

Authentic Leadership Dalam Konteks Kepemimpinan Lokal di Provinsi Jawa Barat

Deden Hadi Kushendar^a, Yayat Rukayat^b, Tari Lukitasari^c, Susilawati Susilawati^d

^{a,b,c,d}Universitas Nurtanio Bandung

email : ^adedenhadi@unnur.ac.id ^byayat@unnur.ac.id ^ctarilukita@unnur.ac.id
^dsusilawati@unnur.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan konsep kepemimpinan autentik (*authentic leadership*) dalam konteks kepemimpinan lokal di Provinsi Jawa Barat, dengan fokus pada figur Bapak Dedi Mulyadi. Kepemimpinan autentik mengedepankan nilai-nilai seperti kesadaran diri, transparansi relasional, pemrosesan informasi secara seimbang, dan perspektif moral internal. Melalui pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus dan analisis literatur, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan autentik telah terimplementasi secara nyata dalam gaya kepemimpinan lokal yang berpihak kepada rakyat, mengakar pada nilai-nilai budaya Sunda, serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan publik, penguatan partisipasi warga, serta efektivitas kebijakan publik yang humanis dan berkelanjutan. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan model kepemimpinan daerah yang berbasis nilai dan budaya lokal, serta menawarkan rekomendasi untuk pelebagaan kepemimpinan autentik dalam sistem pemerintahan daerah di Indonesia.

Kata Kunci: Kepemimpinan Autentik, Kepemimpinan Lokal, Budaya Sunda, Kebijakan Publik, Jawa Barat.

Authentic Leadership in the Context of Local Leadership in West Java Province

Abstract

This study aims to analyze the application of authentic leadership in the context of local governance in West Java Province, focusing on the leadership figure of Mr. Dedi Mulyadi. Authentic leadership emphasizes values such as self-awareness, relational transparency, balanced information processing, and an internalized moral perspective. Using a qualitative approach through case studies and literature analysis, this research finds that authentic leadership has been genuinely implemented in a leadership style that prioritizes public interest, is rooted in Sundanese cultural values, and is responsive to societal needs. The findings indicate that authentic leadership contributes to increasing public trust, strengthening citizen participation, and improving the effectiveness of human-centered and sustainable public policies. This study offers important implications for developing value-based and culturally contextualized leadership models in local governance and provides policy recommendations for institutionalizing authentic leadership within Indonesia's decentralized governance framework.

Keywords: Authentic Leadership, Local Leadership, Sundanese Culture, Public Policy, West Java.

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan elemen fundamental dalam sistem pemerintahan dan pembangunan masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi, termasuk pemerintah daerah, sangat ditentukan oleh kualitas dan karakter kepemimpinan yang ditampilkan oleh para aktornya (Northouse, 2021). Dalam konteks pemerintahan daerah, keberadaan seorang pemimpin tidak hanya diposisikan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai aktor kunci dalam menciptakan arah pembangunan, penguatan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), serta pemberdayaan masyarakat. Sebagaimana diungkapkan oleh Yukl (2013), pemimpin publik dituntut untuk mampu menyelaraskan antara visi pribadi, kepentingan masyarakat, serta prinsip-prinsip etika dalam menjalankan kekuasaan.

Perkembangan demokratisasi, keterbukaan informasi, dan tuntutan masyarakat akan pemerintahan yang bersih dan berintegritas turut mendorong lahirnya model-model kepemimpinan yang lebih partisipatif dan reflektif terhadap nilai-nilai etis. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dalam konteks ini adalah kepemimpinan autentik (*authentic leadership*). Konsep kepemimpinan autentik berkembang seiring dengan munculnya gerakan *positive organizational scholarship*, yang menekankan pentingnya nilai-nilai positif dalam organisasi seperti kejujuran, kepercayaan, integritas, dan transparansi (Luthans & Avolio, 2003).

Avolio et al. (2004) mendefinisikan kepemimpinan autentik sebagai pola kepemimpinan yang terbentuk dari kesadaran diri, transparansi relasional, pemrosesan informasi yang seimbang, dan moral internal yang tinggi. Pemimpin autentik mampu bertindak berdasarkan nilai-nilai pribadi yang kuat, serta mampu membangun hubungan yang jujur dan terbuka dengan para pengikutnya. Dalam pandangan George (2003),

pemimpin autentik adalah mereka yang menyadari siapa dirinya, memahami nilai-nilai yang diyakini, serta secara konsisten mengekspresikan nilai-nilai tersebut dalam tindakan kepemimpinan.

