

## **Literature Review: Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Organisasi Internasional**

**Tuti Nurhaningsih Santoso<sup>1</sup>, Didin Hikmah Perkasa<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina, Indonesia

\*Corresponding Author e-mail: [tuti.nurhaningsih@students.paramadina.ac.id](mailto:tuti.nurhaningsih@students.paramadina.ac.id)

### **Article History**

Received: 7-11-2024

Revised: 28-11-2024

Published: 13-12-2024

### **Key Words:**

Transformational  
Leadership,  
Organizational  
Development,  
International Human  
Resource Management

**Abstract:** *Potential cross-cultural dynamics occur within the scope of international organizations. This is characterized by various issues of language barriers in communication, conflicts between country teams, and managing teamwork pressure at the international organizational scale. This condition identifies that international organizations have faced various multiliterities and diversity in economic, political, social, and cultural interests. Differences in interests can occur and will make it difficult to fulfill the vision and objective of the organization, so this becomes a challenge for leaders in decision-making that leads to crises, both structurally, functionally, and in terms of legitimacy and effectiveness in international organizations. In the context of global enterprises, transformational leadership positions may enhance the performance of excellent human resources and provide a substantial competitive advantage for organizational advancement. A literature review of earlier publications that have used a qualitative approach is combined with a qualitative methodology in this research. This study uses descriptive analysis by providing illustrations and precise information and collecting research and literature data that has been selected, found, displayed, and analyzed.*

### **Pendahuluan**

Konsep kepemimpinan transformasional diperkenalkan oleh James MacGregor pada tahun 1978, dan dikembangkan Bernard M. Bass untuk merujuk pada tipe kepemimpinan yang memiliki kemampuan menginspirasi dan memotivasi anggotanya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Di era kontemporer, organisasi menghadapi banyak tantangan global yang sangat beragam dan seringkali kompleks. Tantangan tersebut secara eksplisit terjadi pada isu krusial yang berkaitan dengan manajemen perubahan organisasi. Manajemen perubahan sangat menantang dalam organisasi internasional karena keragaman karyawan di cabang operasional antar negara, penyebaran geografis cabang kantor di berbagai negara, dan kondisi pasar lokal yang bervariasi, inovasi dan teknologi baru yang membutuhkan adaptasi sumber daya manusia global yang cepat dan tepat. Tantangan lainnya adalah dalam menerapkan perubahan organisasi di satu wilayah negara mungkin tidak layak atau efektif di wilayah negara lain karena perbedaan budaya atau peraturan. Selain itu, tantangan adanya penerapan teknologi baru pendukung bisnis menjadi hal penting yang perlu dipikirkan oleh seorang pemimpin transformasional. Untuk itu, fokus pengembangan organisasi menitikberatkan pada peran gaya kepemimpinan transformasional yang dapat menavigasi tantangan keragaman budaya, kepemimpinan global, dan kompleksitas struktural serta menyelaraskan praktik organisasi dengan kebutuhan lokal dan tujuan global.

*Transformational leaderships* memperlihatkan kemampuan dalam mengelola perubahan, mendorong kerjasama, serta beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Keberhasilan jangka panjang organisasi multinasional bergantung pada kapasitas yang sangat krusial untuk kesuksesan jangka panjang organisasi berskala global. Di dalam konteks organisasi yang bersaing dan selalu mengalami perubahan, kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen kunci yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Salah satu



