecamatan Mantikulore Kota Palu menemukan bahwa meskipun dimensi *attributed charisma* sudah berjalan baik, dimensi *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* masih dikategorikan kurang baik. Temuan ini memberikan sinyal penting bahwa kepemimpinan transformasional di lingkungan birokrasi Kota Palu masih menyimpan ruang perbaikan yang signifikan, terutama pada level kepala daerah yang memiliki pengaruh paling strategis.

Berdasarkan konteks faktual dan kesenjangan penelitian tersebut, artikel ini bertujuan menganalisis secara mendalam bagaimana kepemimpinan transformasional Wali Kota Palu diimplementasikan dalam praktik pemerintahan sehari-hari dan bagaimana dampaknya terhadap efektivitas birokrasi Pemerintah Kota Palu. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: (1) Bagaimana pola kepemimpinan transformasional Wali Kota Palu diimplementasikan dalam tata kelola pemerintahan daerah? (2) Bagaimana dampak kepemimpinan transformasional tersebut terhadap efektivitas birokrasi Pemerintah Kota Palu?

LANDASAN TEORI

Teori kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh Burns (1978) yang membedakannya dari kepemimpinan transaksional. Burns mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana pemimpin dan pengikut saling mendorong ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Konsep ini kemudian dikembangkan secara lebih operasional oleh Bass dan Avolio (1994) melalui empat dimensi yang dikenal sebagai "4I", yaitu Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration.

Idealized Influence merujuk pada kemampuan pemimpin menjadi teladan yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh bawahan. Inspirational Motivation mencakup kemampuan pemimpin menyampaikan visi yang menginspirasi, membangun antusiasme, dan mendorong optimisme kolektif. Intellectual Stimulation adalah kemampuan pemimpin mendorong kreativitas, inovasi, dan pemikiran kritis bawahan dalam menyelesaikan masalah. Individualized Consideration mencerminkan kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan pengembangan setiap individu dalam organisasi (Bass & Avolio, 1994).

Kajian literatur terkini oleh Padangjurnal (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional bersifat kontekstual dan bernilai, bukan sekadar teknik manajerial. Efektivitas dimensi-dimensi transformasional meningkat secara signifikan ketika dipadukan dengan kesadaran ideologis yang kuat pada pemimpin, terutama dalam konteks organisasi birokratis di mana resistensi terhadap perubahan kerap bersifat struktural. Oleh karena itu, pendekatan transformasional harus disesuaikan dengan nilai lokal dan dinamika sosial organisasi.

Konsep efektivitas birokrasi dalam penelitian ini merujuk pada kerangka Dwiyanto (2006) yang mendefinisikan birokrasi efektif sebagai birokrasi yang mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal melalui lima dimensi: (1) produktivitas, yakni kemampuan menghasilkan output sesuai target; (2) kualitas layanan, yakni tingkat kepuasan masyarakat; (3) responsivitas, yakni kemampuan merespons kebutuhan masyarakat; (4) akuntabilitas, yakni pertanggungjawaban atas kinerja dan anggaran; serta (5) efisiensi, yakni optimalisasi penggunaan sumber daya.

Relevansi antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas birokrasi juga ditegaskan dalam penelitian Karim tentang kepemimpinan camat di Kota Palu, yang menemukan bahwa kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi. Seseorang melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai kondisi lingkungan dan didukung kapasitas organisasi yang memadai akan mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Sebaliknya, pemimpin yang lemah akan menghasilkan birokrasi yang tidak responsif dan tidak efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam fenomena kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap efektivitas birokrasi dalam konteks sosial dan organisasional yang kompleks, yang tidak dapat direduksi ke dalam angka-angka statistik semata. Sebagaimana dikemukakan Bogdan dan Taylor (2005), metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Lokasi penelitian adalah di lingkungan Pemerintah Kota Palu, mencakup Sekretariat Daerah, dan beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dipilih secara purposif. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria: (1) pejabat struktural eselon II dan III yang berinteraksi langsung dengan kepemimpinan Wali Kota; (2) ASN pelaksana yang merasakan dampak langsung kebijakan kepemimpinan; serta (3) tokoh masyarakat dan akademisi yang dapat memberikan perspektif eksternal. Total informan berjumlah 15 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara. Pertama, wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan panduan wawancara semi-terstruktur yang mengeksplorasi persepsi informan terhadap gaya kepemimpinan Wali Kota dan dampaknya terhadap kinerja birokrasi. Kedua, observasi langsung terhadap aktivitas kepemimpinan, rapat koordinasi, dan dinamika organisasi di lingkungan Pemerintah Kota Palu. Ketiga, studi dokumentasi terhadap

