

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DALAM MERESPONS TANTANGAN MODERN DI LINGKUNGAN  
BIROKRASI PUBLIK PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Suandi<sup>1</sup>, Dwi Andriyani<sup>2</sup>, Umi Purwanti<sup>3</sup>, Rendy Sueztra Canaldhy<sup>4</sup>**

Univesitas Sjakhyakirti Palembang<sup>1,2,3,34</sup>  
suandi@unisti.ac.id<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam mengatasi tantangan modern di lingkungan birokrasi publik Provinsi Sumatera Selatan. Melalui pendekatan kualitatif dan studi kasus tunggal, data lapangan berhasil mengungkapkan dinamika kepemimpinan dan kendala-kendala yang dihadapi dalam mencapai tujuan transformasional di tingkat provinsi. Temuan menyoroti ketidakseimbangan fokus pada visi dan misi pemerintah, kurangnya partisipasi dan keterlibatan pegawai, tantangan dalam penerapan teknologi disertai dengan keterbatasan sumber daya manusia, dan ketidakstabilan kebijakan akibat sistem pemilihan kepala daerah yang politis. Rekomendasi kebijakan termasuk penyalarsan visi dan misi untuk lebih memprioritaskan pelayanan publik, upaya meningkatkan partisipasi pegawai, investasi dalam pengembangan kapasitas SDM terkait teknologi, dan advokasi reformasi sistem pemilihan kepala daerah. Simpulan, temuan ini memberikan pandangan komprehensif untuk memandu perbaikan dalam kepemimpinan dan kebijakan di Provinsi Sumatera Selatan dalam menghadapi tantangan modern di lingkungan birokrasi publik.

**Kata Kunci:** *Birokrasi Publik, Kepemimpinan Transformasional, Tantangan Modern,*

**ABSTRACT**

*This research examines the role of transformational leadership in addressing modern challenges in the public bureaucracy of South Sumatra Province. Through a qualitative approach and single case study, field data successfully revealed the dynamics of leadership and the challenges faced in achieving transformational goals at the provincial level. Findings highlight the imbalance in focus on government vision and mission, lack of employee participation and engagement, challenges in technology implementation accompanied by human resource limitations, and policy instability due to the politicized local leadership selection system. Policy recommendations include aligning vision and mission to prioritize public service, efforts to increase employee participation, investment in technology-related human resource capacity development, and advocacy for reforming the local leadership selection system. Conclusion, these findings provide a comprehensive insight to guide improvements in leadership and policies in South Sumatra Province in addressing modern challenges in the public bureaucracy environment.*

**Keywords:** *Modern Challenges, Public Bureaucracy Transformational Leadership,*

**PENDAHULUAN**

Di tengah gejolak dinamika sosial, teknologi, dan kebijakan global, lingkungan birokrasi publik menjadi panggung utama di mana pemimpin harus memainkan peran sentral dalam mengarahkan perubahan (Kasmawati, 2021). Eksplorasi peran kepemimpinan transformasional dalam merespons tantangan modern di lingkungan birokrasi publik menjadi suatu kisah yang penuh kompleksitas dan tantangan (Muhlizi, 2012).

Sebagai fondasi penyelenggaraan pemerintahan, birokrasi publik memiliki tuntutan yang semakin meningkat untuk beradaptasi dengan perubahan masa kini. Tantangan ini mencakup revolusi teknologi yang terus berlanjut, perubahan paradigma dalam pelayanan publik, serta tuntutan akan transparansi dan akuntabilitas yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional (Handoko, 1999), sebagai konsep yang menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan menuju perubahan positif, menjadi pilihan paradigma kepemimpinan yang semakin relevan dalam menghadapi tantangan modern ini. Pemimpin transformasional mampu membawa perubahan struktural dan kultural di dalam birokrasi publik, menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, dan memfasilitasi respon yang adaptif terhadap perubahan eksternal.