pendekatan kepemimpinan yang terbukti berhasil dalam memperbaiki kinerja sumber daya manusia adalah kepemimpinan transformasional. Dengan menekankan motivasi, komitmen, dan produktivitas, pemimpin transformasional mampu menciptakan tim yang solid dan inovatif, serta membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan proses bisnis suatu organisasi adalah efisiensi operasional departemen-departemennya. Dalam lingkungan organisasi yang kompetitif dan dinamis, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Dalam hal ini, peningkatan kinerja SDM difasilitasi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional berfokus pada memotivasi, memberdayakan, dan mendorong pertumbuhan pribadi untuk membawa perubahan konstruktif dalam perusahaan. Dampak penerapan kepemimpinan ini beragam, yaitu adanya resistensi terhadap suatu perubahan. Adanya perubahan merupakan tantangan pada setiap pengembangan organisasi (*Organisation Development*) yang sedang dilakukan di organisasi atau perusahaan. Pada proses pengembangan organisasi (*Organization Development*), fungsi memimpin dan mengelola perubahan merupakan tugas pemimpin organisasi dan tanpa terkecuali adalah pimpinan sumber daya manusia. Hal ini dapat tergambar pada *framework* dibawah ini, yang menjelaskan bahwa proses manajemen perubahan dalam pengembangan organisasi dimulai dari analisa dan diagnosa sistem *Human Resource* (HR) manajemen perusahaan, kemudian dilakukan pengumpulan data bisa melalui wawancara dengan beberapa pihak terkait yang menjalan proses pengembangan organisasi tersebut. Setelah itu, hasilnya dapat dijadikan rekomendasi kepada manajemen perusahaan agar dapat dievaluasi pada aspek dan pos HR manakah yang perlu dilakukan perbaikan atau perubahan. Di setiap perusahaan atau organisasi, akan berbeda-beda tolok ukur dalam manajemen pengembangan organisasinya. Hal ini, disesuaikan dengan tingkat perbaikan yang harus dilakukan di organisasi atau perusahaan. Peran gaya kepemimpinan berperan penting dalam proses pengembangan organisasi, khususnya pada skala internasional.



Sumber: [AIHR | Academy to Innovate HR | Online HR Courses & Certifications](https://www.aihr.com)

Terutama dalam organisasi internasional dan lintas budaya, kepemimpinan sangat penting dalam membentuk arah, kemajuan, dan kinerja. Organisasi internasional, yang melibatkan orang-orang lintas batas dan budaya, menghadapi tantangan dan peluang yang berbeda, yang membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang baik. Dalam konteks pengembangan organisasi internasional (IOD), studi tentang gaya kepemimpinan sangat penting karena budaya organisasi, proses pengambilan keputusan, keterlibatan karyawan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan di seluruh dunia dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Selain itu, keunikan dari kepemimpinan transformasional dalam konteks global merupakan gaya kepemimpinan mampu menginspirasi tim organisasi dengan visi misi yang jelas sehingga berdampak positif pada pengembangan organisasi. *Transformational leaderships* menjadi *trendsetter* dalam mengelola manusia secara efektif terlebih di era digital yang terintegrasi dengan lintas negara dan benua. Dengan demikian, kinerja tim skala global di organisasi atau perusahaan internasional dapat berkinerja dengan performa tinggi, menumbuhkan organisasi, menghasilkan inovasi dan mendorong perubahan secara signifikan.

Artikel ini disusun untuk menawarkan kepada pembaca referensi yang komprehensif dan kontekstual mengenai fungsi kepemimpinan transformasional dalam perkembangan organisasi di tingkat internasional. Edisi artikel ini sangat relevan untuk diteliti di Indonesia, terutama dalam upaya memberikan dukungan kepada para praktisi manajemen sumber daya manusia yang mengawasi perubahan sebagai bagian dari proses pengembangan organisasi di perusahaan multinasional. Kajian tentang *transformasional leadership* terhadap pengembangan organisasi masih jarang diulas dalam dimensi konseptual dan teoritis pada konteks skala organisasi global. Hipotesa pada penulisan artikel ini adalah peran gaya kepemimpinan transformasional yang optimal dapat meningkatkan performa kinerja tim global melalui proses pengembangan organisasi (*Organisation Development*).

## **Metode Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan studi literatur dari beberapa artikel jurnal untuk menyusun tulisan ilmiah. Studi literatur ini mengkaji tentang peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan organisasi (*Organisation Development*). Peran gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan organisasi internasional dibahas secara mendalam dengan konsep dan teori dari berbagai pendapat para ahli lalu dilakukan sintesa untuk mendeskripsikan peran gaya kepemimpinan transformasional dalam pengembangan organisasi internasional (*International Organisation Development*). Dalam penulisan ini, penulis menggunakan ulasan jurnal dan buku referensi yang relevan. Database jurnal dan buku referensi digunakan untuk melakukan pencarian literatur secara menyeluruh. Literatur review, tahun penerbitan digunakan pada lima tahun terakhir, 2019-2024. Penelusuran digunakan dengan memasukkan kata kunci yang relevan dengan subjek.

