

Analisis Gaya Kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi Dalam Memimpin Provinsi Jawa Barat Berbasis Pendekatan Kepemimpinan Transformasional

Analysis of Kang Dedi Mulyadi's Leadership Style in Leading West Java Province Based on a Transformational Leadership Approach

Endah Sulistyorini¹, Erlina Rahma Wati², Faiz Aura Diva Santoso³, Anang Sugeng Cahyono⁴

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik,
Universitas Tulungagung

E-mail : endahsulistyorini1504@gmail.com, diani4780@gmail.com , faizaura29@gmail.com,
akusukambahdi@gmail.com

Abstrak

Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu pemerintah daerah yang memiliki permasalahan sosial yang kompleks. Berbagai permasalahan seperti pengangguran, kemiskinan, kenakalan remaja, dan bencana memerlukan ketegasan seorang pemimpin atau Gubernur dalam penyelesaiannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi Mulyadi dalam memimpin Provinsi Jawa Barat berbasis pendekatan kepemimpinan transformasional berdasarkan model kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio yang dikutip oleh (Yukl, 2010). Pendekatan metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode yang digunakan adalah study literature atau penelitian kepustakaan yang berasal dari penelitian sebelumnya, buku, jurnal, dan situs web. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi menggunakan empat indikator Teori Bass dan Avolio dinilai sudah efektif. Pada indikator kharismatik, Kang Dedi Mulyadi merupakan sosok pemimpin yang dihormati dan dijadikan teladan oleh bawahannya karena ketegasan dan keberaniannya. Indikator inspirasi dan motivasi terlihat dari cara Dedi memanfaatkan platform digital sebagai media komunikasi untuk menyampaikan pesan yang memotivasi dan menginspirasi serta memiliki visi dan misi yang jelas dan kuat. Pada indikator simulasi intelektual ditunjukkan dengan upayanya mendorong munculnya gagasan-gagasan baru dan pemecahan masalah secara kreatif dan inovatif. Indikator perhatian secara individual menunjukkan komitmen Kang Dedi Mulyadi dalam memberdayakan masyarakat Jawa Barat agar mampu berdiri di atas kaki sendiri sehingga tidak bergantung pada bantuan sosial. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh Dedi Mulyadi mampu menjadi contoh gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengatasi beragam persoalan kompleks di tingkat daerah, sekaligus berperan penting dalam mempercepat tercapainya pembangunan yang berkesinambungan di wilayah Provinsi Jawa Barat.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kepala Pemerintah Daerah

Abstract

West Java Province is one of the local governments that has complex social problems. Various problems such as unemployment, poverty, juvenile delinquency, and disasters require the firmness of a leader or Governor in solving them. This study aims to analyze the leadership style of Kang Dedi Mulyadi Mulyadi in leading West Java Province based on a transformational leadership approach based on the transformational leadership model of Bass and Avolio cited by (Yukl, 2010). The approach to the research method used is qualitative with the method used is literature study or literature research derived from previous research, books, journals, and websites. The results of the study show that Kang Dedi Mulyadi's leadership style using the four indicators of Bass Theory and Avolio is considered effective. In the charismatic indicator, Kang Dedi Mulyadi is a leader who is respected and used as an example by his subordinates because of his firmness and courage. Indicators of inspiration and motivation can be seen from the way Dedi uses digital platforms as a communication medium to convey messages that motivate and inspire and have a clear and strong vision and mission. The intellectual stimulation indicator is shown by its efforts to encourage the emergence of new ideas and problem solving creatively and innovatively. The individual attention indicators show Kang Dedi Mulyadi's commitment to empowering the people of West Java to be able to stand on their own feet so that they do not depend on social assistance. The results of this study indicate that the transformational leadership approach carried out by Dedi Mulyadi is able to be an example of an effective leadership style in overcoming various complex problems at the regional level, as well as playing an important role in accelerating the achievement of sustainable development in the West Jawa Province region.