Dinamika perubahan yang sangat cepat di dunia saat ini memerlukan pemimpin yang tidak hanya memiliki visi jangka panjang, tetapi juga fleksibel dalam menghadapi ketidakpastian (Mondiani, 2012). Tantangan ini mewakili kompleksitas peran kepemimpinan transformasional dalam menyelaraskan kepentingan organisasi, kebutuhan masyarakat, dan ekspektasi para pegawai. Keberhasilan peran kepemimpinan transformasional juga terkait erat dengan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi sebagai alat untuk inovasi. Sebagai pemimpin yang merangkul perubahan, pemimpin transformasional diharapkan mampu memanfaatkan perkembangan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan publik.

Di samping itu, pemimpin transformasional juga dihadapkan pada tantangan mengelola resistensi terhadap perubahan di dalam organisasi. Membangun kepercayaan, merancang komunikasi yang efektif, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung perubahan menjadi bagian integral dari peran kepemimpinan transformasional. Dalam konteks dinamika pemerintahan di Indonesia, khususnya di Provinsi Sumatera Selatan, eksplorasi peran kepemimpinan transformasional menjadi suatu kajian penting. Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, peran kepemimpinan dalam lingkungan birokrasi publik memegang peranan strategis dalam merespons tantangan modern.

Provinsi Sumatera Selatan, sebagai entitas administratif di Indonesia, menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan dinamis di era modern ini. Lingkungan birokrasi publik di tingkat provinsi merupakan poros utama dalam penyelenggaraan pelayanan dan pengelolaan sumber daya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Novita, 2014). Dalam konteks ini, peran kepemimpinan transformasional menjadi sangat krusial untuk menjawab tantangan modern yang terus berkembang. Provinsi Sumatera Selatan memiliki potensi dan tantangan yang unik. Potensi kekayaan alam, keberagaman budaya, serta kompleksitas masalah sosial dan ekonomi menjadi bagian dari konteks di mana kebijakan dan pelayanan publik harus dibentuk (Yuliana et al., 2021). Dalam menghadapi perubahan yang cepat di berbagai sektor, diperlukan kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan mampu mengarahkan perubahan positif.

Tantangan modern seperti globalisasi, revolusi industri 4.0, dan dinamika perubahan sosial menuntut kepemimpinan yang tidak hanya mampu mengelola perubahan, tetapi juga memimpin transformasi. Dalam lingkungan birokrasi publik, di mana kebijakan dan pelayanan berdampak langsung pada kehidupan masyarakat, kepemimpinan transformasional menjadi kunci untuk memastikan efisiensi, responsivitas, dan keberlanjutan. Menganalisis peran kepemimpinan transformasional di Provinsi Sumatera Selatan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana pemimpin di tingkat provinsi menjawab kebutuhan dan tuntutan masa kini.

Fokus pada visi, misi, dan praktik kepemimpinan akan mengungkapkan sejauh mana pemimpin di tingkat provinsi mampu menciptakan lingkungan birokrasi yang responsif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan yang berkualitas (Amryudin & Katharina, 2020).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi konsep kepemimpinan transformasional dalam konteks birokrasi publik Provinsi Sumatera Selatan. Dengan menganalisis praktik kepemimpinan yang ada, serta melibatkan pemangku kepentingan di berbagai tingkatan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kebijakan dan panduan praktis untuk memperkuat peran kepemimpinan transformasional dalam menghadapi tantangan modern yang terus berkembang di Provinsi Sumatera Selatan. Dengan cara ini, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi signifikan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan daya saing birokrasi publik provinsi tersebut.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan tujuan utama untuk mendalami peran kepemimpinan transformasional dalam menghadapi tantangan modern di lingkungan birokrasi publik Provinsi Sumatera Selatan. Pendekatan kualitatif dipilih karena dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai konteks spesifik dan kompleksitas peran kepemimpinan. Dalam desain penelitian ini, dipilih metode studi kasus Tunggal. Studi kasus ini membantu untuk menggali informasi yang mendalam dan kontekstual tentang bagaimana kepemimpinan transformasional berperan dalam merespons tantangan di tingkat provinsi. Pendekatan ini dianggap paling sesuai karena mengizinkan peneliti untuk mengeksplorasi aspek-aspek kontekstual yang dapat mempengaruhi peran kepemimpinan secara holistik.