## **Hasil dan Pembahasan**

Istilah pemimpin dan kepemimpinan, acap kali keliru ditafsirkan oleh banyak orang. Sebelum, penulis mengkaji secara mendalam tentang konsepsi kepemimpinan transformasional, penulis akan menjelaskan perbedaan konteks pemimpin dan kepemimpinan dari sudut pandang beberapa para ahli. Menurut Kurt Lewin, kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengarahkan dan membantu individu untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan secara kolektif. Agar setiap anggota tim dapat bekerja pada tingkat tertingginya, pemimpin yang efektif dapat memberikan suasana kerja yang menarik dan menstimulasi.

Sedangkan menurut John Kotter juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menginspirasi dan membentuk visi masa depan, serta memotivasi orang lain untuk berpartisipasi dalam mewujudkannya.

Pemimpin yang kuat dapat menyampaikan visinya dengan tegas, berkomunikasi secara efektif, dan mendorong orang lain untuk bertindak berdasarkan visi tersebut. Pandangan berbeda juga diungkapkan oleh *Bernard Bass* yang mengklasifikasikan kepemimpinan menjadi dua kategori: kepemimpinan berbasis hubungan dan kepemimpinan berbasis tugas. Kepemimpinan tugas berfokus pada penyelesaian pekerjaan, sedangkan kepemimpinan hubungan berfokus pada pengembangan hubungan dan motivasi tim. Disisi lain, apabila ditinjau dari pengertian pemimpin, yaitu menurut Kartini Kartono (2003:27), adalah seseorang dalam anggota kelompok, yang memiliki pengaruh memainkan peran dalam mengatur, menyelesaikan konflik, memotivasi dan sebagai *role model* bagi kelompok dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasi. Selain itu, pula pendapat ahli yang mengemukakan tentang pemimpin, yaitu oleh *Fiedler* dan *Setiawati* (2000:7), pemimpin adalah seorang pribadi yang cakap dalam mengarahkan aktivitas anggota kelompoknya dalam mencapai tujuan dan visi misi Bersama dalam organisasinya.

Menurut *Suradinata* (1997:11) dan *Winardi* (1990:32), pemimpin adalah seseorang yang mengarahkan dua orang atau lebih dalam suatu organisasi dan membimbing beberapa anggota kelompok dalam mencapai maksud dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dapat membantu semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian tentang pemimpin dan kepemimpinan penting untuk dipahami agar pembaca mengerti kedua terminologi tersebut dan mengkaitkannya dengan peran gaya kepemimpinan transformasional (*Transformational Leaderships*). Dalam pengembangan organisasi, kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan dalam mengelola perubahan yang terjadi di setiap dinamikanya. Tidak dapat dipungkiri bahwa ketika praktisi human resource mengimplementasikan pengembangan organisasi, perubahan pasti terjadi dan penting untuk memainkan peran kepemimpinan transformasional ini agar organisasi dapat dikembangkan ke arah yang lebih baik, khususnya bagi organisasi internasional, pengembangan organisasi menjadi sangat vital dalam mengembangkan dan meningkatkan organisasi secara menyeluruh melalui budaya, struktur, proses dan sistem. Hal ini, berdampak pada organisasi internasional yang dinamis dan terus bertumbuh di lingkungan yang inovatif. Pada praktik pengembangan organisasi (*Organisation Development*) dalam konteks organisasi skala global menghadapi berbagai tantangan, karena proses OD pada tahapannya akan menyesuaikan terhadap proses bisnis, iklim, budaya dan sistem *human resources* yang selama ini sudah berjalan. Ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi pada pengembangan organisasi internasional yaitu yang terkait pada:

1. Hambatan Budaya: Norma, nilai, dan gaya komunikasi budaya yang berbeda dari berbagai negara dapat menghambat kolaborasi dan pengambilan keputusan yang efektif.
2. Perbedaan Bahasa: Bahasa dapat menjadi kendala utama dalam organisasi internasional. Miskomunikasi dan kesalahpahaman adalah hal biasa ketika beroperasi di berbagai kelompok linguistik.
3. Tantangan Regulasi dan Politik: Organisasi internasional harus menavigasi sistem hukum, peraturan bisnis, dan lingkungan politik yang berbeda, yang mungkin berbeda secara signifikan antar negara.