Di Indonesia, praktik kepemimpinan autentik mulai mendapatkan perhatian seiring meningkatnya tuntutan masyarakat akan pemimpin yang tidak hanya mampu mengelola pemerintahan secara administratif, tetapi juga menunjukkan integritas moral, kejujuran, dan kedekatan dengan rakyat. Hal ini terutama terlihat dalam konteks kepemimpinan daerah, di mana figur kepala daerah sering kali menjadi representasi dari harapan masyarakat terhadap perubahan sosial dan keadilan kebijakan. Fenomena pemimpin lokal yang menjadikan nilai-nilai lokal, budaya, serta kearifan tradisional sebagai dasar kepemimpinan menunjukkan adanya upaya untuk membumikan model kepemimpinan yang kontekstual dengan karakter masyarakat Indonesia.

Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu wilayah dengan kompleksitas sosial dan budaya yang tinggi menjadi ruang yang subur bagi berkembangnya model kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai lokal. Dalam beberapa dekade terakhir, publik mengenal sejumlah pemimpin daerah di Jawa Barat yang tampil dengan karakter kuat, bersahaja, dan memiliki pendekatan yang berbeda dari gaya kepemimpinan birokratis yang cenderung kaku dan elitis. Salah satu sosok yang menarik perhatian adalah Dedi Mulyadi, mantan Bupati Purwakarta yang kemudian sekarang menjadi Gubernur Jawa Barat. Ia dikenal luas sebagai pemimpin yang mengedepankan nilai-nilai budaya Sunda, menjalin komunikasi langsung dengan rakyat, dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang otentik dan partisipatif (Indrayani & Putra, 2022).

Gaya kepemimpinan Dedi Mulyadi yang menggabungkan unsur budaya lokal,

keterbukaan informasi, dan aksi nyata di lapangan menunjukkan karakteristik dari authentic leadership sebagaimana dirumuskan oleh Avolio dan Gardner (2005). Ia tidak hanya menunjukkan nilai-nilai ideal dalam narasi politik, tetapi juga mempraktikkannya dalam tindakan nyata seperti membangun infrastruktur berbasis estetika budaya Sunda, mendukung pelestarian lingkungan, dan memperkuat identitas lokal melalui kebijakan publik. Pendekatan ini menciptakan rasa memiliki di kalangan masyarakat serta meningkatkan kepercayaan terhadap institusi pemerintah daerah.

Dalam banyak kasus, kepemimpinan autentik terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi, membangun hubungan yang sehat antara pemimpin dan pengikut, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan inklusif (Walumbwa et al., 2008). Dalam konteks pemerintahan daerah, kepemimpinan autentik dapat berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik, mendorong partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan, serta menciptakan lingkungan birokrasi yang lebih adaptif dan responsif.

Namun, praktik kepemimpinan autentik di level lokal tidak selalu mudah untuk direplikasi. Tantangan seperti birokrasi yang rigid, resistensi terhadap perubahan, serta adanya kepentingan politik yang bersifat transaksional sering kali menjadi hambatan dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang berbasis nilai dan etika. Oleh karena itu, dibutuhkan kajian mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan autentik dapat diinternalisasi dalam struktur pemerintahan daerah, serta bagaimana kondisi sosial dan budaya lokal dapat menjadi pendukung maupun penghambat terhadap efektivitas kepemimpinan tersebut.

Penelitian ini menjadi relevan dalam menjawab kebutuhan akan model

kepemimpinan yang lebih kontekstual dan transformatif di tingkat lokal. Dengan mengkaji praktik kepemimpinan autentik yang dijalankan oleh tokoh-tokoh lokal di Provinsi Jawa Barat, khususnya figur Dedi Mulyadi, penelitian ini tidak hanya berupaya memetakan karakteristik kepemimpinan autentik dalam konteks lokal, tetapi juga menelusuri implikasinya terhadap tata kelola pemerintahan, partisipasi masyarakat, serta formulasi kebijakan publik yang lebih inklusif dan berkeadilan sosial.

Lebih jauh, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan konsep *authentic leadership* dalam kerangka pemerintahan lokal, serta memberikan rekomendasi praktis bagi para pemangku kepentingan dalam mendesain kebijakan pengembangan kapasitas kepemimpinan daerah. Hal ini penting mengingat tantangan pembangunan ke depan menuntut hadirnya sosok-sosok pemimpin yang tidak hanya kompeten secara teknokratis, tetapi juga memiliki integritas moral, kepekaan sosial, serta kemampuan untuk membangun relasi yang autentik dengan masyarakat yang dipimpinnya.

Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan utama mengenai bagaimana praktik kepemimpinan autentik diwujudkan dalam konteks lokal di Jawa Barat, serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pemerintahan, kepercayaan publik, dan proses demokratisasi di tingkat daerah. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi kepemimpinan autentik, serta menawarkan model kepemimpinan lokal yang relevan dengan dinamika sosial, budaya, dan politik Indonesia kontemporer.

