



Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pendorong Utama Pengembangan Bisnis Modern Inovatif Di Indonesia

¹Farah Dibba, ²Amanda Nur Azzahra, ³Fatma Khoirunisa, ⁴Devita Frisdayana Purba, ⁵Rusdi Hidayat Nugroho, ⁶Maharani Ikaningtyas

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Jl. Rungkut Madya No.1, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Kota Surabaya, Jawa Timur 60294

E-mail: ¹22042010219@student.upnjatim.ac.id, ²22042010225@student.upnjatim.ac.id, ³22042010266@student.upnjatim.ac.id, ⁴22042010273@student.upnjatim.ac.id

Abstract

In an era of increasingly fierce business competition, transformational leadership emerges as an important factor in driving innovative business development in Indonesia. This leadership approach focuses on creating positive change, motivating employees, and encouraging creativity and out-of-the-box thinking. Through an inspirational vision, transformational leaders build an environment that supports innovation, fosters self-confidence, and empowers employees to take calculated risks. In the context of modern business in Indonesia, transformational leadership plays a crucial role in navigating challenges and seizing opportunities in the dynamic market. By inspiring and empowering employees, transformational leaders create a conducive climate for developing new ideas, as well as encouraging the implementation of innovative solutions to meet ever-evolving customer needs. This research explores the significant impact of transformational leadership in creating a culture of innovation and maintaining a competitive edge.

Keywords: Transformational Leadership, Modern Business, Indonesia

Abstrak

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, kepemimpinan transformasional muncul sebagai faktor penting dalam mendorong pengembangan bisnis inovatif di Indonesia. Pendekatan kepemimpinan ini berfokus pada menciptakan perubahan positif, memotivasi karyawan, dan mendorong kreativitas serta pemikiran di luar kotak. Melalui visi yang inspiratif, pemimpin transformasional membangun lingkungan yang mendukung inovasi, memupuk rasa percaya diri, dan memberdayakan karyawan untuk mengambil risiko yang terkalkulasi. Dalam konteks bisnis modern di Indonesia, kepemimpinan transformasional memainkan peran krusial dalam menavigasi tantangan dan memanfaatkan peluang pasar yang dinamis. Dengan menginspirasi dan memberdayakan karyawan, pemimpin transformasional menciptakan iklim yang kondusif untuk pengembangan ide-ide baru, serta mendorong penerapan solusi inovatif untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang terus berkembang. Penelitian ini mengeksplorasi dampak signifikan kepemimpinan transformasional dalam menciptakan budaya inovasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Bisnis Modern, Indonesia

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di zaman globalisasi yang serba cepat dan dinamis, keberhasilan sebuah organisasi bisnis sangat bergantung pada kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi. Persaingan pasar yang ketat menuntut perusahaan untuk terus mengembangkan produk dan layanan yang inovatif guna memenuhi kebutuhan pelanggan yang terus berubah. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional muncul sebagai faktor penting yang dapat menggerakkan organisasi menuju arah yang lebih progresif, kreatif, dan kompetitif.



Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang fokus pada menciptakan perubahan positif dalam organisasi melalui inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan. Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas dan mampu mengartikulusikannya dengan cara yang menarik serta menginspirasi pengikutnya. Mereka bekerja untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas, inovasi, dan pengambilan risiko yang terkalkulasi.

Di Indonesia, kepemimpinan transformasional menjadi semakin relevan dalam menghadapi tantangan dan peluang bisnis terdepan . Dengan populasi yang besar, kekayaan sumber daya alam, serta pertumbuhan ekonomi yang stabil, Indonesia menawarkan banyak peluang bagi pengembangan bisnis inovatif. Namun, persaingan pasar yang ketat, tantangan infrastruktur, dan hambatan pemenuhan kebutuhan menjadi kendala bagi perusahaan untuk berkembang dan berinovasi.

Dalam situasi seperti ini, pemimpin transformasional memainkan peran penting dalam membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi. Dengan visi yang inspiratif dan kemampuan untuk memotivasi karyawan, mereka dapat menciptakan iklim kerja yang mendorong kreativitas, pengambilan risiko, dan kolaborasi. Pemimpin transformasional juga memiliki kemampuan untuk memberdayakan karyawan, memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan, serta mendorong partisipasi aktif dalam proses inovasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi, kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasi. Namun, dalam konteks Indonesia, masih terdapat ruang penelitian yang belum sepenuhnya mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan bisnis yang inovatif dan spesifik. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis kepemimpinan peran transformasional dalam mendorong inovasi dan pengembangan bisnis terdepan di Indonesia. Dengan mempelajari praktik-praktik terbaik dari pemimpin transformasional yang sukses, penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi para eksekutif, manajer, dan wirausahawan di Indonesia dalam membangun budaya inovasi dan mengembangkan bisnis yang berkelanjutan.