Partisipan penelitian melibatkan responden di tingkat provinsi seperti Kepala Dinas, pegawai birokrasi terkait, dan pemangku kepentingan relevan. Pengambilan sampel dilakukan secara selektif untuk memastikan representasi peran dan pengalaman yang beragam di dalam lingkungan birokrasi publik. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pemimpin provinsi, observasi partisipatif untuk memahami dinamika interaksi di lingkungan tersebut, dan analisis dokumen resmi pemerintah. Data dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen kemudian dianalisis secara bersamaan dengan menggunakan pendekatan analisis tematik. Proses analisis ini melibatkan pengorganisasian data, pengkodean, dan ekstraksi tema-tema utama. Langkah-langkah ini membantu dalam mengeksplorasi dan memahami pola-pola yang muncul seiring penelitian.

Untuk memastikan keabsahan dan validitas temuan, dilakukan pengabsahan data melalui triangulasi data. Ini berarti data yang berasal dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen digunakan secara bersamaan untuk memastikan kesesuaian dan konsistensi temuan. Setiap perbedaan atau ketidaksesuaian dijelaskan dan dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Adapun keterbatasan penelitian mencakup keterbatasan generalisasi temuan karena fokus penelitian pada konteks spesifik Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu, penelitian ini mengakui adanya subjektivitas dalam interpretasi data, dan langkah-langkah telah diambil untuk meminimalkan bias sejauh mungkin.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji eksplorasi peran kepemimpinan transformasional dalam merespons tantangan modern di lingkungan birokrasi publik Provinsi Sumatera Selatan. Data lapangan yang berhasil dikumpulkan memberikan pemahaman yang mendalam terkait dengan dinamika kepemimpinan dan kendala-kendala yang dihadapi dalam mencapai tujuan transformasional di tingkat provinsi.

Ditemukan bahwa Visi dan misi pemerintah di Provinsi Sumatera Selatan masih menunjukkan kecenderungan terintegrasi pada tema mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, dengan penekanan pada transparansi dan akuntabilitas (Sari & Retnaningsih, 2020). Meskipun tema ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan pemerintahan yang bersih dan efisien, namun temuan penelitian menunjukkan bahwa fokus pelayanan publik belum sepenuhnya menjadi perhatian utama dalam formulasi visi dan misi tersebut.

Ambisi untuk menciptakan tata kelola yang bersih dan transparan adalah langkah yang sangat positif, tetapi dalam konteks birokrasi publik, terutama di tingkat provinsi, pentingnya pelayanan publik yang berkualitas dan responsif menjadi kunci utama. Pelayanan publik yang baik tidak hanya mencakup efisiensi administratif dan eliminasi praktik korupsi, tetapi juga memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, memenuhi kebutuhan dasar mereka, dan meningkatkan kualitas hidup. Dalam konteks ini, temuan bahwa fokus pelayanan publik masih terintegrasi pada tema tata kelola pemerintahan mencerminkan ketidakseimbangan dalam artikulasi visi dan misi. Penyelarasan lebih lanjut diperlukan untuk memastikan bahwa aspek pelayanan publik dijabarkan secara eksplisit dan lebih mendalam dalam visi dan misi tersebut. Hal ini melibatkan pemahaman mendalam terkait kebutuhan dan harapan masyarakat yang harus diakomodasi dalam setiap kebijakan dan program yang dirancang oleh pemerintah provinsi.

