

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era yang semakin berkembang ini, sangat dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa memimpin dengan baik dan membawa suatu perubahan yang baik. dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan untuk menjadi pemimpin yang kuat dan bisa membawa instansi yang dipimpinnya menjadi lebih baik dan maju. Selain seorang pemimpin yang berpotensi untuk memimpin juga budaya organisasi yang harus mendukung, untuk berjalannya suatu kepemimpinan yang kuat. Budaya organisasi bisa berjalan ditunjang oleh seorang pemimpin yang baik dan bisa menjalankan budaya organisasi yang ada.

Gibson, James L. et. Al., (1982) menerangkan bahwa pemimpin adalah konsep yang lebih sempit dari pada manajer. Manajer dalam organisasi formal bertanggung jawab dan dipercaya dalam melaksanakan fungsi manajemen. Pemimpin terkadang terdapat pada kelompok informal, sehingga tidak selalu bertanggung jawab atas fungsi-fungsi manajemen. Seorang manajer yang ingin berhasil maka dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif. Bagaimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar bawahan mengikuti apa yang diperintahkan, gaya kepemimpinan yang dipergunakan mempunyai semangat yang berbeda. Namun demikian tidak ada gaya kepemimpinan yang efektif berlaku untuk segala situasi (Ruvandi, 2005).

Siagian (2002) mengemukakan bahwa peran pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peran yang interpersonal adalah seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi sebagai simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peran yang bersifat interpersonal adalah seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten (Brahmasari dan Surayitno, 2008).

Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragam sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak (Kosmono, 2005).

Perubahan yang cepat itu membutuhkan jenis pemimpin bisnis tertentu, seseorang yang mau *merangkul* perubahan, bukan yang menyangkal atau menolaknya. Para pemimpin itu memahami perlunya menciptakan perusahaan

yang cukup kuat dan tangguh untuk menghadapi badai dan atau masa sulit. (Krames, 2005).

Restrukturisasi manajemen dan terbentuknya *good corporate government* sebagai prinsip dasar tata kelola usaha adalah sisi terluar dari keberhasilan transformasi tersebut. Jack Welch pada prinsipnya tidak menuju kepada upaya membangun sebuah manajemen unggul, melainkan kepada sisi yang terdalam dari suatu perusahaan, yaitu membangun budaya yang unggul. Matsusita yang mengedepankan sikap kerja yang etis. Semuanya disebabkan ada “Nilai” yang menggerakkan seluruh organisasi menuju kepada satu tujuan (Moeljono, 2005).

Pemimpin efektif mencontohkan aktor besar: dia memisahkan diri dari orang-orang yang dipimpinnya tepat pada saat dia menyamakan diri dengan orang-orang yang dipimpinnya. Patton senang menyatakan bahwa “setiap prajurit adalah pasukan bintang empat, bahwa pasukan adalah prajuritnya, bukan komandannya. Namun dia selalu menyatakan posisi kepemimpinannya. “ Agresif taktis” merupakan sikap untuk menyelesaikan persoalan. Sikap ini menggambarkan pendekatan kepemimpinan yang secara aktif terlibat dalam realitas dan bukan menunggu secara pasif munculnya keadaan baik. dalam bisnis, pemimpin yang agresif menciptakan keadaan baik. seorang pemimpin harus bersedia memikul resiko yang dihindari orang-orang “lebih pandai”. Seorang pemimpin perlu menjadi cukup " (Axelron, 2003).

Sehingga gaya kepemimpinan manajer Korea kerap bergaya militer, dapat menimbulkan kesalah pahaman. Bagi bos Korea, membentak bahkan menampar bawahan itu hal biasa, malah dianggap bagian dari mendidik dan mendisplinkan

anak buah. Pada hal bagi orang Indonesia, hal tersebut bisa mengundang perkelahian (Tjiharjadi, 2007).

Michael Teng, pebisnis yang dijuluki sebagai perusahaan sakit, bahkan menekankan bahwa seorang pemimpin bisnis perlu berkomunikasi secara teratur dengan karyawan, pelanggan, pemegang saham, pemasok, banker dan semua pihak terkait. Chao juga memperbaiki komunikasi internal dengan mengadakan rapat staf secara rutin dan mengupayakan system yang memungkinkan penyaluran informasi secara cepat dan akurat. Chao percaya bahwa komunikasi adalah cara terbaik untuk membangun kembali kepercayaan publik (Harapan, 2003).