4. Masalah Geografis dan Zona Waktu: Mengoordinasikan tim di zona waktu yang berbeda dapat menyebabkan tantangan logistik, penundaan komunikasi, dan masalah koordinasi.
5. Kompleksitas Organisasi: Organisasi multinasional seringkali besar dan kompleks, dengan banyak hierarki, wilayah, dan unit bisnis, sehingga sulit untuk menjaga kohesi dan keselarasan.
6. Resistensi terhadap Perubahan: Karyawan dan pemimpin mungkin menolak perubahan dalam organisasi internasional, terutama jika mereka merasa praktik lokal mereka terancam oleh integrasi global.

Dalam menanggapi permasalahan pengembangan organisasi internasional tersebut, maka terdapat beberapa konsep kunci dalam pengembangan organisasi yang kerap terjadi di organisasi internasional (*International Organisation Development (IOD)*) yaitu:

1. Kompetensi Lintas Budaya: Organisasi yang bekerja secara internasional perlu menavigasi dan mengintegrasikan perbedaan budaya. IOD berfokus pada pengembangan keterampilan dan pemahaman yang diperlukan untuk berkomunikasi secara efektif, membangun kepercayaan, dan berkolaborasi lintas budaya.
2. Kepemimpinan Global: IOD sering menekankan pengembangan keterampilan kepemimpinan yang efektif di berbagai konteks nasional. Ini melibatkan pemahaman gaya kepemimpinan, kerangka etika, dan praktik manajemen di berbagai wilayah di dunia.
3. Manajemen Perubahan dalam Konteks Global: Organisasi yang beroperasi secara internasional harus dapat mengelola perubahan lintas batas. Ini dapat mencakup merger dan akuisisi, restrukturisasi, atau pengenalan teknologi atau sistem baru yang memiliki implikasi global.
4. Jaringan Kolaboratif: IOD bekerja untuk meningkatkan kolaborasi dalam tim internasional, baik di berbagai departemen atau antar negara, untuk meningkatkan beragam perspektif dan keterampilan. Kolaborasi sangat penting untuk memecahkan masalah global yang kompleks dan mencapai tujuan organisasi bersama.
5. Pemikiran Sistem: Pendekatan ini membantu organisasi memahami keterkaitan operasi global mereka. Pemikiran sistemik berfokus pada pemahaman bagaimana berbagai bagian organisasi, serta faktor eksternal (seperti ekonomi, politik, dan teknologi), memengaruhi seluruh sistem.
6. Penyelarasan Strategis: Untuk organisasi internasional, penting bahwa strategi global selaras dengan konteks lokal. IOD membantu memastikan bahwa visi, misi, dan tujuan organisasi jelas dan selaras di semua wilayah, bahkan jika prioritas regional dan nasional mungkin berbeda.
7. Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR): Organisasi internasional semakin diharapkan untuk mempertimbangkan implikasi sosial, lingkungan, dan etika dari tindakan mereka. IOD mendorong pengintegrasian strategi CSR yang relevan secara budaya dan berdampak positif pada komunitas global.

*Kurt Lewin* (1947), bapak pendiri OD, memainkan peran kunci dalam evolusi pengembangan organisasi seperti yang dikenal luas saat ini. Pengembangan Organisasi adalah studi dan implementasi praktik, sistem dan teknik yang mempengaruhi perubahan organisasi, tujuan yang memodifikasi kinerja dan budaya organisasi. Pengembangan organisasi bersifat interdisipliner dan mengacu pada sosiologi, psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, teori motivasi pembelajaran dan kepribadian. Pengembangan organisasi telah

diperluas untuk kefokusannya tentang keselarasan organisasi dengan cepat agar lingkungan berubah dengan pembelajaran organisasi manajemen pengetahuan, transformasi kepemimpinan dan norma dan nilai organisasi. Tujuan dari perubahan organisasi adalah untuk mengekspansi jangkauan organisasi, menyusun dan menskalakan organisasi untuk bertahan hidup. Berikut ini konsep kunci teori *Organisation Development* yang terdiri dari sebagai berikut: dilihat dari (1) aspek Iklim Organisasi: Suasana hati atau unik serta "kepribadian" organisasi, yang termasuk sikap dan keyakinan yang mempengaruhi perilaku kolektif anggota. (2) Budaya organisasi: yang tertanam dalam norma, nilai, dan perilaku yang menjadi anggota organisasi. (3) Strategi organisasi: Bagaimana sebuah organisasi mengidentifikasi masalah, merencanakan tindakan, bernegosiasi tentang penyesuaian dan mulai mengevaluasi kemajuan yang lebih besar yang sejalan dengan tujuan dan sasaran perusahaan atau organisasi.

