

# KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN

**Bahrul Amin**

Dosen Jurusan Teknik Otomotif Universitas Negeri Padang

## *Abstract*

*Globalization is the occurrence change in various aspects of human life. Globalization is characterized by advances in information technology and all of the information can be accessed easily and quickly. During the development, globalization causes many problems in the field of culture. Such as the loss of the original culture of a country, the decline in the sense of nationalism and patriotism, lifestyle changes, and so on. To anticipate these conditions, in a public organization such as a state need a leader who understands the running cross-cultural leadership. The researches team from GLOBE has done several researches about the relationship between culture and leadership. The main objective of this research is to improve our understanding of cross-cultural interaction and cultural impact on leadership effectiveness. As part of their study of culture and leadership, GLOBE researchers develop their own classification of cultural dimensions. Transformational leadership is a leadership approach to doing business to increase awareness, excite and inspire subordinates or members of the organization to expend extra effort in achieving organizational goals. A leader is known as a transformational leader if he can change he situation, has a lofty goals, and has a reference value of freedom, justice and equality. Transformational leadership is the kind of leadership needed in globalization era.*

**Kata Kunci:** Globalisasi, Kepemimpinan, Budaya, Kepemimpinan Transformasional.

## **PENDAHULUAN**

Globalisasi merupakan kondisi terjadinya perubahan di berbagai aspek kehidupan manusia yang terjadi secara cepat dan mendunia. Perkembangan globalisasi menjadi semakin cepat dengan adanya keterbukaan informasi dan perkembangan IPTEK. Globalisasi berpengaruh pada hampir semua aspek kehidupan masyarakat. Ada masyarakat yang dapat menerima adanya globalisasi, dan ada pula masyarakat yang sulit menerima dan menolak globalisasi.

Dalam perkembangannya globalisasi menimbulkan berbagai permasalahan dalam bidang kebudayaan, misalnya hilangnya budaya asli suatu daerah atau suatu negara, terjadinya erosi nilai-nilai budaya, menurunnya rasa nasionalisme dan patriotisme, hilangnya

sifat kekeluargaan dan gotong-royong, kehilangan kepercayaan diri, gaya hidup kebarat-baratan, terjadinya penurunan rasa cinta terhadap kebudayaan yang merupakan jati diri bangsa. Di sisi lain ada yang melihat globalisasi sebagai sebuah proyek yang diusung oleh negara-negara adikuasa, sehingga bisa saja orang memiliki pandangan negatif atau curiga terhadapnya.

Dari sudut pandang ini, globalisasi tidak lain adalah kapitalisme dalam bentuk yang paling mutakhir. Negara-negara yang kuat dan kaya praktis akan mengendalikan ekonomi dunia dan negara-negara kecil makin tidak berdaya karena tidak mampu bersaing. Globalisasi cenderung berpengaruh besar terhadap berbagai bidang di dunia seperti bidang perekonomian, kebudayaan dan

agama. Kehadiran globalisasi mengakibatkan hubungan saling ketergantungan antar bangsa-bangsa secara ekonomi, sosial, teknologi dan politik menjadi semakin meningkat. Selain itu, globalisasi juga menciptakan banyak tantangan seperti: 1) Dibutuhkannya desain organisasi multinasional, 2) Perlunya mengidentifikasi dan memilih pemimpin untuk organisasi-organisasi multinasional, 3) Perlunya pengelolaan organisasi tersebut dengan anggota yang berasal dari berbagai negara dan budaya.

Kehadiran globalisasi menciptakan berbagai kebutuhan, diantaranya: 1) Untuk memahami bagaimana perbedaan budaya mempengaruhi kinerja kepemimpinan, 2) Pemimpin harus mempunyai kompetensi secara sadar dan dapat dipraktikkan pada lintas budaya, 3) Pemimpin harus belajar untuk berhubungan dengan masyarakat lain budaya dari posisi yang kesetaraan bukan superioritas, 4) Pemimpin harus terampil dalam menciptakan visi transkultural, 4) Pemimpin dapat mengembangkan kompetensi komunikasi untuk menerapkan visinya.