Tujuan pentata nilai adalah diperolehnya kemampuan untuk membimbing jajaran organisasi agar mereka mengubah keyakinannya sendiri serta mengidentifikasi dan membangun tata nilainya. Keyakinan dan tata nilai yang tertanam pada dirinya akan menjadi sumber kekuatan yang mendasari motivasi dan perilakunya dalam bertindak. Tata nilai dan keyakinan yang diamati secara luas, di junjung dan merasa terlibat kepadanya membentuk “ *Corporate Culture* ” atau “ *Organizational Culture* ”. Budaya organisasi yang solid dan sesuai tuntutan organisasi akan memberi semangat dan sumber kekuatan dalam mengambil keputusan dan peningkatan ke unggulan organisasi (Chatab Nevizon, 2007)

Jepang sebagai negara yang memiliki peringkat perekonomian terbesar kedua di dunia setelah Amerika Serikat, Jepang memiliki budaya organisasi yang sering dijadikan panutan dari berbagi organisasi yang ada diseluruh dunia. Berpegang pada prinsip untuk “Melayani masyarakat dengan membuat produk-produk yang memenuhi kualitas *superior* (besar) untuk memenuhi kebutuhan

konsumen”. Budaya organisasi yang kuat dan mengakar pada diri setiap individu seperti itulah yang membuat orang Jepang berhasil mengubah citra produk buaatannya dari *low class quality* menjadi *high class quality* sehingga bisa menembus pasar dunia (Tjiharjadi, 2007).

Oleh karena itu ketika perusahaan perlu mengubah mereka tidak bisa hanya mengadopsi gaya kepemimpinan tertentu, yang berfikir untuk membawa hasil instan, untuk faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diadopsi. Gaya kepemimpinan dapat di bentuk seperti budaya, tetapi ketika melakukan hal ini sebagai pertimbangan dan penghargaan dari kedua kepemimpinan dan budaya adalah penting. Untuk mengembangkan gaya dibentuk oleh budaya namun juga merancang cara memimpin yang secara perlahan dapat mengubah budaya perusahaan dan sikap untuk bagaimana berlaku dan bereaksi (Lussier dan Achua, 2001), pemahaman ini dapat membuka kunci harmonisasi kesuksesan kepemimpinan dan budaya untuk memanipulasi ketika proses perubahan, menguntungkan perusahaan dengan usaha yang minimal dan mungkin juga biaya (Kamaran, 2010).

Harrison, (1994), bahwa budaya organisasi banyak variasinya berdasarkan peran, struktur kekuasaan, dan kemampuan untuk mengelola organisasi dengan menejer ekspatriat yang membawa budaya nasional mereka sendiri ketempat kerja. Organisasi ini membawa “bagasi budaya” dari mereka dalam system, prosedur, dan teknik, mirip dengan Negara asal mereka dimana pun mereka melakukan bisnis dan terus berfungsi. Misalnya, budaya Jepang lebih peduli tentang komitmen, kolektifisme seumur hidup untuk organisasi mereka dan

semangat samurai diterapkan di tempat kerja mereka. Satu sisi lain perusahaan Amerika menempatkan penekanan besar pada individu system penghargaan bisnis dari pada menguntungkan kelompok (Rose Che Raduan,2008).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemikiran diatas maka permasalahan yang diajukan adalah:

1. Seberapa besar peran pemimpin dalam mensukseskan instansi?
2. Konsep kepemimpinan apa saja yang dibutuhkan seorang pemimpin?
3. Seberapa besar budaya organisasi berperan dalam kesuksesan seorang pemimpin dalam memimpin?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Memahami dan mendiskripsikan peran seorang pemimpin untuk mensukseskan instansi yang dipimpinnya, dengan keahliannya menjadi seorang pemimpin.
2. Memahami konsep kepemimpinan yang digunakan dan kendala yang harus dihadapi dalam menjadi seorang pemimpin.
3. Memahami peran dan pengaruh budaya organisasi dalam proses kepemimpinan.

D. Manfaat Penelitian

Secara praktis, apabila suatu kepemimpinan dengan budaya organisasi yang ada itu berhasil membawa perubahan kearah yang lebih baik. Dimana dulunya keadaan yang kurang berpotensi dan tidak terlihat perubahan-perubahan

itu ada, dan dengan kepemimpinan yang sekarang ini yang sudah berjalan dapat terlihat perubahan tersebut, perubahan yang sangat nyata pembangunan disana – sini dan perbaikan fasilitas umum menjadi lebih baik.

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat menambah kekayaan khasanah ilmu pengetahuan dibidang psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi (PIO).