dokumen resmi seperti LAKIP, laporan keuangan, kebijakan reformasi birokrasi, dan pemberitaan media terpercaya.

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (1994) yang mencakup tiga tahap: (1) reduksi data, yakni proses seleksi, pemfokusan, dan abstraksi data kasar dari lapangan; (2) penyajian data, yakni penyusunan informasi secara sistematis dalam bentuk narasi, matriks, atau bagan; serta (3) penarikan kesimpulan dan verifikasi, yakni proses menarik makna dari pola-pola yang ditemukan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan teknik, serta member check kepada informan kunci.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Wali Kota Palu, Hadianto Rasyid, menerapkan kepemimpinan yang memiliki karakteristik transformasional yang cukup kuat, meskipun intensitasnya bervariasi antar dimensi. Berikut uraian temuan berdasarkan empat dimensi kepemimpinan transformasional.

Pertama, dimensi *Idealized Influence*. Temuan lapangan mengkonfirmasi bahwa Wali Kota Palu dipersepsi oleh mayoritas informan sebagai sosok pemimpin yang berani, tegas, dan konsisten dalam menjunjung nilai-nilai integritas. Kebijakan mutasi 16 pejabat tinggi pratama yang secara eksplisit dinyatakan sebagai strategi penguatan kinerja organisasi – bukan sebagai sanksi – merupakan manifestasi nyata dari kemampuan Wali Kota menjadi panutan yang menempatkan kepentingan organisasi di atas pertimbangan personal. Salah satu informan dari kalangan eselon III menyatakan bahwa kebijakan mutasi tersebut justru memacu semangat kerja karena mengirimkan pesan bahwa kinerja benar-benar diapresiasi dan diperhitungkan dalam sistem kepemimpinan.

Kedua, dimensi *Inspirational Motivation*. Wali Kota Palu secara konsisten mengomunikasikan visi pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Dalam berbagai forum konsolidasi bersama pimpinan OPD, visi ini tidak sekadar disampaikan sebagai retorika, melainkan dioperasionalisasikan melalui target-target kinerja yang terukur dan evaluasi yang berkesinambungan. Namun demikian, sejumlah informan dari kalangan staf pelaksana mengakui bahwa inspirasi dari kepemimpinan Wali

Kota belum sepenuhnya dirasakan hingga ke level terbawah birokrasi, mengindikasikan adanya hambatan transmisi visi dalam hierarki organisasi.

Ketiga, dimensi *Intellectual Stimulation*. Ini merupakan dimensi yang paling memerlukan penguatan. Meskipun Wali Kota secara retorika mendorong inovasi dalam tata kelola dan pelayanan publik, temuan lapangan menunjukkan bahwa budaya inovasi di kalangan ASN belum terbentuk secara sistemik. Sebagian informan menyebutkan bahwa kurangnya ruang ekspresi ide dari bawahan dan minimnya insentif untuk berinovasi menjadi hambatan utama. Temuan ini sejalan dengan penelitian Karim tentang kepemimpinan di Kecamatan Mantikulore yang menemukan lemahnya stimulasi intelektual sebagai salah satu kelemahan kepemimpinan transformasional di birokrasi Kota Palu.