Keywords : *Transformational Leadership, Head of Local Government*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai rangkaian aktivitas yang berfungsi untuk memanfaatkan serta mengoptimalkan berbagai sumber daya, sekaligus memotivasi dan memengaruhi individu atau kelompok untuk bekerja Bersama guna mewujudkan tujuan yang telah direncanakan. Dalam praktik kepemimpinan, terdapat sejumlah unsur utama yang saling berkaitan, meliputi kemampuan atau kapabilitas, pengaruh, rangkaian proses, pemimpin, peran pengikut, upaya pergerakan, kerja sama, serta sasaran yang ingin dicapai. Pengertian tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari unsur penggunaan kemampuan untuk memengaruhi, sehingga setiap bentuk interaksi atau hubungan antar individu pada dasarnya dapat dianggap sebagai bagian dari aktivitas kepemimpinan. Seorang pemimpin yang berhasil harus dituntut mampu mengelola dan menyelaraskan tujuan-tujuan yang dimiliki oleh setiap individu, kelompok, serta organisasi secara keseluruhan. Pandangan individu terhadap efektivitas seorang pemimpin sering kali didasarkan pada tingkat kepuasan yang mereka rasakan selama menjalani pengalaman kerja secara menyeluruh (Rojiati et al., 2021).

Kepemimpinan kepala daerah menjadi kunci utama dalam pembangunan wilayah, sebab tanpa kepemimpinan yang efektif, pencapaian tujuan pembangunan akan sulit terwujud. Kepala daerah yang berhasil menunjukkan kinerja unggul akan menumbuhkan optimisme dan ekspektasi

masyarakat terhadap pembangunan serta kemajuan di wilayah yang dipimpinnya (Oktria, 2018). Beragam upaya perlu ditempuh sebagai pilihan upaya guna membentuk generasi penerus yang akan memimpin bangsa dikemudian hari yang mempunyai karakter kuat berlandaskan nilai-nilai budaya lokal, demi menjaga keselarasan dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) (A. S. Cahyono, 2013).

Jawa Barat merupakan provinsi padat penduduk dengan permasalahan pelik. Problematika di Jawa Barat sangat kompleks dan beragam, salah satunya adalah tingkat pengangguran yang masih tinggi. Provinsi Jawa Barat dikenal sebagai wilayah dengan jumlah penduduk yang sangat besar serta menghadapi berbagai persoalan yang cukup rumit. Beragam masalah sosial terjadi di daerah ini, salah satunya adalah tingkat pengangguran yang masih cukup tinggi. Data Badan Pusat Statistik Berdasarkan (BPS) pada Februari 2025 menunjukkan ada sekitar 1,81 juta penduduk Jawa Barat yang tidak memiliki pekerjaan. Selain itu, pada tahun 2024, persentase penduduk miskin di Provinsi Jawa Barat tercatat sebesar 7,08%, mencerminkan tren kemiskinan yang cukup memprihatinkan di wilayah tersebut (BPS Jabar, 2025). Ditambah berbagai permasalahan perkotaan yang semakin rumit, seperti kemacetan lalu lintas dan penanganan sampah, memerlukan perhatian yang lebih serius. Peningkatan infrastruktur dikawasan selatan Jawa Barat juga menjadi fokus penting, mengingat kondisi infrastruktur di kawasan tersebut belum memenuhi standar untuk mendukung aktivitas perekonomian. Selain itu, problematika kenakalan remaja di Jawa Barat pada tahun 2025 tetap menjadi tantangan besar. Beragam faktor yang memicu kenakalan remaja antara lain krisis identitas, ketidakstabilan emosi, dampak negatif dari media sosial yang menyebarkan konten bernuansa kekerasan, serta minimnya sarana rehabilitasi yang memumpuni.

Berbagai permasalahan yang terjadi di Jawa Barat tidak lepas dari peran seorang leader yang visioner dan inovatif. Salah satu Gubernur yang menarik dalam gaya kepemimpinannya adalah Gubernur Jawa Barat, Kang Dedi Mulyadi. Kang Dedi Mulyadi merancang program terpadu untuk mengatasi persoalan utama di Jawa Barat, seperti pengangguran, kemiskinan, kenakalan remaja, dan pembangunan infrastruktur. Untuk menurunkan angka pengangguran, ia memperkenalkan Jabar Digital Academy, mendirikan SMK Jawa Barat Istimewa, dan menciptakan lapangan melalui kolaborasi bersama kepala desa serta pemerintah daerah serta penyaluran bantuan dana guna mendukung program padat karya. Kang Dedi juga menetapkan vasektomi sebagai syarat penerima bantuan sosial. Untuk menekan kenakalan remaja, ia memberlakukan jam malam pelajar, pembinaan karakter, dan wajib militer bagi siswa SMA dan sederajat. Di bidang infrastruktur, Dedi meningkatkan anggaran perbaikan jalan yang sebelumnya Rp 600 miliar meningkat hingga Rp 2,4 triliun, disertai pembangunan ruang kelas baru dan perluasan layanan

listrik bagi warga kurang mampu. Seluruh program ini dirancang sebagai langkah menyeluruh untuk mendukung pemerataan ekonomi dan pembangunan di provinsi Jawa Barat (BAPENDA JABAR, 2025) .

