

## PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KREATIVITAS DOSEN

Roy Setiawan<sup>1</sup>, Dedy Triyono<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Kristen Petra.

roy@petra.ac.id<sup>1</sup>, detron81@petra.ac.id<sup>2</sup>

**Abstract.** *This service activity is carried out with the aim of socializing the role of transformational leadership on the performance of lecturers in universities in Indonesia. The implication of this research is that higher education leaders must pay attention to lecturers to improve creative performance. This can be achieved by paying attention to the Intellectual Stimulation aspect.*

**Keywords:** *Transformational leadership, creative performance, lecturer, college.*

**Abstrak.** *Kegiatan pengabdian ini dilakukan dengan tujuan untuk untuk mensosialisasikan peranan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja para dosen pada perguruan tinggi di Indonesia. Implikasi dari pertemuan ini adalah pemimpin perguruan tinggi harus memperhatikan para dosen untuk meningkatkan kinerja kreatif. Hal ini dapat dicapai dengan memperhatikan aspek Intellectual Stimulation.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan transformasional, kinerja kreatif, dosen, perguruan tinggi.*

## **PENDAHULUAN**

Pada perkembangan era digital saat ini, teknologi maju dengan cepat dan menciptakan lingkungan persaingan yang baru, tak terkecuali pada profesi dosen di perguruan tinggi. Banyak perguruan tinggi yang mengalami situasi turbulensi dan ketidakpastian, karena terjadinya banyak perubahan. Perguruan tinggi perlu mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan lingkungan yang sangat cepat ini, untuk mempertahankan daya saing dan kelangsungan hidup, salah satunya dengan menerapkan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja kreatif para dosen, yang menjadi ujung tombak perguruan tinggi (Mahmood, 2018).

Perguruan tinggi memerlukan suatu pemimpin yang dapat menumbuhkan dan mengembangkan kreativitas para dosen. Kepemimpinan adalah salah satu kunci dari fungsi manajemen didalam suatu organisasi karena kepemimpinan yang kuat dapat membantu organisasi untuk semakin kompetitif dan mencapai tujuan (Keskes, 2018). Kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi seperti kreativitas dan kemampuan berpikir.

## **METODE PELAKSANAAN**

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) STIKOM, Kota Denpasar, Provinsi Bali dengan teknis pelaksanaan dibawah ini. Adapun langkah pelaksanaan pengabdian masyarakat yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan sosialisasi terhadap profesi yang membutuhkan kreativitas tinggi, yaitu para pengrajin batik di Solo, yang mana para pengrajin batik ini dituntut untuk bekerja secara kreatif, hal ini sama dengan profesi dosen.
- 2) Mengolah hasil diskusi untuk disajikan dalam format riset terstruktur.
- 3) Melakukan sosialisasi hasil diskusi terhadap dosen peserta konferensi di ITB STIKOM Bali tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja kreatif para dosen di perguruan tinggi.



**Gambar 1.** Kegiatan Sosialisasi Penerapan Kepemimpinan Transformasional.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil pertemuan ini tidak akan terlepas dari interaksi yang sering terjadi dan bagaimana dukungan dari *Transformational Leader* untuk menstimulasi adanya pemikiran yang memicu pengembangan *Creative Performance*. Proses *intellectual stimulation* yang dilakukan oleh seorang *Transformational Leader* akan membuat dosen berusaha untuk menemukan cara lain untuk menghadapi suatu persoalan di dalam pekerjaan, sehingga dosen berusaha untuk mencari cara baru dan usaha ini kerap kali melatih para dosen agar lebih bervariasi dalam berpikir dan secara tidak langsung dapat mengembangkan *Creative Performance* para dosen (Gottfredson & Aguinis, 2017; Hughes et al., 2018; Sandvik Alexander, 2018).

Efikasi diri yang kreatif memperkuat kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sendiri berpengaruh terhadap kreativitas, namun pengaruhnya semakin kuat dengan adanya efikasi diri yang kreatif.

Para pemimpin perguruan tinggi sebaiknya lebih meningkatkan lagi waktu dan kualitas mengajar dan melatih para dosen, yang mana hal ini merupakan aspek *intellectual stimulation* yang dilakukan pemimpin transformasional. Pemimpin juga sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan setiap para dosen yang ada dengan menambah imbal balik. Para dosen juga sebaiknya lebih lagi meningkatkan kreativitasnya dengan cara belajar lebih dalam lagi dari pemimpin mereka serta lebih mendekatkan diri kepada pemimpin mereka

## **SIMPULAN**

Kepemimpinan transformasional mempengaruhi kreativitas dosen. Selain itu, kepemimpinan transformasional mempengaruhi kreativitas dan inovasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil pertemuan ini juga selaras dengan pendapat Cheung & Wong (2011) serta Khalili (2016).

Dengan demikian, hasil dari pertemuan ini memberikan kontribusi berupa memperkuat dan memperluas pendapat Afsar & Masood (2017), Chaubey, Sahoo, & Khatri (2019), Cheung & Wong (2011), dan Khalili (2016) mengenai berlakunya konsep pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *creative performance*.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Afsar, B., & Masood, M. (2017). Transformational Leadership, Creative Self-Efficacy, Trust in Supervisor, Uncertainty Avoidance, and Innovative Work Behavior of Nurses. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 36-61. doi: 10.1177/0021886317711891.
- Chaubey, A., Sahoo, C. K., & Khatri, N. (2019). Relationship of transformational leadership with employee creativity and organizational innovation. *Journal of Strategy and Management*, 12(1), 61-82. doi: 10.1108/jsma-07-2018-0075
- Cheung, M. F. Y., & Wong, C. S. (2011). Transformational leadership, leader support, and employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(7), 656-672. doi: 10.1108/01437731111169988.
- Gottfredson, R. K., & Aguinis, H. (2017). Leadership behaviors and follower performance: Deductive and inductive examination of theoretical rationales and underlying mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 558-591. doi: 10.1002/job.2152.
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549-569. doi: 10.1016/j.leaqua.2018.03.001.
- Keskes, I. S. (2018). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of leader-member exchange. *Journal of Management Development*, 37(3), 271-284
- Khalili, A. (2016). Linking transformational leadership, creativity, innovation, and innovation-supportive climate. *Management Decision*, 54(9), 2277-2293. doi: 10.1108/md-03-2016-0196.
- Mahmood, M. U. (2018). The influence of transformational leadership on employees' creative process engagement: A multi-level analysis. *Management Decision*.
- Sandvik Alexander, M. (2018). Intellectual stimulation and team creative climate in a professional service firm. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 6(1), 39-53. doi: 10.1108/EBHRM-01-2017-0006