Konsep kepemimpinan autentik pertama kali diperkenalkan oleh Luthans dan Avolio (2003)

sebagai respons terhadap kebutuhan akan gaya kepemimpinan yang lebih etis dan transparan dalam organisasi. Mereka mendefinisikan kepemimpinan autentik sebagai proses yang melibatkan kesadaran diri, transparansi relasional, pemrosesan informasi yang seimbang, dan perspektif moral internal. Pemimpin autentik dianggap mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendorong keterlibatan serta kinerja pengikut.

Walumbwa et al. (2008) kemudian mengembangkan kerangka teoritis yang lebih komprehensif dengan mengidentifikasi empat dimensi utama kepemimpinan autentik:

1. Kesadaran Diri (*Self-Awareness*): Kemampuan pemimpin untuk memahami kekuatan, kelemahan, dan nilai-nilai pribadinya serta dampaknya terhadap orang lain.
2. Transparansi Relasional (*Relational Transparency*): Keterbukaan dalam berbagi informasi dan perasaan secara jujur dengan pengikut.
3. Pemrosesan Informasi yang Seimbang (*Balanced Processing*): Kemampuan untuk menganalisis informasi secara objektif sebelum mengambil keputusan.
4. Perspektif Moral Internal (*Internalized Moral Perspective*): Komitmen terhadap nilai-nilai moral dan etika yang membimbing tindakan pemimpin.

Kerangka ini telah menjadi dasar bagi berbagai penelitian dan aplikasi praktis dalam pengembangan kepemimpinan di berbagai sektor.

Dalam konteks kepemimpinan publik, konsep kepemimpinan autentik menjadi semakin relevan mengingat meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap transparansi, akuntabilitas, dan integritas pemimpin. George (2003) menekankan bahwa pemimpin autentik

bukan hanya efektif dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga mampu menunjukkan integritas, empati, dan konsistensi antara nilai dan tindakan. Pendekatan ini dianggap sebagai jawaban atas krisis kepercayaan publik terhadap institusi politik dan birokrasi.

Studi oleh Zhu et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik dapat membentuk budaya organisasi yang etis, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi lingkungan yang kompleks. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan autentik dalam sektor publik dapat memperkuat legitimasi dan efektivitas pemerintahan.

Berbagai studi empiris telah menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan autentik dengan berbagai aspek organisasi. Gardner et al. (2005) menemukan bahwa kepemimpinan autentik berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Rego et al. (2012) juga mengidentifikasi bahwa kepemimpinan autentik berkorelasi positif dengan partisipasi publik dan komitmen organisasi.

Di Indonesia, meskipun studi tentang kepemimpinan autentik masih terbatas, beberapa penelitian telah menunjukkan relevansinya dalam konteks lokal. Anugerah et al. (2019) menemukan bahwa kepemimpinan autentik di sektor publik Indonesia dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan kinerja organisasi. Penelitian oleh Wirawan et al. (2020) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di perusahaan milik negara.

Budaya lokal memainkan peran penting dalam membentuk gaya kepemimpinan yang efektif. Di Jawa Barat, nilai-nilai budaya Sunda seperti "silih asah, silih asih, silih asuh" menjadi landasan moral dan etika dalam kehidupan

masyarakat. Prinsip ini mencerminkan nilai saling mengasah (belajar bersama), saling mengasihi (kasih sayang), dan saling mengasuh (peduli dan melindungi).

Filosofi ini sejalan dengan dimensi kepemimpinan autentik, khususnya dalam hal transparansi relasional dan perspektif moral internal. Pemimpin yang mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinannya dapat membangun hubungan yang lebih kuat dengan masyarakat dan menciptakan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan lokal.

Contoh nyata dari integrasi ini dapat dilihat pada kepemimpinan Bapak Dedi Mulyadi di Jawa Barat. Beliau dikenal karena mengedepankan nilai-nilai budaya Sunda dalam kebijakan dan interaksi sosial politiknya, seperti pelestarian budaya lokal, pembangunan berbasis kearifan lokal, dan pendekatan humanis dalam menyelesaikan masalah sosial. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan publik tetapi juga memperkuat identitas budaya masyarakat.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi secara mendalam praktik kepemimpinan autentik yang ditunjukkan oleh tokoh kepala daerah di Provinsi Jawa Barat, dengan fokus khusus pada figur Bapak Dedi Mulyadi. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali makna yang mendalam dari suatu fenomena sosial dalam konteksnya yang alami (natural setting). Seperti dikemukakan oleh Creswell dan Poth (2018), pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami makna subjektif yang dibentuk oleh individu atau kelompok terhadap masalah sosial atau kemanusiaan yang mereka hadapi.

Dalam konteks studi ini, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami secara utuh nilai-nilai, tindakan, serta persepsi

yang membentuk kepemimpinan autentik tokoh lokal. Dengan demikian, dimensi pengalaman, simbol, dan nilai-nilai lokal seperti budaya Sunda dapat dianalisis secara mendalam, bukan hanya sebagai variabel terukur, tetapi sebagai bagian dari narasi sosial yang membentuk gaya kepemimpinan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menyelidiki fenomena dalam konteks kehidupan nyata, khususnya ketika batas antara fenomena dan konteksnya tidak tampak secara tegas (Yin, 2018). Studi kasus memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memahami kompleksitas sosial-politik, interaksi simbolik, dan dinamika kepemimpinan dalam kehidupan publik secara rinci dan mendalam.