Gaya kepemimpinan Dedi Mulyadi sebagai Gubernur Jawa Barat terpilih periode 2025–2030, mencerminkan pendekatan transformasional yang berfokus pada terciptanya perubahan yang positif dan pengoptimalan masyarakat. Pada kepemimpinannya, Dedi Mulyadi dikenal sebagai sosok yang aktif turun langsung ke lapangan untuk berinteraksi dengan masyarakat, khususnya warga yang tengah menghadapi kesulitan. Selain itu, ia juga memanfaatkan teknologi sebagai sarana untuk membangun komunikasi yang efisien dan mewujudkan transparansi. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, yang menunjukkan upaya pemimpin dalam memberikan inspirasi dan dorongan kepada para pengikutnya guna meraih tujuan kolektif dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, gaya kepemimpinan Dedi Mulyadi juga mendapatkan kritik. Penelitian ini ingin melihat bagaimana penerapan prinsip kepemimpinan transformasional yang diterapkan Dedi Mulyadi, atas dasar tersebut, penelitian ini dirancang untuk melakukan analisis lebih jauh dengan mengusung judul penelitian “Analisis Gaya Kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi dalam Memimpin Provinsi Jawa Barat Berbasis Pendekatan Kepemimpinan Transformasional”.

TINJAUAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Secara klasik, istilah kepemimpinan dalam bahasa Inggris dikenal dengan sebutan *leadership*, yang memiliki makna sebagai kekuatan untuk memimpin, menjadi seorang pemimpin, serta mencakup sifat-sifat atau kualitas yang dimiliki seorang pemimpin (Nurhalim et al., 2023). Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk menanamkan pengaruh dan membimbing orang lain baik perseorangan maupun tim yang dipimpinnya, supaya orang lain tersebut bertindak sesuai dengan tujuan, arahan, atau kehendak yang diinginkan oleh pemimpin tersebut (Febriantina et al., 2025).

Menurut Handoko (2016), pada praktiknya, seorang pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk moral, kepuasan kerja, loyalitas karyawan, rasa aman, serta kualitas kehidupan kerja, yang pada akhirnya berdampak signifikan terhadap tingkat pencapaian suatu organisasi.

Kepemimpinan adalah elemen kunci yang sangat penting dan dibutuhkan dalam proses manajemen pada setiap organisasi. Bidang kepemimpinan merupakan salah satu topik yang paling

sering dikaji dan didiskusikan dalam berbagai disiplin ilmu yang berkaitan dengan organisasi, sebab pada dasarnya, tanpa adanya kepemimpinan yang efektif, merealisasikan tujuan organisasi secara optimal akan menjadi tantangan besar tanpa adanya upaya yang tepat dan terarah (Lumban, 2020). Menurut Mc Shane (2005:436) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, dan berkontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi yang dimiliki seseorang (Maqviroh et al., 2023). Menurut Neihoff (1990), kepemimpinan memiliki peran sentral dalam mendorong peningkatan produktivitas dan inovasi dalam suatu organisasi (Sintani et al., 2022).

Kepemimpinan merupakan potensi seseorang dalam memberikan pengaruh kepada pihak lain. Dengan kata lain, kepemimpinan mencerminkan kapasitas seseorang dalam membimbing dan mengarahkan individu lain agar bersedia mengikuti kehendak atau arahan pemimpin tersebut. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai keterampilan dalam memengaruhi perilaku orang lain dalam situasi dan kondisi tertentu, dengan tujuan membangun kerja sama yang efektif demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan (Alifahtul Mahdiah, Ulviana Nurwachidah, 2021). Menurut Fatah (1999:34), perilaku seorang pemimpin dipengaruhi oleh latar belakang pengetahuan, nilai-nilai, serta pengalaman yang dimilikinya. Selain faktor internal tersebut, pemimpin juga perlu memperhatikan kondisi eksternal seperti suasana dalam organisasi, karakteristik tugas yang dihadapi, batasan waktu, sikap anggota, dan bahkan faktor-faktor lingkungan organisasi (Dacholfany, 2020).

