



## Review Jurnal Peran Kepemimpinan Transformatif terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Kreatif

Erna Herlina<sup>1\*</sup>, Syaiful Anwar<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Program Studi Ilmu Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Dewantara Bogor, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [eherlina20@gmail.com](mailto:eherlina20@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *In the era of globalization and rapid technological development, organizations are required to continuously adapt and innovate to remain competitive, making creative human resource development an important organizational priority. This study aimed to analyze the role of transformative leadership in developing creative human resources within organizations. The study employed a literature review method by analyzing theories and previous studies related to transformational leadership, organizational innovation, and human resource creativity published between 2016 and 2026. A total of 20 national and international journal articles and books were reviewed and analyzed narratively. The findings revealed that transformative leadership plays a significant role in enhancing employee creativity, motivation, innovation, and productivity through inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, and idealized influence. Transformational leaders are also able to create an adaptive and innovative work environment that supports employee participation and idea development. However, the implementation of transformational leadership may face challenges such as organizational resistance to change and limited organizational readiness for innovation. In conclusion, transformative leadership is an effective strategy for improving the quality and competitiveness of human resources in modern organizations.*

**Keywords:** *Creativity; Human Resource Creativity; Innovation; Journal Review; Transformative Leadership*

**Abstrak.** Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi yang sangat cepat, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan menciptakan inovasi agar mampu bertahan dan berkembang sehingga pengembangan sumber daya manusia yang kreatif menjadi kebutuhan penting organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformatif dalam pengembangan sumber daya manusia kreatif di lingkungan organisasi. Penelitian menggunakan metode kajian literatur dengan menganalisis teori dan penelitian terdahulu terkait kepemimpinan transformasional, inovasi organisasi, dan kreativitas sumber daya manusia yang diterbitkan pada tahun 2016–2026. Sebanyak 20 artikel jurnal nasional dan internasional serta buku dianalisis secara naratif. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki peran penting dalam meningkatkan kreativitas, motivasi, inovasi, dan produktivitas karyawan melalui motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan pengaruh ideal. Pemimpin transformasional juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, adaptif, dan mendukung partisipasi serta pengembangan ide-ide baru. Namun, penerapan kepemimpinan transformasional masih menghadapi tantangan berupa resistensi organisasi terhadap perubahan dan keterbatasan kesiapan organisasi dalam mendukung inovasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformatif merupakan strategi efektif dalam meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia di organisasi modern.

**Kata kunci:** Inovasi; Kreativitas Sumber Daya Manusia; Kreativitas; Pengembangan SDM Kreatif; *Review Jurnal*.

### 1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi dan perkembangan yang berlangsung sangat cepat, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan menciptakan inovasi agar mampu bertahan serta berkembang (Robbins & Judge, 2019). Salah satu faktor penting dalam menghadapi tantangan tersebut adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang kreatif dan inovatif (Hasibuan, 2019). Dalam konteks ini, kepemimpinan memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan melalui kemampuan pemimpin dalam mengarahkan,

memotivasi, dan melibatkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Wujarso, Pitoyo, & Prakoso, 2023).

Model kepemimpinan transformatif dipandang sebagai salah satu pendekatan yang efektif dalam pengembangan SDM kreatif. Kepemimpinan yang baik tidak hanya berfungsi memberikan arahan, tetapi juga mampu membangun hubungan yang selaras antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan yang efektif, individu cenderung bekerja untuk kepentingan pribadi sehingga organisasi menjadi kurang optimal dalam mencapai targetnya. Oleh karena itu, kemampuan memimpin menjadi aspek penting yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal seorang pemimpin (Ahmad, 2020).