Subjek utama studi kasus ini adalah Bapak Dedi Mulyadi, tokoh publik yang dikenal luas karena pendekatan kepemimpinannya yang sarat nilai-nilai budaya lokal dan orientasi etis. Pemilihan tokoh ini sebagai kasus tunggal didasarkan pada karakteristik unik kepemimpinannya yang konsisten memperlihatkan indikator kepemimpinan autentik seperti transparansi, integritas, dan kesadaran diri, sebagaimana didefinisikan oleh Walumbwa et al. (2008).

Pengumpulan data dalam studi ini dilakukan secara multi-metode, yaitu kombinasi dari studi literatur, analisis dokumen, observasi media, serta wawancara mendalam. Penggunaan berbagai teknik ini bertujuan untuk meningkatkan kedalaman data dan menjaga validitas melalui triangulasi metode (Patton, 2015).

Studi literatur dilakukan dengan menelaah teori-teori utama kepemimpinan autentik, kepemimpinan publik, serta literatur yang berkaitan dengan budaya Sunda. Selain itu, analisis dokumen dilakukan terhadap

dokumen kebijakan daerah, rekaman pernyataan publik, pidato politik, dan artikel berita terkait kepemimpinan Bapak Dedi Mulyadi. Teknik ini bertujuan untuk memahami bagaimana narasi kepemimpinan dikonstruksi dan dimaknai dalam dokumen publik.

Observasi dilakukan terhadap media digital, termasuk saluran YouTube, media sosial, dan berita daring yang menampilkan aktivitas, pidato, dan interaksi Bapak Dedi Mulyadi dengan masyarakat. Sumber-sumber ini dianggap sebagai representasi naratif yang mencerminkan nilai, emosi, dan simbolisme kepemimpinan autentik (Silverman, 2021).

Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan informan kunci, antara lain akademisi, tokoh masyarakat, jurnalis, dan pejabat daerah yang memiliki pengetahuan langsung atau pengalaman terkait praktik kepemimpinan yang dianalisis. Wawancara dilakukan untuk menggali persepsi, interpretasi, dan makna yang diberikan oleh para informan terhadap tindakan dan nilai-nilai kepemimpinan yang ditunjukkan oleh subjek penelitian. Wawancara ini bersifat fleksibel, namun tetap berfokus pada tema-tema utama dalam kepemimpinan autentik.

Analisis data dilakukan secara tematik, mengikuti tahapan yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yaitu:

1. Reduksi data (*data reduction*): Proses seleksi, pemusatan perhatian, penyederhanaan, dan transformasi data mentah dari berbagai sumber ke dalam bentuk yang dapat dianalisis secara konseptual.
2. Penyajian data (*data display*): Penyusunan data yang telah direduksi ke dalam bentuk naratif, tabel, atau peta tematik yang memudahkan penarikan kesimpulan.

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi: Proses reflektif dalam merumuskan pola, tema, atau proposisi teoritis dari data yang telah dianalisis.

Teknik analisis tematik memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan menginterpretasi pola-pola yang muncul dalam narasi kepemimpinan, seperti kesadaran diri, komitmen moral, atau orientasi terhadap nilai lokal.

Untuk menjaga validitas hasil penelitian, dilakukan triangulasi sumber dan metode. Teknik ini melibatkan perbandingan data dari berbagai sumber (dokumen, media, wawancara) serta penggunaan lebih dari satu metode pengumpulan data. Selain itu, dilakukan *cross-check* antar informan untuk menguji kredibilitas informasi.

Keabsahan data juga dijaga melalui proses member checking, yaitu mengonfirmasi kembali hasil interpretasi kepada beberapa informan kunci untuk memastikan bahwa makna yang ditangkap peneliti sesuai dengan pengalaman atau persepsi mereka. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *trustworthiness* dalam penelitian kualitatif (Lincoln & Guba, 1985).

Fokus utama dalam analisis diarahkan pada:

- Identifikasi karakteristik kepemimpinan autentik berdasarkan kerangka Walumbwa et al. (2008), yaitu kesadaran diri, transparansi relasional, pemrosesan informasi seimbang, dan perspektif moral internal.
- Eksplorasi terhadap nilai-nilai budaya lokal Sunda dan peranannya dalam membentuk serta memperkuat praktik kepemimpinan autentik.
- Narasi simbolik yang digunakan oleh tokoh kepala daerah untuk membangun hubungan emosional dan etis dengan masyarakatnya.