Kepemimpinan merupakan suatu keputusan yang lahir dari proses perubahan karakter atau transformasi batiniah yang terjadi dalam diri individu (Sutikno, 2018). Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam membimbing dan memengaruhi berbagai kegiatan yang berhubungan dengan tugas-tugas yang dijalankan oleh anggota suatu kelompok. Pengertian ini mencakup tiga makna, sebagai berikut: (1) kehadiran individu lain, baik sebagai pengikut maupun bawahan, merupakan bagian penting dalam proses kepemimpinan, (2) dalam praktik kepemimpinan, kekuasaan terbagi secara seimbang antara pemimpin dan anggota, mengingat anggota tetap memiliki pengaruh dan tidak sepenuhnya tanpa kekuatan, (3) seorang pemimpin memiliki kapasitas untuk memanfaatkan berbagai jenis kekuasaan dalam memengaruhi perilaku para pengikutnya melalui beragam pendekatan. (Pitronella Lolorie, Bonny Datty, 2024).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang membawa perubahan mendasar, yang berakar pada nilai-nilai agama, sistem, dan budaya, guna menumbuhkan inovasi dan kreativitas para pengikut dalam rangka mengimplementasikan visi yang telah disusun. Gaya

kepemimpinan ini dianggap sebagai bentuk kepemimpinan yang ideal dan layak diterapkan oleh para pemimpin. Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk mendorong produktivitas kerja, mendengarkan aspirasi para bawahan, serta memberikan apresiasi atas kontribusi mereka. Hal ini berkontribusi besar dalam meningkatkan tingkat kepuasan individu dalam lingkungan kerja. Jika keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan motivasi bawahan sangat erat, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memberi dampak secara tidak langsung mengenai kepuasan kerja karyawan (Herman & Syihabudin, 2024).

Menurut Sangidah, Prayekti, dan Septyarini (2021), kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang ditandai dengan kemampuan memberikan pengaruh positif, inspirasi yang membangun, ekspektasi tinggi, pola pikir yang konstruktif dan perhatian terhadap individu. Secara esensial, kepemimpinan transformasional menggambarkan sosok pemimpin yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja melampaui batas kemampuan yang diperkirakan. Hal ini berarti pemimpin harus mampu menumbuhkan rasa percaya diri dalam diri karyawan agar kinerjanya dapat dioptimalkan. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang mampu mengenali keterampilan dan potensi setiap anggota, sehingga setiap anggota dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan memiliki peluang untuk memperoleh tanggung jawab dan peningkatan peran serta kewenangan di masa mendatang (Andhika Banu Bismoko et al., 2023).

Menurut Bass, kepemimpinan transformasional pada dasarnya merupakan pengembangan dari kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional lebih menitikberatkan pada hubungan pertukaran antara pemimpin, rekan kerja, dan pengikut, maka kepemimpinan transformasional berfokus pada upaya untuk menginspirasi pengikut agar memiliki komitmen mengenai visi dan misi organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut agar menjadi pemecah masalah yang kreatif dan inovatif, serta berperan dalam meningkatkan kemampuan mereka melalui pembinaan, arahan, tantangan, dan dukungan yang berkelanjutan (Roni Harsoyo, 2022).

Menurut Bass dan Avolio, sebagaimana dikutip oleh Yukl (2010), kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi atau karakteristik utama, yaitu sebagai berikut (Rosada, 2021) :

1. *Idealized influence* (Karismatik)

Menggambarkan pemimpin yang kharismatik, berwibawa, dan berpengaruh besar dalam memberikan semangat kepada bawahannya saat menyelesaikan pekerjaan. Para

bawahan menaruh kepercayaan pada pemimpin tersebut karena pemimpin mampu menunjukkan sikap dan tindakan yang menginspirasi, sehingga dihormati dan dijadikan panutan oleh para bawahan.

2. *Inspirational motivation* (Inspirasi dan Motivasi)

Merupakan sikap pemimpin yang mampu membangkitkan semangat dan motivasi bawahan mengenai capaian kinerja, dengan memperlihatkan komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi. Pemimpin juga mendorong tumbuhnya optimisme dan semangat kerja bawahan dalam upaya mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

3. *Intellectual simulation* (Simulasi Intelektual)

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mendorong terciptanya gagasan-gagasan inovatif guna mendorong perkembangan organisasi. Pemimpin juga berperan dalam memengaruhi bawahannya agar mampu melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda, sehingga memungkinkan ditemukannya penyelesaian yang tepat guna menghadapi tantangan yang tengah berlangsung maupun yang berpotensi muncul di masa mendatang.

