

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI FIRMA HUKUM

Martry Gilang Rosadi, Suharno²,

- 1) Mahasiswa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia, YPTK Padang
- 2) Dosen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia, YPTK Padang
Alamat e-mail : (¹ martrygrosadi@gmail.com),

ABSTRACT

This study examines the influence of transformational leadership on the performance and discipline of law firm employees. Using a qualitative approach with exploratory descriptive methods, the study aims to uncover how transformational leadership practices influence the dynamics of performance and discipline within the context of human resource management in law firms. Through in-depth interviews, participant observation, and document analysis, the study explores the meaning of transformational leadership, employee responses, and its implications for the formation of a professional work culture. The results reveal a complex pattern in the relationship between transformational leadership and performance and discipline, mediated by the cultural context of the law firm organization.

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance, Law Firm, Qualitative Research.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai firma hukum. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptifeksploratif, penelitian bertujuan mengungkap bagaimana praktik kepemimpinan transformasional memengaruhi dinamika kinerja dan disiplin dalam konteks manajemen sumber daya manusia di firma hukum. Melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen, penelitian mengeksplorasi makna kepemimpinan transformasional, respons pegawai, serta implikasinya pada pembentukan budaya kerja profesional. Hasil penelitian menunjukkan pola kompleks dalam relasi antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja dan disiplin yang dimediasi oleh konteks budaya organisasi firma hukum.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, Firma Hukum, Penelitian Kualitatif.

A. Pendahuluan

Firma hukum merupakan organisasi profesional yang kompleks dengan karakteristik unik dalam dinamika sumber daya manusia, di mana keberhasilan tidak sekadar ditentukan oleh keahlian hukum individual, melainkan oleh kemampuan sistem kepemimpinan dalam menciptakan ekosistem profesional yang kondusif (Garg dkk., 2021; Mai dan Nguyen, 2023). Dalam lanskap kompetitif industri hukum kontemporer, firma hukum menghadapi tantangan multidimensional yang melintasi batasbatas tradisional manajemen konvensional (Yang dkk., 2024). Profesional hukum yang secara inherent memiliki tingkat otonomi, keahlian spesifik, dan kompleksitas intelektual tinggi mensyaratkan model kepemimpinan yang mampu melampaui pendekatan hierarkis dan transaksional (Peerzadah dkk., 2024).

Kepemimpinan transformasional muncul sebagai paradigma strategis yang secara fundamental berbeda dengan model kepemimpinan tradisional (Armiyanti dkk., 2023; Bashori, 2019). Konsep ini tidak sekadar fokus pada pencapaian target organisasional, melainkan pada proses pemberdayaan, inspirasi, dan pengembangan potensi maksimal setiap individu dalam organisasi (Lamirin dkk., 2023). Dalam konteks firma hukum, kepemimpinan transformasional berpotensi mentransformasi budaya kerja dari sekadar pemenuhan prosedural menuju ekosistem inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan

pengembangan profesional berkelanjutan (Efendi dkk., 2023; Praditya, 2022).

Realitas empiris menunjukkan kesenjangan signifikan antara idealisme profesional dengan praktik kepemimpinan aktual (Anaya, 2023). Survei industri hukum terkini mengungkapkan fenomena kompleks: 65% firma hukum mengalami kesulitan mempertahankan talenta berkualitas, dengan akar permasalahan yang seringkali bermuara pada kualitas kepemimpinan (Michalakopoulou dkk., 2023). Stagnasi kepemimpinan tidak hanya berdampak pada pergantian personel, melainkan juga pada rendahnya komitmen organisasional, motivasi internal, dan kapasitas inovasi firma hukum (Bodolica & Spraggon, 2020).

Penelitian sebelumnya seperti studi (Vannak dan Kreng (2025) serta Yulastuti (2025) mayoritas menggunakan pendekatan kuantitatif yang dibatasi oleh kemampuan mengeksplorasi kompleksitas fenomenologis kepemimpinan transformasional. Keterbatasan metodologis tersebut menciptakan celah akademis yang signifikan dalam memahami mekanisme substansial bagaimana kepemimpinan transformasional secara mendalam memengaruhi dinamika kinerja dan disiplin profesional (Ahmed dkk., 2023).

Artikel penelitian ini dirancang secara komprehensif untuk mengisi ruang akademis tersebut, dengan fokus utama pada eksplorasi mendalam praktik

kepemimpinan transformasional dalam ekosistem firma hukum. Empat tujuan strategis penelitian meliputi: (1) Analisis mendalam praktik kepemimpinan transformasional dalam manajemen sumber daya manusia, (2) Eksplorasi perseptual dan respons pegawai terhadap model kepemimpinan transformasional, (3) Identifikasi sistematis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan disiplin profesional, serta (4) Perumusan proposisi teoretis dan rekomendasi praktis untuk pengembangan model kepemimpinan adaptif di firma hukum.