Tinjauan pustaka akan mencakup konsep-konsep utama kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi, dan pengembangan bisnis mutakhir . Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis faktor-faktor kontekstual yang spesifik di Indonesia, seperti budaya organisasi, tantangan infrastruktur, dan regulasi lingkungan yang dapat mempengaruhi penerapan transformasi kepemimpinan dalam pengembangan bisnis inovatif. Dengan menggabungkan wawasan teoritis dan praktik terbaik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi para pemimpin bisnis di Indonesia dalam membangun organisasi yang inovatif, adaptif, dan berkelanjutan. Temuan penelitian ini juga dapat memperkaya literatur tentang kepemimpinan dan inovasi manajemen, khususnya dalam konteks negara-negara berkembang dengan karakteristik unik seperti Indonesia.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi, komitmen, dan kinerja anggota tim dan organisasi. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan bisnis dan tugas sehari-hari, namun juga berusaha untuk menginspirasi anggota tim dan mengembangkan visi yang kuat. Konsep ini pertama kali dikemukakan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard Bass pada tahun 1985.

Salah satu karakteristik utama kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin mengkomunikasikan visi yang jelas dan inspiratif kepada anggota tim. Visi ini tidak hanya menggambarkan tujuan bisnis, namun juga nilai-nilai yang dianut serta arah perubahan yang diinginkan organisasi. Pemimpin transformasional juga dapat memotivasi anggota tim



dengan memberi mereka perhatian individu, mendorong inovasi, dan mendorong pertumbuhan profesional. Pemimpin transformasional cenderung membangkitkan sikap positif dan proaktif dalam diri anggota timnya (Khairuddin, 2020).

Kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, namun juga pengembangan individu dan kolaborasi tim yang efektif. Ketika para pemimpin mampu menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, mereka dapat berharap untuk terus meningkatkan perilaku kewargaan organisasi, memperkuat budaya kerja yang positif, dan mencapai tujuan bisnis jangka panjang.

Bisnis Modern

Bisnis modern mengacu pada cara-cara baru dalam mengelola, mengoperasikan, dan memasarkan produk dan layanan di era digitalisasi dan globalisasi saat ini. Konsep bisnis modern sedang mengalami perubahan besar akibat diperkenalkannya teknologi informasi, perubahan perilaku konsumen, dan tren pasar yang semakin kompleks. Dalam konteks bisnis modern, beberapa aspek utama perlu dipahami, seperti digitalisasi, daya tanggap terhadap perubahan, fokus pada pengalaman pelanggan, dan keberlanjutan.

Digitalisasi merupakan salah satu pilar utama perekonomian modern. Perusahaan modern memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan efisiensi operasional, memperluas jangkauan pasar, dan menciptakan model bisnis baru. Contohnya termasuk sistem manajemen informasi, *e-commerce*, penerapan analisis data untuk pengambilan keputusan, dan mengintegrasikan platform digital untuk berinteraksi dengan pelanggan. Selain itu, perekonomian modern dicirikan oleh kemampuannya merespons perubahan. Lingkungan bisnis saat ini berubah dengan cepat karena tren pasar, teknologi baru, dan peraturan yang terus berkembang.

Bisnis modern harus mampu beradaptasi dengan cepat, mengidentifikasi peluang baru, dan mengelola risiko secara efektif. Fleksibilitas dan kemampuan berinovasi menjadi kunci untuk tetap bertahan dan berkembang di tengah perubahan yang dinamis. Pentingnya fokus pada pengalaman pelanggan juga merupakan ciri bisnis modern. Pelanggan modern memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap layanan yang cepat, personalisasi, dan pengalaman yang memuaskan. Perusahaan yang sukses dalam bisnis modern adalah perusahaan yang memahami kebutuhan dan preferensi pelanggannya, memberikan layanan yang unggul, dan membangun hubungan yang berkelanjutan di berbagai saluran komunikasi.

Keberlanjutan juga menjadi perhatian utama dalam perekonomian modern. Perusahaan modern diharapkan bertindak dengan cara yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan serta memasukkan praktik bisnis berkelanjutan ke dalam operasi mereka. Hal ini mencakup pengelolaan limbah, efisiensi energi, penggunaan sumber daya secara bertanggung jawab, dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan lingkungan.