Menjadi jelas pada pengembangan organisasi internasional sangat membutuhkan dan berkaitan erat dengan peran kepemimpinan transformasional (*transformational leaderships*). Peran kepemimpinan transformasional dinilai mampu secara signifikan dalam meningkatkan performa organisasi. Kepemimpinan ini dibutuhkan untuk cakap dalam menghadapi beragam dinamika yang terjadi pada konteks budaya, perubahan dan inovasi dalam skala organisasi global. Penting bagi praktisi dan pemerhati manajemen sumber daya manusia tentang esensi dari kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan organisasi. Peran kepemimpinan dibutuhkan setiap organisasi sesuai dengan kebutuhan zaman. Menurut Minnah El Widdah, Asep Suryana, dan Kholid Musyaddad (2012, p. 85), kepemimpinan transformasional merupakan sebuah konsep dan pemahaman yang diciptakan oleh beberapa ahli kepemimpinan. dengan (a) menekankan nilai hasil kerja, (b) memotivasi individu untuk mendahulukan kepentingan tim atau organisasi di atas kepentingannya sendiri, dan (c) memenuhi kebutuhan mereka yang lebih mendesak." Selain itu, penilaian ahli oleh O'Leary (2001, hal. 21) menyatakan bahwa "kepemimpinan transformasional bertujuan untuk memberdayakan individu dan tim untuk bekerja melampaui status." Kemampuan untuk membawa pada anggota tim dan seluruh organisasi merupakan karakteristik pemimpin transformasional. Selain itu, kepemimpinan transformasional didefinisikan oleh Bass (1925) sebagai upaya pemimpin untuk memindahkan bawahan dari hierarki kebutuhan yang lebih rendah ke hierarki kebutuhan yang lebih tinggi.

Pendapat ahli yang lain, yaitu *Robbins* (2008, hlm. 90) juga menggambarkan kepemimpinan transformasional, ditandai dengan pemimpin yang memberikan pengaruh luar biasa terhadap pengikutnya dan memotivasi mereka untuk mengesampingkan kepentingan mereka sendiri demi kepentingan perusahaan. Mereka memenuhi persyaratan pengembangan pribadi pengikutnya; mereka membantu orang lain melihat permasalahan lama dari sudut pandang baru, sehingga meningkatkan pengetahuan pengikutnya mengenai permasalahan terkini; dan mereka mampu memuaskan dan memotivasi para pengikutnya untuk melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional membutuhkan sosok yang terbuka pada perubahan dan mau menerima perubahan sebagai bagian dari kemajuan. Untuk mendukung hal ini, pemimpin transformasional memiliki beberapa prinsip yang harus diinternalisasi pada *best practice*-nya di lapangan. Seorang pemimpin transformatif harus menetapkan prinsip-prinsip sebagai berikut (Erik Rees, 2001):

1. Simplifikasi, Kesuksesan dalam kepemimpinan dimulai dengan sebuah pandangan yang akan berfungsi sebagai refleksi dan sasaran kolektif. Kemampuan dan keahlian dalam menyampaikan visi dengan cara yang jelas, praktis, dan tentu saja mampu

membawa perubahan yang dapat menjawab pertanyaan “Kemana kita akan pergi.” merupakan hal utama yang perlu kita terapkan.

2. Motivasi, Kemampuan kita untuk meyakinkan semua pihak untuk mencapai tujuannya merupakan kunci kesuksesan yang kedua. Seorang pemimpin transformasional harus mampu menciptakan sinergi dalam organisasi sekaligus memaksimalkan, memotivasi, dan memberikan energi pada setiap pengikutnya. Faktanya, ini bisa menjadi tugas yang sangat sulit, jadi membiarkan mereka berkontribusi pada proses kreatif dengan memunculkan ide atau memilih solusi terhadap suatu masalah juga akan membantu individu tersebut.
3. Fasilitasi, dalam konteks kemampuan untuk berhasil mendukung proses pembelajaran institusional, kelompok, dan individu yang berlangsung dalam suatu organisasi. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan semua pihak yang terlibat akan dipengaruhi oleh situasi ini.
4. Mobilitasi, mengutamakan pemanfaatan seluruh sumber daya yang ada untuk mendukung dan meningkatkan seluruh pemangku kepentingan dalam mencapai tujuan dan visi. Pemimpin transformasional selalu menginginkan pengikut yang ramah.
5. Siap Siaga, secara khusus, kapasitas untuk menerima perubahan dengan menggunakan paradigma baru secara konstruktif dan tetap berpikiran terbuka terhadap penemuan diri.
6. Tekad, Secara khusus, orang yang memiliki tekad akan selalu menyelesaikan tugasnya serta mengerjakannya secara akurat dan menyeluruh. Tentu saja hal ini juga membutuhkan peningkatan dedikasi dan disiplin pada setiap tingkat mental, emosional, dan fisik.