Penyelarasan ini juga perlu mempertimbangkan peran strategis pelayanan publik dalam menjembatani pemerintah dengan masyarakat. Pelayanan publik yang efektif tidak hanya menciptakan efisiensi internal, tetapi juga membangun kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap pemerintahan (Ma'ruf et al., 2022). Oleh karena itu, dalam proses penyelarasan, perlu adanya refleksi mendalam tentang bagaimana setiap tindakan pemerintah provinsi dapat memberikan dampak positif dan langsung terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan demikian, penyelarasan lebih lanjut dalam visi dan misi pemerintah provinsi akan menjadi langkah penting dalam menjawab kebutuhan masyarakat secara lebih holistic (Azhari & Sutisna, 2016). Peningkatan fokus pada pelayanan publik dapat menciptakan pemerintahan yang tidak hanya efisien dan transparan tetapi juga benar-benar mendekati diri dengan rakyatnya. Ini juga akan menghasilkan dampak positif dalam memperkuat hubungan antara pemerintah provinsi dan masyarakat, menciptakan iklim kepercayaan, dan mempromosikan partisipasi masyarakat yang lebih aktif dalam proses pembangunan (Nurhayati, 2012). Sehingga, visi dan misi yang lebih seimbang dan terfokus pada pelayanan publik dapat menjadi landasan kuat untuk memandu kebijakan dan langkah-langkah tindakan di Provinsi Sumatera Selatan.

Kendala partisipasi dan keterlibatan pegawai di lingkungan birokrasi publik Provinsi Sumatera Selatan menjadi sorotan lainnya. Partisipasi yang rendah dapat menciptakan kesenjangan antara pemimpin dan pegawai, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Pentingnya partisipasi aktif pegawai menjadi poin utama yang perlu diperhatikan dalam konteks kepemimpinan

transformasional, di mana keterlibatan aktif merupakan kunci untuk mencapai perubahan yang berkelanjutan (Supardi & Anshari, 2022). Birokrasi yang bersifat hierarkis dan terpusat cenderung menciptakan struktur kekuasaan yang terkonsentrasi di puncak organisasi. Hal ini dapat membatasi partisipasi pegawai dalam menyampaikan ide, memberikan masukan, atau terlibat secara langsung dalam pembuatan keputusan strategis (Herminingsih, 2011). Data menunjukkan bahwa hanya sedikit pegawai yang merasa memiliki wadah untuk berkontribusi secara signifikan dalam perumusan kebijakan dan program organisasi.

Selain itu, budaya organisasi yang kurang mendukung partisipasi dan inovasi juga menjadi kendala utama. Pegawai mungkin merasa kurang termotivasi atau kurang yakin bahwa kontribusi mereka akan dihargai dan diimplementasikan. Ini menciptakan atmosfer di mana pegawai enggan atau merasa sulit untuk berpartisipasi secara aktif (Nurhayati, 2012). Fakta menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan dan motivasi pegawai terhadap proses partisipasi dan keterlibatan masih perlu ditingkatkan. Selanjutnya, data lapangan juga mencatat adanya ketidakjelasan mengenai dampak nyata dari partisipasi pegawai terhadap keputusan dan perubahan organisasi. Pegawai mungkin kurang melihat keterlibatan mereka sebagai faktor yang dapat memengaruhi hasil secara nyata (Firmas, 2016). Ini dapat menjadi hambatan bagi pegawai untuk berpartisipasi lebih aktif dan memberikan kontribusi yang signifikan. Penyadaran terhadap pentingnya peran pegawai dalam merancang dan melaksanakan kebijakan perlu ditingkatkan melalui pendekatan komunikasi yang jelas dan transparan.

Pentingnya partisipasi aktif pegawai dalam konteks kepemimpinan transformasional menjadi poin utama yang perlu diperhatikan. Keterlibatan aktif bukan hanya sebagai sarana untuk meningkatkan efisiensi organisasi tetapi juga sebagai kunci untuk mencapai perubahan yang berkelanjutan dan (Supardi & Anshari, 2022). Kepemimpinan transformasional mendorong pengembangan budaya organisasi yang inklusif, di mana setiap pegawai merasa memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Data dukungan yang relevan menunjukkan bahwa hasil survei internal menilai tingkat kepuasan dan keterlibatan pegawai, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kurang puas dengan tingkat keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan (Hanif, 2013). Selain itu, angka absensi dan tingkat kecemasan di antara pegawai juga mencerminkan potensi dampak negatif dari rendahnya partisipasi dan keterlibatan pegawai terhadap kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