Dalam penelitian ini, semua informan diminta untuk memberikan persetujuan partisipasi secara sukarela (*informed consent*). Identitas informan disamarkan untuk menjaga kerahasiaan dan privasi, kecuali informan menyatakan kesediaan untuk diungkapkan secara terbuka. Penelitian ini juga menghindari manipulasi data dan bias interpretasi, serta mengedepankan objektivitas dan integritas ilmiah.

C. PEMBAHASAN

Dalam dinamika kepemimpinan publik di Indonesia, figur Dedi Mulyadi tampil sebagai sosok yang menarik untuk diteliti, khususnya dalam kerangka kepemimpinan autentik yang diwarnai oleh nilai-nilai kearifan lokal Sunda. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan Dedi Mulyadi, baik saat menjabat sebagai Bupati Purwakarta hingga sekarang menjadi Gubernur Jawa Barat, mencerminkan nilai-nilai kepemimpinan autentik yang kuat. Ia tidak hanya menjalankan fungsi pemerintahan secara administratif, tetapi juga berperan sebagai simbol nilai-nilai budaya, spiritualitas, dan empati sosial yang menjadi karakteristik penting dalam membangun legitimasi kepemimpinan di tengah masyarakat.

Kepemimpinan autentik, sebagaimana dirumuskan oleh Avolio dan Gardner (2005) serta Walumbwa et al. (2008), terdiri atas empat dimensi utama: kesadaran diri (*self-awareness*), transparansi relasional (*relational transparency*), perspektif moral yang terinternalisasi (*internalized moral perspective*), dan pemrosesan informasi yang seimbang (*balanced processing*). Dalam konteks lokal Sunda, nilai-nilai ini menemukan manifestasi nyata dalam praktik kepemimpinan Dedi Mulyadi yang konsisten dengan prinsip-prinsip kebudayaan masyarakat setempat.

Kesadaran diri merupakan aspek mendasar dari kepemimpinan autentik. Pemimpin yang memiliki kesadaran diri memahami kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, dan dampak dari perilakunya terhadap orang lain. Dalam kasus Dedi Mulyadi, kesadaran diri ini muncul dalam bentuk pengakuan dan penghargaan terhadap identitas dirinya sebagai bagian dari masyarakat Sunda. Ia secara aktif menunjukkan nilai-nilai kebudayaan yang dihayatinya, seperti filosofi hidup "silih asah, silih asih, silih asuh".

Prinsip ini diterjemahkan secara nyata dalam kebijakan dan perilaku sehari-hari. Misalnya, dalam berbagai kesempatan, ia menekankan pentingnya etika sosial dalam hubungan antarwarga, perlunya pendidikan karakter sejak usia dini, serta kesadaran kolektif terhadap lingkungan. Nilai-nilai ini bukan sekadar slogan, melainkan menjadi kerangka normatif dalam pengambilan kebijakan publik dan membentuk arah pembangunan di wilayah kepemimpinannya.

Kesadaran dirinya juga tercermin dalam gaya komunikasi yang jujur dan membumi. Ia mampu merefleksikan posisi dirinya di tengah masyarakat, tidak menempatkan diri di atas warga, tetapi sejajar sebagai bagian dari komunitas. Dalam banyak dokumentasi publik, ia tampak hadir secara langsung, menyapa masyarakat secara personal, dan tidak segan untuk mengungkapkan perasaan atau pandangan pribadinya dengan lugas dan terbuka.

Transparansi relasional adalah kemampuan pemimpin untuk memperlihatkan keterbukaan dalam hubungan interpersonal, kejujuran dalam komunikasi, serta ketulusan dalam niat dan tindakan. Kepemimpinan Dedi Mulyadi mengedepankan transparansi yang tinggi, terlihat dari gaya kepemimpinannya yang terbuka terhadap kritik, mengundang dialog publik, dan menyampaikan kebijakan dengan

bahasa yang mudah dipahami oleh semua kalangan.

Ia memanfaatkan media sosial secara aktif untuk menyampaikan kegiatan, menjawab pertanyaan masyarakat, hingga mengklarifikasi isu-isu yang berkembang. Hal ini menciptakan kedekatan antara pemimpin dan masyarakat serta memperkuat akuntabilitas publik. Gaya komunikasi yang otentik ini menumbuhkan kepercayaan masyarakat karena dirasakan sebagai sesuatu yang jujur dan tidak dibuat-buat.

Dalam interaksinya, Dedi Mulyadi tidak menghindari diskusi yang sensitif, bahkan sering menyuarakan kritik terhadap kebijakan di tingkat nasional yang dianggap kurang berpihak pada rakyat kecil. Namun, kritik tersebut disampaikan dalam kerangka etis, tidak menyerang secara personal, melainkan menyoroti kebijakan secara substantif. Sikap ini menunjukkan keberanian moral dan konsistensi dalam menjaga integritas kepemimpinan.