Pemimpin transformasional merupakan individu yang mendukung organisasi dan individu dalam meningkatkan cara mereka beroperasi menjadi lebih efektif. Transformasi yang berlangsung seringkali bersifat signifikan dan ekstensif. Setelah merencanakan masa depan atau menciptakan arah baru yang menarik, para pemimpin biasanya mengambil salah satu dari enam strategi yang telah ada untuk melakukan perubahan, yaitu sebagai berikut (Dubrin, 2005:143-145):

1. Mengubah kultur organisasi. Mengubah budaya organisasi merupakan langkah paling signifikan yang diambil oleh seorang pemimpin yang berfokus pada transformasi. Hal ini mencerminkan terjadinya perubahan dalam keyakinan, pandangan, dan bahkan budaya dalam organisasi. Perubahan yang paling umum terjadi adalah dari budaya yang bersifat birokratis, kaku, dan cenderung menghindari risiko menuju budaya yang dimana para pekerjanya lebih dinamis dan tidak terikat oleh undang-undang dan peraturan.
2. Meningkatkan kesadaran orang tentang imbalan. Anggota tim diingatkan akan pentingnya ketidakseimbangan tertentu dan bagaimana memperbaikinya melalui kepemimpinan transformasional. Dia mungkin berbicara tentang betapa bangganya karyawannya jika perusahaannya berada di puncak industrinya.
3. Membantu orang tidak sekedar mengejar kepentingan diri. Pemimpin transformasional membantu anggota tim memahami nilai-nilai organisasi dan tim dari sudut pandang yang lebih komprehensif. Pemimpin ini secara bertahap mengajak karyawan untuk menyadari bahwa tanggung jawab mereka lebih dari kepentingan pribadi.
4. Membantu orang mencari pemenuhan diri. Selain meraih keberhasilan kecil, pemimpin transformasional juga mendukung individu lain dalam usaha mencapai kesejahteraan pribadi mereka.

5. Memberi pemahaman kepada orang lain tentang keadaan urgen. Pemimpin mengadakan pertemuan dengan para manajer utama dan anggota karyawan lainnya untuk membahas langkah-langkah apa yang perlu dilakukan untuk mencapai perubahan yang diinginkan.
6. Mengejar kejayaan. Memotivasi orang untuk bekerja keras demi keberhasilan dan kehebatan organisasi adalah kegiatan yang paling transformasional.

Pada penulisan ini, terdapat acuan pada penelitian yang relevan. Penulis mempelajari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Peran Kepemimpinan terhadap Pengembangan Organisasi Internasional, yaitu: 1. Penelitian yang dilakukan oleh Safira Khoirotunnisa & Wahyu Eko Pujianto, (2023). Fase organisasi, yang melibatkan komunikasi terbuka dan pertemuan kolaborasi, merupakan teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi kebutuhan dan preferensi anggota organisasi mengenai perubahan peran dalam pengembangan organisasi. Menurut penelitian, kepemimpinan transformasional dapat mendorong stimulasi di tempat kerja, memotivasi karyawan untuk fokus pada tujuan perusahaan secara keseluruhan. (Muktamar & Pinto, 2023). Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian literatur kualitatif dan dipublikasikan di International Multidisciplinary Research. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi prestasi akademik, keterlibatan karyawan, dan budaya organisasi dalam lingkungan pendidikan. Dengan fokus pada pemberdayaan, visi bersama, dan komunikasi terbuka, kepemimpinan transformasional sangat penting untuk menciptakan budaya perusahaan yang sehat dan inklusif, menurut temuan penelitian.