Secara keseluruhan, perekonomian modern mengharuskan perusahaan untuk berpikir dan bertindak secara holistik, mengintegrasikan teknologi, tanggap terhadap perubahan, fokus pada pelanggan, dan inisiatif keberlanjutan ke dalam strategi bisnis mereka. Perusahaan-perusahaan sukses dalam bisnis modern menanamkan prinsip-prinsip ini ke dalam budaya perusahaan mereka, mengembangkan kompetensi yang diperlukan, dan mengikuti perkembangan tren bisnis dan teknologi agar tetap relevan dan kompetitif di pasar global.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan bisnis inovatif di Indonesia. Penelitian kepustakaan adalah suatu metode penelitian yang mempelajari secara menyeluruh literatur-literatur yang relevan seperti buku, jurnal, artikel, laporan penelitian, dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Proses penelitian diawali dengan mengidentifikasi dan



mengumpulkan sumber literatur yang relevan dari berbagai database akademik seperti Google Scholar.

Kata kunci yang digunakan dalam penelusuran literatur mencakup “kepemimpinan transformasional”, “inovasi organisasi”, “pengembangan bisnis”, “bisnis modern”, dan “Indonesia”. Setelah mengumpulkan literatur yang relevan, langkah berikutnya adalah menganalisis secara kritis isi literatur tersebut. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi konsep-konsep kunci, teori, dan wawasan utama terkait kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi, dan pengembangan bisnis modern.

Selain itu, analisis juga dilakukan untuk memahami situasi unik di Indonesia yang mungkin mempengaruhi penerapan kepemimpinan transformasional dalam pengembangan bisnis inovatif. Dalam proses analisisnya, peneliti menggunakan pendekatan sintetik untuk mengintegrasikan berbagai wawasan dan perspektif dari literatur yang diulas. Sintesis ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam dan komprehensif mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi dan pengembangan bisnis modern di Indonesia.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan teknik komparatif untuk membedakan hasil yang diperoleh dari berbagai literatur. Hal ini dilakukan untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan pendekatan kepemimpinan transformasional, praktik inovasi organisasi, dan strategi pengembangan bisnis kontemporer di Indonesia dengan negara lain dan konteks lain. Hasil studi literatur ini disajikan dalam bentuk narasi terstruktur dan rinci, meliputi tinjauan konseptual, analisis hasil utama, dan pembahasan implikasi praktis dan teoritis penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru terhadap literatur yang ada dengan menyoroti peran kepemimpinan transformasional dalam konteks pengembangan bisnis inovatif di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Kepemimpinan Transformasional dalam Bisnis Modern

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang sangat penting dalam mendorong perkembangan perusahaan modern dan inovatif di Indonesia. Ada banyak alasan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam bisnis modern. Pertama, untuk mendorong inovasi dan kreativitas. Salah satu karakteristik utama kepemimpinan transformasional adalah stimulasi intelektual, dimana pemimpin mendorong bawahan untuk memikirkan cara-cara baru untuk memecahkan masalah dan menemukan solusi inovatif yang rasional. Dalam bisnis yang dinamis dan kompetitif saat ini, inovasi dan kreativitas adalah kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Pemimpin transformasional dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru dan berinovasi dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pengambilan risiko, eksperimen, dan berpikir di luar kebiasaan.

Kedua, untuk membangun budaya organisasi yang mendukung perubahan. Perusahaan inovatif modern harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis, teknologi, dan tren pasar. Kepemimpinan transformasional memainkan peran kunci dalam membangun budaya organisasi yang merangkul perubahan dan siap menghadapi tantangan baru. Pemimpin transformasional dapat memberikan visi perubahan yang jelas, memotivasi pengikutnya untuk menerima perubahan, dan membantu mereka menavigasi proses perubahan (Aprilinda & Budiman, 2021).

Ketiga, untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Melalui motivasi yang menginspirasi dan perhatian pribadi, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Pemimpin transformasional dapat menginspirasi pengikutnya dengan visi yang menarik, meningkatkan kepercayaan diri mereka dan memberdayakan mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Lebih jauh lagi, dengan mempertimbangkan kebutuhan individu setiap karyawan dan mengembangkan potensi mereka, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal.

Keempat, untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Kepemimpinan transformasional juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Pemimpin transformasional berfungsi sebagai teladan bagi pengikutnya dengan menunjukkan perilaku etis, integritas, dan rasa hormat terhadap orang lain melalui pengaruh yang diidealkan. Hal ini membangun rasa saling percaya dan menghormati antara pemimpin dan pengikut, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif (Aprillio & Nugroho, 2024).