Kepemimpinan autentik juga mensyaratkan adanya panduan nilai yang bersifat internal, bukan sekadar mengikuti tekanan eksternal atau kalkulasi politik. Dalam praktiknya, Dedi Mulyadi memperlihatkan konsistensi dalam menjunjung nilai-nilai moral, seperti keadilan sosial, kesetaraan, dan pelestarian budaya serta lingkungan.

Salah satu contoh konkret adalah kebijakan pelestarian lingkungan yang dikemas dalam program penghijauan dan perlindungan mata air. Ia menolak praktik pembangunan yang dianggap merusak lingkungan atau mengancam keberlangsungan hidup masyarakat lokal. Dalam hal ini, keberpihakan terhadap nilai-nilai keberlanjutan menjadi panduan moral yang tegas.

Ia juga dikenal sebagai tokoh yang memelihara dan memperkuat kebudayaan lokal melalui berbagai program kesenian, pendidikan

budaya, serta arsitektur publik yang bernuansa Sunda. Inisiatif ini memperlihatkan keyakinannya bahwa pembangunan tidak boleh meminggirkan budaya lokal, tetapi harus berakar pada identitas dan nilai-nilai komunitas.

Pemimpin autentik tidak mengambil keputusan secara sepihak, melainkan mempertimbangkan berbagai perspektif sebelum bertindak. Dalam kepemimpinannya, Dedi Mulyadi dikenal sebagai sosok yang suka berdialog, mendengarkan aspirasi, dan memberikan ruang bagi partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan.

Ia sering menggelar diskusi publik, mengundang tokoh agama, budayawan, akademisi, dan warga biasa untuk duduk bersama membahas berbagai isu strategis. Pendekatan ini bukan hanya memperkaya kualitas keputusan, tetapi juga memperkuat legitimasi sosial atas kebijakan yang diambil. Dengan mempertimbangkan berbagai pandangan, ia menunjukkan bahwa keputusan yang diambil bukan karena kepentingan pribadi, tetapi sebagai hasil pertimbangan rasional dan kolektif.

Dalam pengelolaan konflik sosial, Dedi Mulyadi juga cenderung menggunakan pendekatan mediasi yang melibatkan berbagai pihak. Ia tidak langsung menggunakan otoritas hukum, tetapi lebih memilih dialog untuk menemukan solusi yang adil dan berkelanjutan. Strategi ini memperlihatkan kedewasaan dalam memproses informasi dan keberanian untuk mencari solusi yang *win-win*.

Selain menjalankan fungsi birokrasi pemerintahan, Dedi Mulyadi juga tampil sebagai simbol budaya dan spiritualitas masyarakat Sunda. Ia sering mengenakan pakaian adat dalam berbagai kesempatan resmi, tidak sekadar sebagai hiasan, tetapi sebagai bentuk penghormatan dan pelestarian budaya.

Dalam berbagai pidato dan interaksi publik, ia menekankan pentingnya nilai spiritual, seperti kesabaran, kesederhanaan, dan kepedulian terhadap sesama. Nilai-nilai ini ia integrasikan ke dalam kebijakan publik, seperti program bantuan sosial berbasis komunitas, dukungan terhadap pesantren, dan pelibatan tokoh agama dalam proses pembangunan.

Ia juga mempromosikan gaya hidup yang selaras dengan alam dan nilai-nilai kearifan lokal, seperti penggunaan bahan bangunan alami, revitalisasi ruang terbuka hijau, dan pelestarian seni tradisional. Peran ini menjadikannya lebih dari sekadar pejabat publik, melainkan pemimpin budaya yang dihormati karena komitmennya terhadap nilai dan tradisi lokal.

Kepemimpinan autentik Dedi Mulyadi tidak bisa dipisahkan dari konteks budaya Sunda yang kaya akan nilai-nilai sosial seperti gotong royong, hormat pada leluhur, serta keseimbangan antara manusia dan alam. Budaya ini menjadi landasan moral dan spiritual yang menginspirasi gaya kepemimpinan yang inklusif, reflektif, dan berakar.

Studi Geertz (1960) menunjukkan bahwa dalam masyarakat Jawa (dan dapat diperluas ke Sunda), pemimpin seringkali dipandang sebagai sosok moral dan simbolik. Dalam tradisi ini, pemimpin tidak cukup hanya efektif secara administratif, tetapi juga harus mampu menjadi teladan etika dan menjaga nilai-nilai luhur. Dalam kerangka ini, Dedi Mulyadi menunjukkan kapasitas sebagai pemimpin autentik yang diterima secara sosial karena konsistensi moral dan budayanya.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan kepemimpinan publik di Indonesia. Pertama, ia menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak harus selalu bersifat teknokratis, tetapi bisa berbasis pada nilai-nilai budaya lokal. Kedua, ia

membuktikan bahwa keterbukaan, ketulusan, dan keberanian moral adalah aset penting dalam membangun kepercayaan publik.