Kepemimpinan transformasional juga memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas dan kreativitas karyawan (Karimi, Malek, & Farani, 2023). Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menjadi teladan positif, mendorong inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan ide-ide baru. Di samping itu, sistematisasi organisasi dan struktur kepemimpinan juga memengaruhi tingkat kewenangan serta efektivitas pengaruh pemimpin terhadap individu, pekerjaan, dan hubungan kerja di dalam organisasi (Northouse, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan transformatif sebagai strategi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang kreatif di dalam organisasi.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### **Kepemimpinan Transformatif**

Kepemimpinan transformatif merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif bagi anggota organisasi. Pemimpin transformatif tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pengembangan potensi individu sehingga mampu bekerja secara lebih kreatif dan inovatif. Menurut Bass dan Avolio, kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*) (Nasir et al., 2022). Keempat dimensi tersebut berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan sumber daya manusia.

Dalam organisasi modern, kepemimpinan transformatif dianggap efektif karena mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas karyawan (Saif et al., 2024). Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung memberikan kesempatan kepada anggota

organisasi untuk menyampaikan gagasan baru dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan (Karimi et al., 2023). Dengan demikian, hubungan antara pemimpin dan bawahan menjadi lebih harmonis dan produktif.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Kreatif**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas individu agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi (Hasibuan, 2019). SDM yang kreatif sangat dibutuhkan dalam menghadapi persaingan global dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis (Sutrisno, 2020). Kreativitas dalam organisasi dapat diwujudkan melalui kemampuan menghasilkan ide-ide baru, menyelesaikan masalah secara inovatif, serta menciptakan strategi kerja yang lebih efektif dan efisien (Amabile & Pratt, 2016).

Pengembangan SDM kreatif dapat dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, pemberian motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Dalam hal ini, peran pemimpin sangat penting untuk mendorong munculnya kreativitas karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan, penghargaan, dan kebebasan berpikir akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam mengembangkan ide-ide kreatif (Nasir et al., 2022).

### **Hubungan Kepemimpinan Transformatif dengan Pengembangan SDM Kreatif**

Kepemimpinan transformatif memiliki hubungan erat dengan pengembangan SDM kreatif karena gaya kepemimpinan ini menekankan pada perubahan, inovasi, dan pengembangan potensi individu. Pemimpin transformatif mampu menciptakan visi yang jelas dan memberikan inspirasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui cara-cara yang kreatif (Northouse, 2021). Selain itu, stimulasi intelektual yang diberikan pemimpin dapat mendorong anggota organisasi untuk berpikir kritis dan menghasilkan solusi baru terhadap berbagai permasalahan kerja (Yukl, 2020).

Kepemimpinan transformatif juga berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja dan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih percaya diri dalam mengembangkan kemampuan serta kreativitasnya (Amabile & Pratt, 2016). Oleh karena itu, penerapan model kepemimpinan transformatif dinilai mampu menciptakan lingkungan organisasi yang inovatif, adaptif, dan kompetitif dalam menghadapi perkembangan zaman.

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (*literature review*) dengan menganalisis berbagai teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan

transformatif dan pengembangan sumber daya manusia kreatif. Analisis dilakukan terhadap beberapa model kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan kharismatik, untuk memahami pengaruhnya terhadap kreativitas, inovasi, dan kinerja individu dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan berbagai literatur mengenai inovasi organisasi dan kreativitas kerja sebagai dasar dalam membangun konsep pengembangan SDM yang kreatif dan adaptif.

Kajian ini berfokus pada pengembangan konsep kepemimpinan transformatif sebagai model yang mampu mendorong pemberdayaan dan pengembangan kreativitas sumber daya manusia. Kajian ini menggunakan data yang bersumber dari jurnal dan buku berbahasa Indonesia dan Inggris yang tersedia dalam bentuk lengkap, diterbitkan dari tahun 2016-2026 terkait dengan kepemimpinan transformatif dan pengembangan sumber daya manusia kreatif. Artikel dan buku yang terkumpul dalam kajian ini sebanyak 20 yang kemudian dianalisis dan disusun secara naratif.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas kepemimpinan transformatif sebagai model yang efektif dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang kreatif di lingkungan organisasi. Kepemimpinan transformatif menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, dan dorongan kepada karyawan agar mampu berkembang tidak hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga demi tercapainya tujuan organisasi secara bersama (Ashari, Putri, Aulia, & Anshori, 2024; Northouse, 2021). Dalam penerapannya, pemimpin transformatif berperan sebagai agen perubahan yang mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi, kreativitas, dan pengembangan potensi individu (Herman & Syihabudin, 2024; Karimi et al., 2023).