Di sisi lain, penerapan teknologi dan digitalisasi di lingkungan birokrasi publik sudah berjalan, namun terhambat oleh keterbatasan sumber daya manusia. Meskipun teknologi telah diadopsi, tantangan terletak pada kapasitas sumber daya manusia yang belum memadai untuk mengoptimalkan manfaat teknologi tersebut. Investasi dalam pengembangan keterampilan dan peningkatan kapasitas SDM menjadi kritis agar teknologi dapat benar-benar menjadi pendorong efisiensi dan inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik (Hajiyan et al., 2015). Implementasi teknologi di lingkungan birokrasi publik memang telah menjadi langkah maju untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik. Berbagai aplikasi dan sistem telah diterapkan untuk mempercepat proses administratif, meningkatkan transparansi, dan memudahkan akses masyarakat terhadap informasi pemerintah (Basu, 2004). Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penerapan teknologi tersebut masih terhambat oleh kurangnya kapasitas sumber daya manusia yang memadai.

Tantangan pertama adalah kurangnya keterampilan dan pemahaman yang memadai dari pegawai terkait dengan teknologi. Meskipun sistem dan perangkat lunak telah diperkenalkan, sebagian besar pegawai mungkin belum memiliki pengetahuan yang memadai untuk mengoptimalkan penggunaan teknologi tersebut. Hal ini dapat membatasi potensi inovasi dan efisiensi yang dapat dihasilkan oleh teknologi tersebut. Keterbatasan sumber daya manusia juga tercermin dalam kurangnya spesialisasi teknologi di dalam organisasi (Kurniawan et al., 2020). Adanya kebutuhan untuk mendapatkan keahlian teknis tertentu dalam pengelolaan dan pengembangan teknologi tidak selalu dapat dipenuhi dengan baik. Keterbatasan ini dapat menghambat kemampuan organisasi untuk merespon perubahan teknologi dengan cepat dan efektif.

Selain itu, terdapat kurangnya dukungan dalam hal investasi pengembangan keterampilan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Meskipun kebijakan penerapan teknologi telah diterapkan, investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM untuk mendukung teknologi tersebut belum mencapai tingkat yang memadai (Herminingsih, 2011). Data menunjukkan bahwa anggaran untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terkait teknologi masih terbatas. Dalam mengatasi tantangan ini, perlu adanya komitmen dan investasi yang lebih besar dari pemerintah provinsi dalam memperkuat kapasitas sumber daya manusia. Ini mencakup pembentukan program pelatihan yang komprehensif untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan teknologi pegawai. Selain itu, merekrut spesialis teknologi yang berkualitas dan memberikan dukungan finansial yang cukup untuk pengembangan kapasitas menjadi langkah penting.

Dalam konteks kepemimpinan transformasional, perlu diterapkan pendekatan yang mendorong partisipasi aktif pegawai dalam mengadopsi dan mengimplementasikan teknologi (von Haldenwang, 2004). Menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan akan menjadi kunci untuk mengatasi tantangan ini. Kepemimpinan yang mendukung dan mempromosikan pengembangan keterampilan teknologi di antara pegawai juga akan berdampak positif pada kemajuan teknologi dan digitalisasi. Sementara itu, keberlanjutan kebijakan dan pemeliharaan perubahan di Provinsi Sumatera Selatan cenderung tidak stabil, terutama akibat sistem pemilihan kepala daerah yang sarat dengan kepentingan politik. Dinamika politik yang tidak stabil dapat menghambat kontinuitas kebijakan dan perubahan yang diinisiasi oleh kepemimpinan. Dalam menghadapi tantangan ini, perlunya reformasi sistem pemilihan kepala daerah menjadi kritis untuk memastikan keberlanjutan kebijakan yang bersifat transformasional.

Dinamika politik yang tidak stabil di tingkat provinsi dapat menghasilkan ketidakpastian dalam kebijakan dan perubahan yang diinisiasi oleh kepemimpinan. Sistem pemilihan kepala daerah yang terpapar oleh berbagai kepentingan politik dapat menyebabkan perubahan arah kebijakan yang cepat atau ketidakpastian terkait implementasi kebijakan (Sari & Retnaningsih, 2020). Hal ini menciptakan tantangan dalam menciptakan keberlanjutan kebijakan, yang diperlukan untuk mencapai hasil transformasional yang berkelanjutan.