Budaya merupakan ciri khas suatu komunitas. *The American Heritage Dictionary* (Kotter dan Hescett 1992) mendefinisikan budaya sebagai keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan dan segala hasil karya dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia.

Ashley Montague dan Christopher Dawson (1993) mengartikan budaya atau *culture* dalam bahasa Inggris adalah sebagai *way of life* atau cara hidup tertentu dengan memancarkan identitas suatu bangsa tertentu. Istilah *culture* ini sering diterjemahkan menjadi kebudayaan atau peradaban. Dalam bahasa Arab disebut akhlak, sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut budi.

Budaya membuat orang-orang dalam etnis tertentu jadi memiliki kekhasan sendiri, seperti orang Jawa, orang Sunda, Orang Minang, Orang Melayu, dan lain-lain. Geert Hofstede mengatakan bahwa budaya sebagai perangkat lunak (software) pikiran pemrogram sosial yang mengatur cara berfikir, bertindak dan mempersepsikan diri kita dari orang lain (Charles Mitchel 2001).

Dalam perjalanannya, keragaman budaya mengakibatkan beberapa pola pendekatan yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin. Adapun pendekatan keragaman budaya tersebut adalah a) Multikultural, yaitu pendekatan atau sistem yang memperhatikan lebih dari satu budaya, dan b) Diversity atau keberagaman, yaitu keberadaan budaya yang berbeda atau etnis dalam satu kelompok atau organisasi yang terkait didalamnya.

Dalam ragam budaya, ada beberapa konsep yang perlu dipahami oleh seorang pemimpin, yakni: 1) Sukuisme, seperti adanya kecenderungan individu untuk menempatkan kelompok mereka sendiri (etnis, ras, atau budaya) menjadi pusat pengamatan mereka

tentang dunia, dan pandangan bahwa budaya sendiri yang lebih baik atau lebih alami daripada budaya lain, 2) Etnosentrisme, dapat menjadi hambatan utama untuk kepemimpinan yang efektif, dan menghalangi masyarakat dari pemahaman atau menghormati kebudayaan lain, dan 3) Prejudice (Prasangka), seperti kekakuan sikap, kepercayaan, atau emosi yang dipegang teguh oleh individu terhadap individu atau group lainnya, penyamarataan yang tidak fleksibel yang menolak perubahan atau bukti, berorientasi pada diri sendiri dan bukan pada orang lain, dan para pemimpin menghadapi tantangan yang berkaitan dengan prasangka mereka sendiri dan orang-orang pengikut

Berdasarkan pernyataan di atas, terdapat beberapa permasalahan yang timbul untuk membangun suatu organisasi yang ideal dalam rangka menghadapi tantangan global yang berpengaruh terhadap budaya lokal. Permasalahan ini seperti bagaimana pengaruh globalisasi media terhadap kebudayaan dan perilaku masyarakat, dan bagaimana pola kepemimpinan untuk mengatasi dampak globalisasi tersebut.

Sebuah gambar yang sama terjadi di banyak negara, bahwa dengan perkembangan teknologi informasi merupakan sebuah sarana untuk membangun jaringan komunikasi antar negara. Teknologi dan internet komunikasi berarti bahwa sebagian besar pemimpin bisnis dan politik akan memiliki kontak dalam beberapa cara dengan orang-orang yang

datang dari budaya yang berbeda yang memiliki asumsi yang sangat berbeda tentang apa yang penting dan bagaimana berperilaku.