Model kepemimpinan ini berfokus pada pemberdayaan karyawan melalui komunikasi yang baik, perhatian terhadap kebutuhan individu, serta dukungan terhadap pengembangan ide-ide baru. Pemimpin tidak hanya bertugas mengarahkan bawahan, tetapi juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah organisasi (Northouse, 2021). Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan menjadi lebih percaya diri dalam menyampaikan gagasan kreatif dan menghasilkan inovasi yang bermanfaat bagi organisasi (Lubis & Taufik, 2024; Nasir et al., 2022).

Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa dimensi penting yang mendukung pengembangan SDM kreatif, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian

individual (*individualized consideration*) (Harahap, Suseno, Hidayat, Lubis, & Sari, 2025; Karimi et al., 2023). Pengaruh ideal tercermin dari kemampuan pemimpin menjadi teladan yang mampu membangun kepercayaan dan rasa hormat dari karyawan (Variania, Qadri, & Nellitawati, 2024). Motivasi inspiratif ditunjukkan melalui kemampuan pemimpin dalam membangun visi yang jelas dan mendorong semangat kerja anggota organisasi (Muqoffa & Mawar, 2024). Sementara itu, stimulasi intelektual membantu karyawan berpikir kritis dan kreatif dalam menghadapi tantangan kerja, sedangkan perhatian individual memungkinkan setiap karyawan memperoleh dukungan sesuai kebutuhan dan potensinya masing-masing (Mufidah & Syafi'aturrosyidah, 2023).

Selain meningkatkan kreativitas, kepemimpinan transformasional juga berpengaruh terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas kerja karyawan (Yukl, 2020). Pemimpin yang mampu memberikan apresiasi dan dukungan akan menciptakan hubungan kerja yang positif sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih loyal terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong terciptanya budaya kerja yang kolaboratif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis (Fikri, Destikarini, & Wibowati, 2025). Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dinilai mampu menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus memperkuat daya saing organisasi (Karimi et al., 2023).

Namun demikian, penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi tidak selalu berjalan mudah. Salah satu tantangan utama adalah adanya budaya organisasi yang sudah terbentuk dan sulit menerima perubahan (Schein & Schein, 2021). Selain itu, pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan komunikasi, manajemen konflik, dan pengambilan keputusan yang baik agar mampu membangun hubungan yang harmonis dengan karyawan. Kurangnya kesiapan organisasi dalam mendukung inovasi juga dapat menjadi hambatan dalam penerapan model kepemimpinan ini (Yukl, 2020).

### **Apresiasi**

Pembahasan dalam jurnal ini memberikan penjelasan yang cukup jelas mengenai pentingnya kepemimpinan transformatif dalam pengembangan SDM kreatif. Penulis mampu menguraikan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kreativitas karyawan secara sistematis, terutama melalui penjelasan mengenai dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap motivasi dan inovasi kerja. Kajian ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau sistem kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia.

Selain itu, jurnal ini memberikan pemahaman bahwa pemimpin transformatif memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan kreativitas. Karyawan yang memperoleh dukungan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang akan lebih termotivasi dalam menghasilkan ide-ide inovatif. Pembahasan tersebut menjadi nilai positif karena menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kualitas individu sekaligus kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Kritik**

Meskipun pembahasan jurnal ini cukup baik, terdapat beberapa hal yang masih dapat dikembangkan. Pertama, penelitian lebih banyak menekankan pendekatan konseptual sehingga belum didukung oleh data empiris yang kuat. Adanya hasil survei, wawancara, atau studi kasus pada organisasi tertentu akan memperkuat pembuktian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan SDM kreatif.

Kedua, pembahasan dalam jurnal masih bersifat umum dan belum menjelaskan penerapan kepemimpinan transformasional pada berbagai jenis organisasi secara spesifik. Setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda sehingga implementasi kepemimpinan transformatif dapat menghasilkan dampak yang berbeda pula. Oleh karena itu, penelitian akan lebih lengkap apabila membahas penerapan model kepemimpinan ini pada sektor tertentu, seperti pendidikan, pemerintahan, maupun perusahaan berbasis teknologi.