## **Kesimpulan**

Dalam Pengembangan Organisasi Internasional, gaya kepemimpinan transformasional harus fleksibel dan responsif terhadap lingkungan yang beragam dan dinamis di mana organisasi tersebut beroperasi di seluruh dunia. Pemimpin seringkali perlu menggabungkan elemen dari berbagai gaya kepemimpinan tergantung pada konteks dan tantangan yang dihadapi oleh tim global. Kepemimpinan transformasional yang paling efektif dalam organisasi internasional adalah sosok pemimpin yang dapat menavigasi kompleksitas budaya, menginspirasi tim global, dan mendorong perubahan sambil mempertahankan kepekaan terhadap perbedaan ragam budaya.

Pengembangan Organisasi Internasional (IOD) mengacu pada proses perubahan yang direncanakan dalam organisasi yang beroperasi di berbagai negara dan budaya. Kompleksitas mengelola organisasi semacam itu membutuhkan gaya kepemimpinan yang adaptif, sensitif secara budaya, dan mampu memandu perubahan di lingkungan yang beragam.

Pengembangan organisasi saling berkaitan erat dengan perubahan. Pemimpin transformasional berperan dalam mengelola perubahan agar berdampak positif bagi kelangsungan hidup organisasi. Hal ini sangat krusial bagi eksistensi organisasi internasional yang sarat akan keberagaman latarbelakang budaya, karakter, nilai dan cara kerja.

Secara umum penulisan ini secara teoritis diharapkan mampu memberikan informasi terhadap pembelajaran, utamanya untuk mengetahui dan memahami peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan organisasi internasional. Selain itu, kegunaan praktis bagi praktisi dan akademisi serta pemerhati bidang ilmu manajemen sumber daya manusia internasional. Hasil penelitian ini sebagai bahan kajian untuk lebih baik dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional dalam pengembangan organisasi internasional di Indonesia dan juga lintas negara. Bagi penulis, penulisan ilmiah ini diharapkan

dapat menambah wawasan dan lebih memperdalam pengetahuan mengenai kepemimpinan transformasional dan pengembangan organisasi. Hambatan dan tantangan yang perlu diperbaiki dalam penulisan ilmiah ini adalah keterbatasan waktu bagi penulis untuk dapat mengelaborasi lebih lanjut tentang *best-practice* penerapan kepemimpinan transformasional di perusahaan skala global. Diharapkan, untuk kedepannya dapat dilakukan penelitian terkait dengan penilaian dampak implementasi kepemimpinan transformasional pada setiap aspek pengembangan organisasi di skala organisasi tingkat global.

Dalam penulisan ini, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada berbagai pihak. Salah satunya adalah kepada dosen pembimbing penulis di Program Studi Magister Manajemen, dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Paramadina, yaitu Bapak Dr. Didin Hikmah Perkasa, SE, MM yang telah memberikan bimbingan dan saran yang bermanfaat sehingga karya ilmiah ini bisa diselesaikan dengan baik..

## Referensi

- Bass, Bernard M. Bass & Stodgill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. (1990). 3rd ed. New York: The Free Press.
- Dubrin, Andrew J. (2005). *Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.
- Elizabeth O'Leary. (2001). *Kepemimpinan Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam 10 Menit*, Deddy , Yogyakarta.
- Fiedler E. Fred. (2000). *A Theory of Leadership Effectiveness*. United States: McGraw-Hill Inc.,US.
- Kartono, Kartini. (1998). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpinan Abnormal Itu ?* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lewin, K. (1947). "Frontiers in group dynamics: Concept, method and reality in social science; social equilibria and social change", *Human Relations*, Vol. 1, No. 1, pp. 5-41.
- Rees, Erik. (2001). *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Suradinata, Ermaya. (1995). *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja* . CV Ramadan, Bandung.
- Muktamar, A, & Pinto, J (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of International ...*, journal.banjaresepacific.com, <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr/article/view/17>
- Khoirotunnisa, S, & Pujiyanto, WE (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Organisasi IPNU-IPPNU Di Desa Plumbungan Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu ...*, journal.arimbi.or.id, <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/view/558>
- AIHR (Academy to Inovate HR) What is Organizational Development? A Complete Guide. Retrieved from What is Organizational Development? A Complete Guide - AIHR