4. *Individualized Consideration* (Perhatian secara individual)

Merupakan bentuk kepedulian pemimpin yang ditunjukkan melalui kesediaannya untuk menampung aspirasi dari bawahannya, dan memberikan kepedulian terhadap perkembangan karier para bawahan. Selain itu, pemimpin juga memperhatikan kesejahteraan dan fasilitas yang diterima oleh pegawai, dengan maksud menciptakan hubungan yang selaras dan penuh keharmonisan antara atasan dan bawahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kang Dedi Mulyadi. Pada artikel ini penulis menggunakan Literatur Review jurnal yang sesuai dengan judul artikel. Artikel ini disusun dengan menggunakan pendekatan kualitatif, di mana metode yang diterapkan adalah studi literatur atau penelitian kepustakaan. Metode ini bertujuan untuk menelaah kembali berbagai temuan sebelumnya yang berkaitan dengan etika penelitian beserta penjelasannya (Diana Putri et al., 2023). Data yang digunakan dalam penulisan ini bersifat sekunder, diperoleh dari hasil kajian dan penelitian terdahulu yang diacu sesuai dengan standar penulisan ilmiah. Sementara itu, teknik

analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk mengkaji inti permasalahan seputar pengembangan ilmu pengetahuan di tengah masyarakat dengan mengoptimalkan teknik pemeriksaan data dalam proses riset ilmiah. (Husnullail et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tata kelola pemerintahan dimasa kepemimpinan KDM pada penelitian ini akan difokuskan pada 4 (empat) problem sosial utama di propinsi Jawa Barat. Berkaitan dengan beberapa kebijakan strategis yang dilakukan oleh gubernur KDM diuraikan melalui tabel data berikut:

Tabel 1

Kebijakan Kang Dedi Mulyadi Dalam Penyelesaian Problematika
di Provinsi Jawa Barat Tahun 2025

No.	Problem Sosial	Jumlah	Kebijakan KDM
1.	Pengangguran	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat Pengangguran : 1,81 juta orang - Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) : 6,74 % 	<ul style="list-style-type: none"> - Jabar Digital Academy - Mendirikan SMK Jawa Barat Istimewa
2.	Kemiskinan	Tahun 2024 mencapai 7,08 %	<ul style="list-style-type: none"> - Penciptaan lapangan kerja di pedesaan - Menyalurkan bantuan keuangan guna mendukung proyek padat karya - Vasektomi sebagai syarat penerimaan bansos
3.	Kenakalan remaja	<ul style="list-style-type: none"> - 437 kasus pencurian - 460 anak terlapor atas kasus penganiayaan dan pengeroyokan - 349 anak terlapor kasus narkoba - 7 anak terlapor kasus perkelahian pelajar dan mahasiswa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Memberlakukan pembatasan jam malam - Penerapan wajib militer (Barak Militer)
4.	Bencana	<ul style="list-style-type: none"> - 44 kejadian banjir - 30 kejadian cuaca ekstrim - 9 kali tanah longsor - Kebakaran hutan - Gempa bumi - Kekeringan - Erupsi gunung api 	<ul style="list-style-type: none"> - Menaikkan anggaran pembangunan dan perbaikan jalan - Membangun ruang kelas baru - Memperluas akses listrik bagi masyarakat kurang mampu

Sumber data : Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diidentifikasi bahwasannya problem sosial utama di provinsi Jawa Barat terdiri dari 4 yaitu pengangguran, kemiskinan, kenakalan remaja, dan bencana. Dengan jumlah angka pengangguran sebanyak 1,81 juta orang dan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebanyak 6,74 % yang kemudian mendapat respon dari KDM dengan mendirikan SMK Jawa Barat Istimewa dan Jabar Digital Academy, sebuah pelatihan daring yang terintegrasi dengan kurikulum SMK jurusan informatika, agar para lulusan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri, khususnya di wilayah Bekasi dan Karawang. Pada jumlah angka problem sosial kemiskinan di tahun 2024 mencapai 7,08 % yang kemudian dikeluarkan kebijakan penciptaan lapangan kerja di pedesaan, menyalurkan bantuan keuangan guna mendukung proyek padat karya, vasektomi sebagai syarat penerimaan bansos. Permasalahan kenakalan remaja terdapat 437 kasus pencurian, 460 kasus penganiayaan dan pengeroyokan, 349 narkoba, 7 kasus perkelahian anak terlapor. Yang direspon dengan memberlakukan kebijakan pembatasan jam malam, penerapan wajib militer (Barak Militer). Permasalahan yang terakhir yaitu bencana termasuk banjir dengan 44 kejadian, cuaca ekstrem dengan 30 kejadian, 9 kejadian tanah longsor, kekeringan, kebakaran hutan, erupsi gunung api, dan gempa bumi, yang diatasi dengan pembangunan infrastruktur dengan menaikkan anggaran pembangunan dan perbaikan jalan, membangun ruang kelas baru, memperluas akses listrik bagi masyarakat kurang mampu.