Ketiga, jurnal belum menjelaskan secara rinci strategi yang dapat dilakukan organisasi untuk mengatasi hambatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional. Padahal, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya budaya inovasi, dan keterbatasan kemampuan pemimpin merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan. Penambahan solusi praktis dan rekomendasi implementasi akan membuat hasil kajian menjadi lebih aplikatif dan bermanfaat bagi organisasi.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki peran penting dalam meningkatkan kreativitas, motivasi, dan kualitas sumber daya manusia melalui kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, stimulasi intelektual, perhatian individual, serta menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan organisasi. Hasil ini berimplikasi bahwa organisasi perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformatif untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia yang kreatif dan produktif. Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur sehingga belum didukung oleh data empiris secara

langsung di lapangan sehingga penelitian empiris pada berbagai jenis organisasi perlu dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kreativitas dan kinerja sumber daya manusia secara lebih mendalam.

## DAFTAR REFERENSI

- Ahmad. (2020). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Pustaka Setia.
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). Research in Organizational Behavior The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations : Making progress , making meaning \$. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183. doi:10.1016/j.riob.2016.10.001
- Ashari, R. P., Putri, S. B., Aulia, M. A., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Karyawan yang Inovatif. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(2).
- Fikri, M., Destikarini, F., & Wibowati, J. I. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor E-Commerce : Studi Kasus pada Perusahaan Start-up di Kota Palembang Indonesia. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 4(4), 861–875. doi:10.55123/mamen.v4i4.6567
- Harahap, A. S., Suseno, B., Hidayat, R., Lubis, D. S. W., & Sari, D. P. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Inovasi Organisasi. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(2), 17517–17532.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- 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).
- Karimi, S., Malek, F. A., & Farani, A. Y. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors : The Mediating Role of Employees ' Psychological Capital. *Sustainability*.
- Lubis, R. N., & Taufik, A. (2024). Analysis of the Effect of Transformational Leadership and Innovative Behaviour on Employee Performance at PT Supra Primatama Nusantara. *Journal of Research in Social Science And Humanities*, 5(1), 1–6.
- Mufidah, N. Z., & Syafi'aturrosyidah, M. (2023). Dimensi Kepemimpinan Transformatif. *MAANA: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 14–33.
- Muqoffa, A. N. F., & Mawar. (2024). Analisis penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada direktorat jenderal kekayaan intelektual kementerian hukum dan hak asasi manusia republik Indonesia. *PENTAHELIX: Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 63–70.
- Nasir, J., Ibrahim, R. M., Sarwar, M. A., Sarwar, B., Al-Rahmi, W. M., Alturise, F., & Al-Adwan, Ahmad SamedUddin, M. (2022). The Effects of Transformational Leadership , Organizational Innovation , Work Stressors , and Creativity on Employee Performance in SMEs. *Frontiers in Psychology*, 13(April). doi:10.3389/fpsyg.2022.772104
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

- Saif, N., Guan, G., Goh, G., Rubin, A., Shaheen, I., & Murtaza, M. (2024). Heliyon Influence of transformational leadership on innovative work behavior and task performance of individuals : The mediating role of knowledge sharing. *Heliyon*, 10(11), e32280. doi:10.1016/j.heliyon.2024.e32280
- Schein, E. H., & Schein, P. (2021). *Organizational culture and leadership* (6th ed.). Wiley.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Variania, H., Qadri, H. Al, & Nellitawati. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia di sebuah satuan pendidikan. *Academy of Education Journal*, 15(1), 991–1000.
- Wujarso, R., Pitoyo, B. S., & Prakoso, R. (2023). Peran Kepemimpinan Digital Dalam Era Digital. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 7(1), 1–9. doi:10.52362/jisamar.v7i1.720
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations*. (9th Ed., Ed.). Pearson Education.