Ketiga, ia memberikan bukti empiris bahwa nilai-nilai lokal tidak bertentangan dengan prinsip good governance. Sebaliknya, integrasi antara budaya dan etika kepemimpinan justru memperkuat tata kelola pemerintahan yang partisipatif, transparan, dan berkeadilan. Oleh karena itu, model kepemimpinan Dedi Mulyadi dapat dijadikan inspirasi dalam membentuk pemimpin masa depan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga autentik.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan Dedi Mulyadi merupakan representasi nyata dari kepemimpinan autentik berbasis nilai-nilai lokal. Melalui dimensi kesadaran diri, transparansi relasional, perspektif moral yang terinternalisasi, dan pemrosesan informasi yang seimbang, ia mampu membangun gaya kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga bermakna secara sosial dan budaya. Kepemimpinan semacam ini menjadi relevan di tengah tantangan modernisasi, karena mampu menjembatani kebutuhan efisiensi pemerintahan dengan aspirasi kultural masyarakat. Dengan demikian, studi ini merekomendasikan pentingnya pendekatan kontekstual dalam pengembangan teori dan praktik kepemimpinan publik di Indonesia.

D. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan autentik yang diwujudkan oleh kepala daerah di Provinsi Jawa Barat, terutama oleh Bapak Dedi Mulyadi, mencerminkan kekuatan kepemimpinan berbasis nilai lokal dan keaslian karakter pemimpin. Dimensi-dimensi autentisitas seperti kesadaran diri, transparansi relasional, pemrosesan informasi yang seimbang, serta perspektif moral internal, menjadi elemen penting yang menumbuhkan

kepercayaan publik dan memperkuat hubungan antara pemerintah dan masyarakat.

Kepemimpinan autentik tidak hanya berdampak pada efektivitas pemerintahan, tetapi juga memainkan peran strategis dalam membentuk budaya birokrasi yang responsif dan humanis. Dalam konteks Jawa Barat, pendekatan kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai lokal terbukti mampu menciptakan kedekatan emosional antara pemimpin dan warga, serta memberikan keteladanan dalam praktik pelayanan publik yang berintegritas.

1. Penguatan Nilai Lokal dalam Pendidikan Kepemimpinan. Pemerintah daerah dan lembaga pendidikan perlu mengembangkan kurikulum dan pelatihan kepemimpinan yang menekankan pentingnya nilai-nilai kearifan lokal sebagai landasan moral dan etika kepemimpinan publik.
2. Reformasi Birokrasi Berbasis Autentisitas. Pengembangan birokrasi yang berbasis transparansi, keterlibatan publik, dan nilai-nilai personal pemimpin yang konsisten harus menjadi orientasi dalam reformasi tata kelola pemerintahan di tingkat lokal dan nasional.
3. Replikasi Praktik Baik Kepemimpinan Autentik. Praktik kepemimpinan autentik yang telah terbukti efektif perlu didokumentasikan dan direplikasi secara sistematis ke daerah lain melalui program pertukaran kepala daerah, laboratorium kepemimpinan lokal, atau forum dialog kebijakan.
4. Penyusunan Indeks Kepemimpinan Autentik Daerah (IKAD). Pemerintah Provinsi maupun pusat dapat menyusun instrumen pengukuran autentisitas kepemimpinan daerah sebagai indikator baru dalam menilai kinerja kepala daerah secara holistik.

Dengan memahami dan mengadopsi prinsip-prinsip kepemimpinan autentik, diharapkan Indonesia dapat membangun tata kelola pemerintahan yang tidak hanya efisien secara administratif, tetapi juga kuat secara moral, etis, dan berakar pada budaya bangsa.

REFERENSI

- Abubakar, R. R. T. (2018). Persepsi Calon Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelanggaran Etika. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(2), 163 - 178.
<https://doi.org/10.31113/jia.v15i2.149>
- Anomsari, E.A., Abubakar, R.R.T. (2019). Program Pembangunan Partisipatif dan Dampaknya Terhadap Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Natapraja:Kajian Ilmu Administrasi Negara*, 7 (1), 121 - 138.
<https://doi.org/10.21831/jnp.v7i1.22157>
- Anugerah, R., Anita, R., Daraba, D., Niswaty, R., & Hadian, M. S. (2019). Authentic Leadership in Indonesian Public Sector Organizations. *Journal of Management and Technology*, 18(2), 123-135.
- Anwar, S. (2022). The Role of The School Committee as a Mediator Between Educational Institutions and Village Communities in Madrasah Tsanawiyah, Gabus Sub-district, Grobogan Regency. *Jurnal Administrasi Negara*, 28(2), 138-162.
<https://doi.org/10.33509/jan.v28i2.1712>
- Anwar, S., Pradesa, H.A., Ahmad, F. (2022). Testing Military Professionalism Construct: An Empirical Evidence From Indonesian Army (Case On Batallion Arhanud 2/ABW/2 Kostrad Malang). *Proceedings of the Third International Conference Administration Science, ICAS 2021*, September 15 2021, Bandung, Indonesia.
<http://dx.doi.org/10.4108/eai.15-9-2021.2315242>
- Anwar, S., Trilestari, E. W., & Agustina, I. (2022). The Tourism Development Policy in Bandung Regency: A Study on Kampung