Kelima, untuk menghadapi tantangan bisnis global. Di era globalisasi, perusahaan modern Indonesia harus mampu bersaing di pasar global yang dinamis dan kompetitif. Kepemimpinan transformasional dapat membantu perusahaan mengatasi tantangan tersebut dengan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Pemimpin transformasional dapat mengantisipasi perubahan teknologi dan tren pasar serta mengembangkan strategi inovatif untuk menjaga perusahaan mereka tetap kompetitif. Lalu yang terakhir, selain mendorong inovasi dan kinerja bisnis, kepemimpinan transformasional juga dapat mendorong tanggung jawab sosial dan keberlanjutan bisnis. Pemimpin yang berpikiran perubahan dapat mendorong bawahannya untuk menjadi lebih sadar akan isu-isu sosial dan lingkungan dan untuk memasukkan praktik bisnis berkelanjutan ke dalam operasi perusahaan.

Dalam konteks perusahaan modern yang inovatif di Indonesia, menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, membangun budaya organisasi yang adaptif, meningkatkan kinerja karyawan, dan mempersiapkan perusahaan untuk menghadapi tantangan bisnis global, kepemimpinan transformasional memainkan peran kunci dalam mendorong keberlanjutan. Dengan menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional, perusahaan-perusahaan Indonesia dapat meningkatkan daya saing dan menciptakan nilai berkelanjutan bagi para pemangku kepentingannya.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang bertujuan untuk menciptakan perubahan positif pada individu dan organisasi. Pendekatan ini memiliki empat ciri utama yang saling terkait dan saling mendukung, antara lain:

a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Ciri kepemimpinan transformasional yang pertama adalah pengaruh ideal. Pemimpin transformasional menjadi teladan bagi para pengikutnya dengan menunjukkan perilaku yang konsisten dengan nilai dan prinsip mereka sendiri. Mereka memiliki standar etika yang tinggi, bertindak dengan integritas dan menunjukkan rasa hormat kepada orang lain. Pemimpin transformasional tidak hanya menuntut bawahannya melakukan hal yang benar, namun juga memberikan teladan nyata melalui tindakan dan tindakannya. Hal ini membangun kepercayaan dan saling menghormati antara pemimpin dan pengikut, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi (Akhmad & Hidayat, 2020).

b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Ciri kepemimpinan transformasional yang kedua adalah motivasi inspiratif. Pemimpin transformasional dapat menginspirasi dan memotivasi pengikutnya dengan mengomunikasikan visi yang menarik dan menantang. Ini menyampaikan harapan yang tinggi dan menyampaikan keyakinan yang kuat terhadap kemampuan pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin transformasional dapat membangkitkan semangat dan semangat bawahannya melalui motivasi yang inspiratif. Mereka mendorong pengikutnya untuk melihat peluang dan tantangan dari sudut pandang baru dan memberi makna dan tantangan pada pekerjaan mereka (Rivai, 2020).

c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Ciri kepemimpinan transformasional yang ketiga adalah stimulasi intelektual. Pemimpin transformasional mendorong orang-orangnya untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif ketika memecahkan masalah atau mengatasi tantangan. Mereka tidak hanya memberikan solusi siap pakai, namun juga menginspirasi pengikutnya untuk mempertanyakan asumsi



lama, berpikir dengan cara baru, dan mengembangkan ide-ide kreatif. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung pengambilan risiko, eksperimen, dan pemikiran tidak konvensional melalui stimulasi intelektual. Mereka mendorong dan mendukung pengikutnya untuk mengembangkan keterampilan dan potensi mereka secara maksimal (Akhmad & Hidayat, 2020).

d. *Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)*

Karakteristik terakhir dari kepemimpinan transformasional adalah pertimbangan individual. Pemimpin transformasional memperhatikan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi individu setiap karyawan. Mereka bertindak sebagai pelatih dan mentor, memberikan perhatian, saran, dan umpan balik yang dipersonalisasi untuk mendukung pertumbuhan pribadi. Dengan mempertimbangkan kebutuhan individu, pemimpin transformasional dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawannya. Mereka memberikan kesempatan untuk belajar, mengambil tanggung jawab baru, dan membantu pengikut mencapai potensi penuh mereka (Rivai, 2020).

Keempat karakteristik tersebut saling terkait dan mendukung satu sama lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong inovasi, meningkatkan kinerja, dan mempersiapkan organisasi untuk menghadapi tantangan bisnis modern. Pemimpin transformasional yang dapat menerapkan keempat karakteristik ini secara efektif dapat berkontribusi pada pengembangan perusahaan modern yang inovatif dan berkelanjutan.

Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Bisnis Modern Inovatif di Indonesia

Mengimplementasikan kepemimpinan transformasional pada perusahaan-perusahaan inovatif modern di Indonesia memerlukan pendekatan dan strategi yang komprehensif. Studi kasus implementasi kepemimpinan transformasional dalam bisnis modern inovatif dapat dilihat dalam PT Telkom Indonesia. PT Telkom Indonesia merupakan perusahaan penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri telekomunikasi, PT Telkom Indonesia menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional di bawah kepemimpinan Direktur Utamanya, Bapak Ririek Adriansyah.

Bapak Ririek Adriansyah memulai dengan menyampaikan visi baru "Menjadi Digital Prime Mover di Indonesia." Visi ini memberikan arah bagi PT Telkom untuk bertransformasi menjadi perusahaan digital yang mendorong inovasi dan perkembangan ekonomi digital di Indonesia. Sebagai pemimpin transformasional, Bapak Ririek menunjukkan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai integritas, transparansi, dan profesionalisme. Beliau menjadi teladan dengan menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini membangun kepercayaan dan rasa hormat timbal balik.

Bapak Ririek secara teratur memberikan motivasi inspirasional kepada karyawan melalui pidato, pertemuan tim, dan komunikasi langsung. Beliau menyampaikan harapan yang tinggi dan keyakinan terhadap kemampuan karyawan untuk mencapai transformasi digital yang dicanangkan. Dalam rapat tim dan diskusi, Bapak Ririek Adriansyah mendorong karyawan untuk berpikir kritis dan kreatif dalam mengembangkan solusi digital yang inovatif. Beliau memberikan ruang bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan mengambil risiko yang terukur dalam menghadapi tantangan digitalisasi. Bapak Ririek Adriansyah juga memperhatikan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi individu setiap karyawan. Beliau memberikan perhatian khusus, saran, dan umpan balik yang membantu pengembangan diri setiap karyawan dalam menghadapi tantangan transformasi digital.

Melalui implementasi kepemimpinan transformasional ini, PT Telkom Indonesia berhasil melakukan transformasi digital secara signifikan. Perusahaan ini telah mengembangkan beberapa produk dan layanan digital yang inovatif, seperti layanan *cloud computing*, *Internet of Things (IoT)*, dan solusi big data analytics untuk memenuhi kebutuhan pelanggan di era digital.

Keberhasilan PT Telkom Indonesia menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional dapat mendorong transformasi dan inovasi dalam bisnis modern di Indonesia.



Dengan menerapkan karakteristik utama kepemimpinan transformasional dan menyesuainya dengan konteks perusahaan, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, meningkatkan kinerja karyawan, dan mempersiapkan organisasi untuk menghadapi tantangan bisnis di era digital.

KESIMPULAN

Kepemimpinan inovatif memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan modern dan inovatif di Indonesia. Pendekatan kepemimpinan ini memiliki karakteristik utama seperti pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian pribadi, yang mendukung inovasi dan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Membangun budaya organisasi yang mempersiapkan perusahaan menghadapi dinamika bisnis global. Memperkenalkan kepemimpinan transformasional di Indonesia memerlukan pendekatan komprehensif yang mencakup memahami konteks budaya lokal, membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat dengan karyawan, mengembangkan keterampilan kepemimpinan transformasional, menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, menerapkan praktik terbaik, mendorong tanggung jawab sosial dan keberlanjutan, termasuk merespons tantangan secara efektif.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional secara efektif, para pemimpin Indonesia dapat mengembangkan perusahaan modern yang inovatif, mudah beradaptasi terhadap perubahan, dan berkelanjutan. Hal ini akan membantu meningkatkan daya saing perusahaan Indonesia dalam persaingan global dan menciptakan nilai lebih baik bagi seluruh pemangku kepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, F., & Rusdi, H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia, Pustaka Utama.
- Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846.
- Aprillio, D. E., & Rusdi, H. (2024). Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja: Menelusuri Pengaruhnya terhadap Turnover Intention pada Klinik Dina Akupuntur & Beauty Care di Surabaya & Sidoarjo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 2400-2414.
- Imron, H. M. A. (2021). *Pengantar Bisnis Modern*. Desanta Publisher.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Islamika Granada*, 1(1), 23-28.
- Rahman, A. S., Rusydi, M., & Usman, J. (2022). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Dalam Menggerakkan Partisipasi Masyarakat Desa di Kecamatan Tompobulu, Kabupaten Bantaeng. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 601-611.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Yulisharsasi, Y., Surjanti, J., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam. *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 1(2), 137-154.