Implementasi Kepemimpinan Transformasional di Propinsi Jawa Barat

Penelitian ini menggunakan analisis transformasional Bass dan Avolio dengan menggunakan empat indikator. Indikator ini dinilai memiliki relevansi dengan penerapan kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi dalam mengatasi problematika di Provinsi Jawa Barat. Dipilihnya analisa tersebut akan dibahas dalam sub bab ini, apakah benar Kang Dedi Mulyadi telah menerapkan kepemimpinan transformasional. Menurut Bass dan Avolio, sebagaimana dikutip oleh Yukl (2010), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi utama atau karakteristik, sebagai berikut (Rosada, 2021) :

1. *Idealized Influence* (Karismatik)

Kang Dedi Mulyadi tampil sebagai sosok pemimpin yang dihormati dan dijadikan teladan oleh bawahannya karena gaya kepemimpinannya yang kokoh, tegas, serta berani mengambil keputusan besar demi kepentingan masyarakat luas. Ketegasan sikap dan keberaniannya dalam menghadapi persoalan, serta kesediaannya untuk berada di garda terdepan demi membela rakyat, membentuk citranya sebagai pemimpin yang kuat. Ia tidak hanya dihormati, tetapi juga dijadikan inspirasi oleh seluruh elemen birokrasi. Kepemimpinannya berhasil membangun lingkungan kerja

yang kompak, penuh sinergi, dan bekerja layaknya satu tim yang solid sebuah “*super team*” yang digerakkan oleh semangat pengabdian tinggi guna memberikan pelayanan publik yang terbaik. Figur pemimpin seperti Kang Dedi Mulyadi sangat layak menjadi panutan, terutama bagi para pemimpin masa kini dan generasi muda. Ia memperlihatkan bahwa esensi dari seorang pemimpin sejati bukan hanya terletak pada kemampuan berbicara di depan umum, tetapi yang jauh lebih penting adalah kesanggupan untuk memberikan dampak nyata bagi masyarakat.

2. *Inspirational Motivation* (Inspirasi dan Motivasi)

Gaya kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi sangat merefleksikan prinsip *inspirational motivation*, yang tampak jelas dari cara ia memanfaatkan platform digital, terutama YouTube, sebagai media komunikasi yang cerdas dan strategis. Melalui pendekatan ini, Kang Dedi berhasil menyampaikan pesan-pesan yang memotivasi dan menginspirasi masyarakat luas. Nilai-nilai yang ia hadirkan terasa autentik dan membumi, sehingga memperkuat perannya sebagai pemimpin yang mampu membangkitkan semangat serta mendorong partisipasi publik secara lebih luas.

Dalam kepemimpinannya di Jawa Barat, Kang Dedi Mulyadi memperlihatkan kemampuan dalam menetapkan arah dan tujuan melalui visi yang jelas dan kuat, sebagaimana terlihat sejak masa kepemimpinannya di Purwakarta. Ia menekankan pentingnya pembangunan yang berakar pada pelestarian budaya Sunda sebagai identitas dan semangat utama. Visi ini ia wujudkan melalui komunikasi yang humanis dan inspiratif, serta tindakan nyata yang mendorong baik masyarakat maupun birokrasi untuk terlibat dalam pencapaian tujuan tersebut. Meski masih terdapat ruang untuk memperkuat aspek kolaborasi tim, semangat yang dibangun mampu menggerakkan banyak pihak.