Perubahan kepemimpinan yang mungkin terjadi setiap kali pemilihan kepala daerah dapat menjadi pemicu utama ketidakstabilan kebijakan. Kebijakan dan program yang diinisiasi oleh kepemimpinan sebelumnya dapat mengalami peninjauan atau pembatalan oleh kepemimpinan yang baru, terutama jika terdapat perbedaan ideologi atau kepentingan politik (Novita, 2014). Hal ini mengakibatkan kesulitan dalam mencapai konsistensi dan keberlanjutan kebijakan di sepanjang periode kepemimpinan.

Perlunya reformasi sistem pemilihan kepala daerah menjadi esensial untuk mengatasi ketidakstabilan kebijakan. Reformasi ini dapat mencakup perubahan dalam mekanisme pemilihan, pengurangan campur tangan politik, dan peningkatan akuntabilitas dalam pembuatan keputusan (Firnas, 2016). Melibatkan berbagai pihak, termasuk masyarakat, dalam proses pemilihan kepala daerah juga dapat menjadi langkah untuk meningkatkan keberlanjutan kebijakan dengan memastikan bahwa kepentingan masyarakat menjadi prioritas utama. Selain itu, pendekatan yang melibatkan partisipasi aktif dari berbagai pihak, termasuk elemen masyarakat dan stakeholders terkait, dapat membantu mengurangi dampak negatif dari dinamika politik yang tidak stabil. Mendorong dialog terbuka dan konstruktif antara pemerintah dan masyarakat dapat menciptakan lingkungan yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Dalam konteks kepemimpinan transformasional, pemimpin di Provinsi Sumatera Selatan dapat memainkan peran penting dalam mendorong reformasi sistem pemilihan kepala daerah. Melalui pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada kepentingan masyarakat, pemimpin dapat memobilisasi dukungan untuk perubahan yang bersifat transformasional dalam sistem pemilihan kepala daerah (Dewi & Suparno, 2022). Reformasi ini bukan hanya untuk menjaga keberlanjutan kebijakan, tetapi juga untuk memastikan bahwa perubahan yang diinisiasi oleh kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan berkelanjutan bagi masyarakat Provinsi Sumatera Selatan. Dengan demikian, reformasi sistem pemilihan kepala daerah dapat menjadi langkah strategis dalam menciptakan fondasi yang stabil dan berkelanjutan untuk transformasi positif di tingkat provinsi.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan gambaran holistik mengenai kompleksitas peran kepemimpinan transformasional di lingkungan birokrasi publik Provinsi Sumatera Selatan. Integrasi antara visi dan misi dengan fokus pelayanan publik, peningkatan partisipasi dan keterlibatan pegawai, optimalisasi penerapan teknologi dengan peningkatan kapasitas SDM, serta reformasi sistem pemilihan kepala daerah menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan birokrasi yang adaptif, inovatif, dan responsif terhadap dinamika perubahan yang terus berkembang.

Rekomendasi kebijakan dapat difokuskan pada penyempurnaan visi dan misi yang lebih terfokus pada pelayanan publik, upaya meningkatkan partisipasi dan keterlibatan pegawai, pengembangan kapasitas SDM untuk mendukung teknologi, dan advokasi reformasi sistem pemilihan kepala daerah. Keseluruhan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan dan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam menghadapi tantangan modern di lingkungan birokrasi publik Provinsi Sumatera Selatan.

## **SIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa eksplorasi peran kepemimpinan transformasional di lingkungan birokrasi publik Provinsi Sumatera Selatan menghadapi beberapa tantangan. Meskipun visi dan misi pemerintah telah menunjukkan ambisi untuk menciptakan tata kelola yang bersih, terdapat ketidakseimbangan fokus terhadap pelayanan publik. Kendala partisipasi dan keterlibatan pegawai, kurangnya kapasitas SDM dalam mengoptimalkan teknologi, serta ketidakstabilan kebijakan akibat sistem pemilihan kepala daerah yang politis juga menjadi sorotan.