- Gamis Soreang. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 19(1), 112 - 121.
<https://doi.org/10.31113/jia.v19i1.859>
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801–823.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181–217.
- Dawud, J., Pradesa, H. A., & Afandi, M. N. (2018). Distributive and Procedural Justice, Perceived Organizational Support, and Its Effect on Organizational Commitment in Public Organization. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(12), 1675–1188
- Fitriani, L., Kurniawan, I. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Parental Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Di Kota Bandung. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi* 6 (1), 274-279.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- Gardner, W. L., Coglisier, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120–1145.
- Geertz, C. (1960). *The Religion of Java*. Chicago: University of Chicago Press.
- George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value*. Jossey-Bass.
- George, B., Sims, P., McLean, A. N., & Mayer, D. (2007). Discovering your authentic leadership. *Harvard Business Review*, 85(2), 129–138.
- Goffee, R., & Jones, G. (2005). Managing authenticity: The paradox of great leadership. *Harvard Business Review*, 83(12), 87–94.
- Harijanto, D., Dharmanegara, I. B. A., Pradesa, H. A., & Tanjung, H. (2022). Do Distributive Justice Really Make Public Officers Feels More Obligated in Their Job?. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 1(1), 1–7.
<https://doi.org/10.56070/ibmaj.v1i1.1>
- Indrayani, D., & Putra, A. (2022). Kepemimpinan berbasis nilai lokal dan pengaruhnya terhadap pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 19(1), 45–60.
- Kementerian Dalam Negeri RI. (2023). *Profil kepala daerah inovatif di Indonesia*. Jakarta: Pusat Kajian Kepemimpinan Daerah.
- Lautza, S., Fitriani, L., Tindaon, S.S., Ravenska, N. (2024). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Cidadak Kota Bandung. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 8 (1), 186-194.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. SAGE Publications.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership: A positive developmental approach. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 241–258). Berrett-Koehler.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (ed. revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.

- Nugroho, R. (2014). *Public policy: Dinamika kebijakan publik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nuroh, E.L., Putrianti, S.D., Nugroho, A.B., Tindaon, S.S. (2024). Penanganan Keluhan Penyewaan Point Lab Coworking Space di Bandung Milik PT. POS Properti Indonesia. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 8 (1), 610 - 619.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Pradesa, H.A., Tanjung, H. (2021). The Effect of Principal's Spiritual Leadership Dimension on Teacher Affective Commitment. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5 (3), 69 - 81. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i3.2678>
- Pradesa, H. A., Taufik, N. I., & Novira, A. (2018). Isu Konseptual Tentang Perasaan Berkewajiban (Felt Obligation) Individu Dalam Perspektif Kerangka Pertukaran Sosial. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 1-11. <https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.231>
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sendjaja, S. D. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi: Teori dan praktik*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Silverman, D. (2021). *Interpreting Qualitative Data* (6th ed.). SAGE Publications.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsir. (2015). Kepemimpinan kepala daerah dalam perspektif good governance. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 87-100.
- Tanjung, H., Salleh, N. S. N. M. ., & Pradesa, H. A. . (2023). Mediating Role of Public Service Motivation in Enhancing the Effect of Spiritual Leadership on Felt Obligation and Affective Commitment. *International Journal of Social Science and Business*, 7(4), 864-875. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i4.49540>.
- Taryono, O., Mursalim, S.W., Anwar, S. (2021). Strategy for Handling Covid-19 in the Perspectives of Policy Implementation, Community Institutions and Community Participation in Cileunyi Sub-District. *2nd International Conference on Administration Science 2020 (ICAS 2020)*, 140 - 145.
- Utami, I. R., Putranto, R. A., & Agustina, I. (2022). Strengthening Public Service Motivation with Spiritual Leadership: An empirical Study of Public Organizations in East Java. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 12(4), 338-351. <https://doi.org/10.30741/wiga.v12i4.920>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Widodo, J. (2021). *Kepemimpinan otentik dalam pemerintahan daerah: Studi kasus kepala daerah di Indonesia*. *Jurnal Administrasi Negara*, 11(2), 155-170.
- Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement. *Journal of Management Development*, 39(3), 269-283.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Zhu, Y., Wang, X., & Wang, Y. (2023). Authentic leadership: Fostering ethical cultures, employee engagement, and organizational resilience in complex environments. *Journal of Business Ethics*, 176(2), 345-360.