Dalam lingkungan bisnis, para pemimpin akan semakin bertanggung jawab untuk organisasi yang beroperasi di sejumlah negara yang berbeda pada waktu yang sama. Berikut hasil yang sama akan diperlukan untuk setiap bisnis tetapi kondisi budaya di masing-masing mungkin sangat berbeda dan karenanya memerlukan perilaku yang berbeda. Sebagian besar penelitian yang dilakukan tentang Kepemimpinan telah terjadi dalam konteks industri Barat, terutama Amerika Serikat. Seperti demokrasi, dalam berbagai bentuknya, menjadi lebih dan lebih umum sebagai politik sistem pilihan, sehingga orang memiliki lebih banyak pilihan tentang siapa pemimpin mereka dan siapa mereka akan mengikuti. Hubungan antara pemimpin dan pengikut tidak lagi hanya salah satu tradisi namun merupakan suatu kebutuhan.

## **PEMBAHASAN**

Gaya kepemimpinan dan perilaku sosial dalam organisasi dipengaruhi oleh dimensi budaya di mana perilaku tersebut terjadi. Atribut kepemimpinan yang sebagian ditentukan oleh budaya, tentu bukan saja budaya satu-satunya penentu perilaku kepemimpinan dalam kenyataan bahwa organisasi memberlakukan praktek sendiri tentang kepemimpinannya. Nilai budaya tercermin dalam kehidupan sehari-hari dalam

kelompok (suku), maka pemahaman budaya yang mendasar diantara kelompok ataupun suku akan sangat menimbulkan masalah, lebih-lebih budaya/kebiasaan suatu kelompok bertentangan dengan kelompok lain.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya adalah faktor kepemimpinan organisasi itu sendiri. Untuk memahami apa yang dimaksud dengan kepemimpinan (*leadership*) ada baiknya terlebih dahulu mengetahui arti pemimpin (*leader*). Menurut Robbert D Stuart (2002: 352) bahwa pemimpin adalah seorang yang diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan itu, Gibson menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya menggunakan pengaruh untuk memotivasi orang-orang guna pencapaian suatu tujuan. Masih berhubungan dengan pengaruh, Marcelene caroselli (2000: 9) menyatakan bahwa kunci untuk kepemimpinan hari ini adalah “pengaruh” bukan “kekuasaan” selanjutnya ia mengatakan para pemimpin tahu bagaimana mempengaruhi orang-orang dan membujuk mereka untuk suatu tuntutan tujuan tertentu.

Kebudayaan adalah pengetahuan yang dimiliki manusia sebagai makhluk sosial, yang isinya adalah perangkat-perangkat, model-model pengetahuan yang secara selektif dapat

digunakan untuk memahami dan menginterpretasikan lingkungan yang dihadapinya, serta untuk mendorong dan menciptakan tindakan-tindakan yang diperlukan. Perilaku terbentuk dari kebutuhan individu dan pengetahuan kebudayaan (pengetahuan masa lalu) yang dimilikinya dan kemudian dijadikan acuan untuk bertindak mencapai tujuan. Kebudayaan berpengaruh dalam pola kehidupan suatu komunitas yang meliputi Sistem kepercayaan, Sistem Bahasa, Sistem Sosial, Sistem Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, Sistem Perekonomian, Sistem Kekerabatan, Sistem Kesenian, Sistem Kesehatan dan sebagainya.

Kemajuan teknologi dan informasi berdampak pada perubahan lingkungan, baik dibidang sosial, ekonomi dan politik serta kebudayaan. Perubahan tersebut sangat mempengaruhi kepemimpinan dan organisasi publik sebuah Negara termasuk Indonesia. Sejarah telah menunjukkan bahwa sejak kemerdekaan terjadi, banyak perubahan sosial politik dan perekonomian dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Disinilah masalah kepemimpinan memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu negara. Karena kekuatan organisasi publik terletak pada beberapa kekuatan antara lain: kekuatan proses interaksi antar pribadi/kelompok, mutu pola pikir serta kekuatan tata nilai (budaya) yang diterima oleh masyarakat dalam organisasi tersebut. Pola pikir dan paradigma yang demikian

terletak pada pemimpin dalam ragam budaya yang sangat mempunyai peran penting. Karena keragaman budaya dalam era tertentu mewarnai tata budaya, tata ekonomi, tata hukum, tata politik, setiap Negara.