Rekomendasi kebijakan mencakup penyesuaian visi dan misi untuk lebih memprioritaskan pelayanan publik, upaya meningkatkan partisipasi dan keterlibatan pegawai, investasi dalam pengembangan kapasitas SDM terkait teknologi, dan advokasi reformasi sistem pemilihan kepala daerah. Keseluruhan, temuan ini memberikan pandangan komprehensif untuk memandu perbaikan dalam kepemimpinan dan kebijakan di Provinsi Sumatera Selatan guna menghadapi tantangan modern di lingkungan birokrasi publik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amryudin, A. D. K., & Katharina, R. (2020). Birokrasi Dan Kebijakan Percepatan Penanganan Covid-19. *Pusat Penelitian, XII(9)*, 25–30.
- Azhari, I., & Sutisna, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 143. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.69>
- Basu, S. (2004). E-government and developing countries: an overview. *International Review of Law, Computers & Technology*, 18(1), 109–132. <https://doi.org/10.1080/13600860410001674779>
- Dewi, R. C., & Suparno, S. (2022). Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. *Jurnal Media Administrasi*, 7(1), 78–90. <https://doi.org/10.56444/jma.v7i1.67>
- Firnas, M. A. (2016). Politik Dan Birokrasi: Masalah Netralitas Birokrasi Di Indonesia Era Reformasi. *Jurnal Review Politik*, 06(01), 160–194.
- Hajiyani, H., Aminbeidokhti, A. A., & Hemmatian, H. (2015). The effect of customer relationship management on customer loyalty: Evidence from banking industry. *Management Science Letters*, 993–998. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.9.001>
- Handoko, H. (1999). Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 14(1), 15.
- Hanif, R. A. (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, 21(2013), 37–39.
- Herminingsih, A. (2011). Manajemen Sumberdaya Manusia (EdisiRevisi). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Kewirausahaan "Optimal,"* 5(1), 21.
- Kasmawati, Y. (2021). Kepemimpinan Kolaboratif: Sebuah Bentuk Kepemimpinan Untuk Sekolah. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(2), 197–207. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i2.5120>
- Kurniawan, A., Maruli, B., Simandjorang, B. M. T. V., Maria, A., & López, F. (2020). Utilisasi Jabatan Fungsional Dalam Implementasi Making Indonesia 4.0. *Jurnal Kelitbangan*, 3(3), 57–76.
- Ma'ruf, P., Sakir, M., & Bau, H. (2022). Birokrasi Pelayanan Publik di Kelurahan Talumolo Kecamatan Dumbo Raya Kota Gorontalo. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(1), 34–49. <https://doi.org/10.59713/jipik.v1i1.26>
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN ( Persero ) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume*, 1(1), 46–54.
- Muhlizi, A. F. (2012). Reformulasi Diskresi Dalam Penataan Hukum Administrasi. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 1(1), 93. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v1i1.108>



- Novita, D. (2014). Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan E-Government. *Eksplora Informatika*, 4(1), 43–52.
- Nurhayati, T. (2012). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos*, 1(2), 77–92.
- Sari, N. M., & Retnaningsih, E. (2020). Strategi Pengembangan Science Techno Park Melalui Ekosistem Inovasi Dalam Rangka Peningkatan Daya Saing Daerah Provinsi Sumatera Selatan Techno Science Park Development Strategy Through the Ecosystem of Innovation in the Context of Enhancing Competitiveness. *Publikasi Penelitian Terapan Dan Kebijakan*, 3(1), 1–20.
- Supardi, S., & Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- von Haldenwang, C. (2004). Electronic government (E-government) and development. *European Journal of Development Research*, 16(2), 417–432. <https://doi.org/10.1080/0957881042000220886>
- Yuliana, B., Dewata, E., Oktarida, A., Mandangan, P., & Chotidah, A. (2021). Pengaruh Inventarisasi Aset, Legal Audit Dan Struktur Birokrasi Terhadap Optimalisasi Barang Milik Daerah ( Studi Pada Dispora Provinsi Sumatera Selatan ). *Simposium Nasional Akuntansi Vokasi (SNAV) Ke-9*, 193–200.