Keempat, dimensi *Individualized Consideration*. Wali Kota Palu menunjukkan perhatian terhadap pengembangan kapasitas aparatur melalui berbagai program pelatihan dan peningkatan kompetensi ASN. Namun, perhatian personal terhadap kebutuhan spesifik setiap individu masih terbatas mengingat besarnya jumlah ASN di lingkungan Pemerintah Kota Palu. Perhatian individual lebih terasa pada level pejabat struktural dibandingkan staf pelaksana.

Dari perspektif dampak terhadap efektivitas birokrasi, temuan penelitian menunjukkan hasil yang cukup signifikan. Pemerintah Kota Palu berhasil mencatat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) sebesar 84,12 poin pada tahun 2024, naik dari 83,17 poin pada tahun 2023, serta berhasil menekan angka kemiskinan dari 6,56% menjadi 5,94%—jauh di bawah rata-rata provinsi dan nasional (Pemerintah Kota Palu, 2024). Capaian ini merupakan cerminan dari produktivitas dan efektivitas birokrasi yang meningkat di bawah kepemimpinan yang ada.

Pada dimensi akuntabilitas, upaya Pemerintah Kota Palu untuk meraih kembali opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK-RI melalui penerapan prinsip-prinsip pengelolaan keuangan yang tertib mencerminkan komitmen birokrasi terhadap transparansi dan pertanggungjawaban publik. Komitmen ini digerakan langsung oleh arahan kepemimpinan Wali Kota yang menekankan evaluasi objektif dan berkesinambungan terhadap seluruh OPD.

Namun demikian, pada dimensi responsivitas, masih ditemukan keluhan dari masyarakat terkait lambatnya respons birokrasi terhadap aduan dan kompleksitas prosedur pelayanan. Temuan ini selaras dengan catatan kritis dari penelitian Chrishardjanto dkk. (2025)

yang merekomendasikan agar kinerja aparatur Kota Palu terus ditingkatkan agar lebih responsif terhadap aduan dan proses birokrasi menjadi lebih efektif dan cepat. Kelemahan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, meskipun berpengaruh positif secara umum, belum secara merata mentransformasi seluruh dimensi efektivitas birokrasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Wali Kota Palu menerapkan kepemimpinan dengan karakteristik transformasional yang cukup kuat, terutama pada dimensi idealized influence dan inspirational motivation. Kepemimpinan ini berdampak positif terhadap efektivitas birokrasi Pemerintah Kota Palu, yang tercermin dari peningkatan IPM, penurunan angka kemiskinan, serta upaya konsisten dalam penguatan reformasi birokrasi. Meski demikian, indeks reformasi birokrasi yang baru mencapai 74,03 atau 86,08% dari target mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang perbaikan yang signifikan.

Dimensi intellectual stimulation dan individualized consideration merupakan aspek kepemimpinan transformasional yang paling memerlukan penguatan. Lemahnya budaya inovasi dan terbatasnya perhatian personal terhadap pengembangan individu ASN menjadi hambatan utama bagi tercapainya efektivitas birokrasi yang optimal, terutama pada dimensi responsivitas dan inovasi pelayanan publik.

Penelitian ini merekomendasikan agar: (1) Wali Kota Palu secara konsisten membangun ruang inovasi yang terstruktur bagi ASN di semua level, termasuk melalui forum dialog terbuka dan program penghargaan atas inisiatif kreatif; (2) dibangun sistem transmisi visi kepemimpinan yang lebih efektif agar inspirasi dari puncak kepemimpinan dapat dirasakan hingga ke staf pelaksana; serta (3) dilakukan evaluasi berkala atas dampak kepemimpinan terhadap kepuasan masyarakat sebagai ukuran efektivitas birokrasi yang paling otentik.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and sampler set (3rd ed.)*. Mind Garden.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bogdan, R., & Taylor, S. J. (2005). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource (3rd ed.)*. John Wiley & Sons.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