Signifikansi penelitian ini terletak pada potensinya memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang substansial. Secara akademis, penelitian ini memperluas pemahaman komprehensif tentang dinamika kepemimpinan dalam organisasi profesional. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi landasan strategis bagi transformasi model kepemimpinan firma hukum, dengan implikasi langsung pada peningkatan kualitas layanan, retensi talenta, dan daya saing organisasional.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus interpretatif (Pinto dkk., 2024). Pilihan metodologis didasarkan pada kebutuhan mengeksplorasi kompleksitas fenomena kepemimpinan transformasional secara

holistik dan mendalam (Sholikhah, 2016). Paradigma interpretatif memungkinkan peneliti memahami makna subjektif, konstruksi sosial, dan dinamika interaksional dalam konteks kepemimpinan firma hukum. Pendekatan ini tidak sekadar mendeskripsikan fenomena, melainkan mengungkap lapisan tersembunyi dari praktik kepemimpinan yang kompleks dan dinamis.

Penelitian melibatkan 20 partisipan yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Komposisi partisipan mencakup pimpinan/mitra firma hukum, manajer menengah, pengacara senior, staf hukum, dan staf administrasi. Kriteria seleksi partisipan mempertimbangkan pengalaman kerja minimal tiga tahun, keterwakilan berbagai divisi, variasi usia dan jenjang karier, serta kesediaan berpartisipasi secara sukarela.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama. Pertama, wawancara mendalam dilakukan secara semiterstruktur dengan durasi 60-90 menit per sesi, fokus pada eksplorasi pengalaman, persepsi, dan makna kepemimpinan transformasional. Kedua, observasi partisipatif dilaksanakan selama satu bulan melalui pengamatan nonpartisipatif yang memperhatikan interaksi kepemimpinan, budaya organisasi, dan dinamika kerja. Ketiga, studi dokumentasi mengkaji berbagai dokumen organisasi seperti laporan kinerja, kebijakan SDM, dokumen strategis, dan arsip pengembangan profesional

Analisis data dilakukan melalui tahapan kompleks yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses dimulai dengan transkripsi verbatim, pengkodean awal, dan identifikasi tema. Selanjutnya, data diorganisasikan, dikembangkan narasi deskriptif, dan dikonstruksi pola hubungan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian mengungkap kompleksitas kepemimpinan transformasional dalam konteks firma hukum yang ditandai oleh empat dimensi fundamental: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Karakteristik utama kepemimpinan transformasional terletak pada kemampuan mengartikulasikan visi strategis, kepedulian mendalam terhadap pengembangan profesional, dan kemampuan membangun budaya inovasi serta pembelajaran berkelanjutan (Nufus dkk., 2024).

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional di firma hukum mengungkap kompleksitas dinamika organisasional yang melampaui pendekatan konvensional. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak sekadar merupakan strategi manajerial, melainkan proses fundamental dalam membentuk identitas profesional, mendorong inovasi, dan menciptakan ekosistem kerja yang berkelanjutan. Melalui eksplorasi mendalam terhadap persepsi, praktik, dan dampak

kepemimpinan, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam memahami bagaimana transformasi kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja, disiplin, dan budaya organisasi di firma hukum.

E. Kesimpulan

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional di firma hukum mengungkap kompleksitas dinamika organisasional yang melampaui pendekatan konvensional. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak sekadar merupakan strategi manajerial, melainkan proses fundamental dalam membentuk identitas profesional, mendorong inovasi, dan menciptakan ekosistem kerja yang berkelanjutan. Melalui eksplorasi mendalam terhadap persepsi, praktik, dan dampak kepemimpinan, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam memahami bagaimana transformasi kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja, disiplin, dan budaya organisasi di firma hukum.

Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan perlunya pendekatan holistik dalam pengembangan kepemimpinan profesional. Firma hukum perlu menggeser paradigma dari model kepemimpinan transaksional menuju pendekatan transformasional yang lebih mendalam, yang tidak hanya fokus pada pencapaian target, tetapi juga pada pemberdayaan, inspirasi, dan pengembangan potensi

individual. Rekomendasi untuk penelitian lanjutan dan praktik organisasional mencakup kebutuhan akan studi komparatif, penelitian longitudinal, dan implementasi program pengembangan kepemimpinan yang sensitif terhadap konteks unik setiap organisasi profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M. A., Naqi, S. M. A., & Cheema, S. M. (2023). Leadership Styles and Their Influence on Project Team Performance. *Sjesr*, 6(2), Article 2. [https://doi.org/10.36902/sjesr-vol6-iss2-2023\(153-159\)](https://doi.org/10.36902/sjesr-vol6-iss2-2023(153-159))
- Anaya, E. R. (2023). Exploring the paradox of gender preferred leadership in Kenya: A GLOBE study on gender egalitarianism and women in leadership. *Gender in Management: An International Journal*, 38(7), 855–876. <https://doi.org/10.1108/GM-03-2022-0107>
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Becker, L., Coussement, K., Büttgen, M., & Weber, E. (2022). Leadership in innovation communities: The impact of transformational leadership language on member participation. *Journal of Product Innovation Management*, 39(3), 371–393. <https://doi.org/10.1111/jpim.12588>
- Bodolica, V., & Spraggon, M. (2020). Leadership in times of organizational decline: A literature review of antecedents, consequences and moderators. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(2), 415–435. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2123>
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>
- Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data. *MITITA JURNAL PENELITIAN*, 1(3), Article 3.
- Garg, S., Sinha, S., Kar, A. K., & Mani, M. (2021). A review of machine learning applications in human resource management. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(5), 1590–1610. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2020-0427>