Fokus Kang Dedi Mulyadi juga terlihat dari perhatiannya pada sektor infrastruktur, pendidikan, kesehatan, dan pemberdayaan ekonomi masyarakat. Ia mengambil langkah konkret seperti memperlebar jalan provinsi, memperbaiki jembatan yang rusak, membangun jembatan gantung di berbagai daerah, serta memperkuat sistem irigasi guna mendukung ketahanan pangan. Di bidang sosial-ekonomi, ia menyalurkan bantuan modal usaha, membangun rumah bagi warga miskin, dan mendorong masyarakat agar beralih dari pola hidup konsumtif menjadi produktif melalui beragam program. Ia bahkan merencanakan pembangunan 3.333 ruang kelas baru di Jawa Barat dalam dua tahun ke depan. Di bidang kesehatan,

programnya meliputi peningkatan fasilitas layanan rumah sakit dan puskesmas, pengadaan dokter desa, serta penyediaan layanan kesehatan gratis bagi masyarakat kurang mampu. Seluruh langkah ini mencerminkan komitmen kuat Kang Dedi Mulyadi dalam mewujudkan visinya tentang “Jabar Istimewa” yang menekankan pembangunan inklusif serta peningkatan kualitas hidup masyarakat secara menyeluruh.

3. *Intellectual Simulation* (Simulasi Intelektual)

Gaya kepemimpinan Kang Dedi Mulyadi secara jelas menggambarkan prinsip intellectual stimulation, yakni upaya mendorong munculnya gagasan-gagasan baru dan pemecahan masalah secara kreatif dan inovatif dalam konteks organisasi. Ia berhasil mengangkat nilai-nilai budaya Sunda sebagai fondasi dalam proses pembangunan daerah, membuktikan bahwa kearifan lokal dapat beriringan dengan kemajuan zaman. Program-program seperti Rebo Nyunda, yang mewajibkan penggunaan bahasa dan pakaian adat Sunda di instansi pemerintahan maupun sekolah, serta inisiatif Desa Berbudaya yang menggabungkan revitalisasi pedesaan dengan pelestarian budaya, merupakan bentuk nyata dari upayanya dalam memperkuat identitas budaya masyarakat Jawa Barat sekaligus menumbuhkan keterlibatan sosial.

Sebagai pemimpin yang berfokus pada solusi, Kang Dedi Mulyadi menolak pendekatan birokratis yang kaku dan hanya terpaku pada rapat atau tumpukan dokumen administratif. Ia lebih memilih turun langsung ke lapangan, terutama ketika menghadapi bencana, konflik, atau kesulitan sosial, untuk memastikan bahwa negara hadir secara konkret sebagai pelindung dan pembela rakyat. Ketegasannya dalam mengambil keputusan tercermin dalam sejumlah kebijakan progresif, seperti penghapusan denda pajak kendaraan bermotor untuk meningkatkan pendapatan daerah, serta pelarangan kegiatan study tour ke luar provinsi sebagai bentuk penguatan kedisiplinan di kalangan pelajar.

Lebih dari itu, Kang Dedi Mulyadi menerapkan pendekatan kapabilitas dinamis dalam kepemimpinannya, yakni kemampuan untuk berpikir secara strategis dan antisipatif terhadap berbagai tantangan yang mungkin muncul. Ia tidak hanya bersikap reaktif, tetapi juga mampu melihat ke depan, menyatukan nilai-nilai tradisi dengan inovasi dalam setiap langkah kebijakan. Dengan begitu, solusi yang ditawarkan tidak hanya menjawab persoalan jangka pendek, melainkan juga bersifat

strategis dan berkelanjutan dalam mendorong kemajuan daerah dan kesejahteraan masyarakat.

4. *Individualized Consideration* (Perhatian Secara Individual)

Kang Dedi Mulyadi secara konsisten menunjukkan komitmennya dalam memberdayakan masyarakat Jawa Barat agar mampu berdiri di atas kaki sendiri menjadi individu yang mandiri, berdaya, dan tidak bergantung terus-menerus pada bantuan sosial. Untuk mewujudkan visi tersebut, ia dengan tegas mengarahkan realokasi anggaran daerah untuk memprioritaskan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat, seperti akses pendidikan, layanan kesehatan, serta infrastruktur yang mendukung kehidupan yang layak. Lebih dari itu, ia juga memberikan perhatian khusus terhadap kelompok-kelompok rentan seperti lansia, penyandang disabilitas, dan warga di daerah terpencil. Ia percaya bahwa keadilan sosial hanya dapat dicapai apabila kebijakan publik dirancang berdasarkan pemahaman yang mendalam terhadap kondisi masyarakat yang beragam.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat kami simpulkan bahwa permasalahan sosial utama di Provinsi Jawa Barat, dapat diatasi melalui kepemimpinan Gubernur Kang Dedi Mulyadi dengan menerapkan kepemimpinan transformasional. Pada empat indikator kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio yang dikutip oleh (Yukl, 2010) seperti *idealized influence* (karismatik), *inspirational motivation* (inspirasi dan motivasi), *intellectual simulation* (simulasi intelektual) dan *individualized consideration* (perhatian secara individual) terbukti telah berjalan dengan efektif, yang ditandai dengan keteladanan, kemampuan menginspirasi, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian khusus pada kebutuhan masyarakat. Pendekatan ini mengintegrasikan nilai budaya lokal, inovasi, dan pemberdayaan masyarakat, sehingga mampu menghadirkan solusi yang inklusif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifahtul Mahdiah, Ulviana Nurwachidah, M. H. (2021). *Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam: Definisi, Fungsi dan Faktor yang Mempengaruhinya*. 2(7), 1146–1156.
- Andhika Banu Bismoko, James Christian Suwandi, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 191–205. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.374>
- BAPENDA JABAR. (2025). *Gubernur Dedi Mulyadi Prioritaskan Efisiensi Anggaran untuk Kebutuhan Masyarakat*. <https://bapenda.jabarprov.go.id/2025/02/21/gubernur-dedi-mulyadi-prioritaskan-efisiensi-anggaran-untuk-kebutuhan-masyarakat/>
- BPS Jabar. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Jawa Barat sebesar 6,74 persen*. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. <https://jabar.bps.go.id/id/pressrelease/2025/05/05/1204/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--di-jawa-barat-sebesar-6-74-persen.html>
- Cahyono, A. S. (2013). Otonomi Daerah dalam Rangka Membangun Karakter Pemimpin Bangsa Berbasis Budaya Lokal Untuk Mempertahankan Keutuhan NKRI. *Jurnal BONOROWO*, 1(1), 72–87. <http://jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/4>
- Dacholfany, M. I. (2020). KEPEMIMPINAN ISLAM PERILAKU ORGANISASI Kepemimpinan Islam dan Perilaku Organisasi. In *Metro Lampung: Laduny Alifatama*.
- Febriantina, S., Kimura, C., Nurkhairani, H., Bayu, M. F., Nugraha, P. A., & Primadhita, S. (2025). Literature Review : Teori-Teori Kepemimpinan (Modern dan Tradisional). *Journal of Student Research Volume.*, 3, 97–109. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jsr.v3i1.3531>
- Herman, & Syihabudin, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. *NAMARA : Jurnal Manajemen Pratama*, 1(2), 1–20.
- Husnullail, M., Risnita, Jailani, M. S., & Asbui. (2024). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Riset Imiah. *Journal Genta Mulia*, 15(0), 1–23.
- Lumban, G. N. T. (2020). Teori Kepemimpinan : Kajian Dari Genetika. *BENEFIT: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 158–173.
- Maqviroh, R. L., Lestariningsih, Dewi Putri, Tasya Nabila Al Zahra A'yuni, S. Q., & Anang Cahyono, S. (2023). Efektivitas gaya kepemimpinan transformasional di pt. sebastian citra indonesia. *Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(2), 2267–2283.

- Nurhalim, Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.
- Oktria, F. (2018). Analisis Gaya Kepemimpinan Politik Mahyeldi Ansharullah Sebagai Walikota Padang Periode 2014-2019. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 7, Issue November).
- Pitronella Lolorie, Bonny Datty, G. M. D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loloda Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal Universitas Halmahera*, 17(23), 160–175.
- Rojati, U., Saloom, M. K. I. G., Rosmawati, M. S., Pi, S., & Fathihani, M. S. (2021). *T e o r i Kepemimpinan*.
- 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(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Rosada. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Ogan Kabupaten Ogan Ilir*. Universitas Sriwijaya.
- Sintani, L., Fachrurazi, M. H., Ag, S., & Amar Jusman, I. (2022). *Dasar Kepemimpinan Buku Refrensi* (P. T. Cahyono (ed.); 1st ed.). Cendikia Mulia Mandiri.
- Sutikno, S. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan. In *Holistica*.
- Yukl, G. (2010). Kepemimpinan dalam organisasi, edisi kelima. In *Jakarta: PT. Indeks*.