Dua perbedaan nilai yang paling mendasar untuk dipertimbangkan adalah apakah suatu budaya menekankan pada individu seperti oleh bangsa Amerika contohnya atau kolektivisme seperti orang Cina dan lainnya. Nilai budaya tercermin dalam kehidupan sehari-hari dalam kelompok (suku), maka pemahaman budaya yang mendasar diantara kelompok ataupun suku akan sangat menimbulkan masalah, lebih-lebih budaya/kebiasaan suatu kelompok bertentangan dengan kelompok lain. Ditemui komponen lain seperti; sopan santun, seni, pendidikan, humor, organisasi sosial.

Bukti menunjukkan bahwa kepemimpinan hadir dalam semua budaya, namun apa yang tampak berbeda dari satu negara dengan negara lainnya adalah jenis kepemimpinan yang paling efektif. Perbedaan ini sebagian dapat dijelaskan oleh perbedaan asumsi dan nilai-nilai lintas budaya. Kepemimpinan dan budaya dikatakan selalu membungkus paradigma menginformasikan satu sama lain. Sebagai salah satu dinyatakan dan yang lainnya dipengaruhi dalam sebab dan akibat melingkar fashion. Bahkan, "Kepemimpinan mendorong budaya dan Budaya drive kepemimpinan. Mereka berdua saling menggerakkan."

Individu memiliki kepribadian mereka sendiri yang mereka manfaatkan dalam segala situasi dan yang kondisi yang lebih besar adalah lingkungan sosial dan politik yang memberlakukan aturan sendiri di tempat kerja. Semua ini dan perbedaan profesional dan generasi harus dipertimbangkan ketika mempertimbangkan pengaruh pada perilaku kepemimpinan di tempat kerja.

Didalam era globalisasi yang ditandai dengan terjadinya perubahan di berbagai aspek kehidupan manusia yang terjadi secara cepat dan mendunia. Globalisasi dipicu dan dipercepat dengan adanya keterbukaan informasi dan perkembangan IPTEK. Keadaan ini memerlukan kepemimpinan dalam keragaman budaya mencerminkan nilai-nilai dan karakteristik, diantaranya adalah: 1) Mencerminkan diri dalam pribadi yang memiliki visi yang kuat, 2) Berorientasi untuk menghasilkan kinerja organisasi yang bermutu tinggi, 3) Menyelaraskan pembagian kompensasi dengan tingkat kinerja, 4) Menciptakan mitra kerja atau kolaborasi dengan tingkat intensitas dan mutu yang tinggi atau kemampuan mengembangkan jaringan (networking), 5) Menekankan ketinggian etika kerja, dan 6) Kecermatan dalam perencanaan.

### **Kepemimpinan dan Budaya**

*Literatur* tentang hubungan antara konteks budaya dan kepemimpinan terdiri dari dua tingkat yang berbeda dari analisis: 1)

hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan, dan 2) hubungan antara budaya nasional dan kepemimpinan. Dua aliran penelitian hampir saling eksklusif dengan linkage teoritis atau empiris. Sangat sedikit yang dilakukan dengan baik studi empiris atau konseptual hubungan antara budaya organisasi dan hubungan telah muncul dalam literatur. Beberapa penulis telah mengemukakan bahwa pemimpin transaksional bekerja dalam kerangka budaya organisasi sedangkan pemimpin transformasional mengubahnya. Dalam sebuah studi AS tentang Layanan Sipil, Hennessy (1998) menyimpulkan bahwa kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi.

Aliran pemikiran lain tentang hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi diusulkan oleh Schein (1992) yang menyatakan bahwa siklus kehidupan organisasi merupakan penentu utama dari hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi. Dia menyarankan bahwa di bagian awal dari siklus kehidupan (*life cycle*), para pemimpin memainkan peran utama dalam membentuk budaya organisasi, tapi seiring waktu kematangan budaya mempengaruhi tindakan dan perilaku para pemimpinnya. Bass dan Avolio (1993) mendukung gagasan dinamis hubungan ini dan melihatnya sebagai suatu interaksi yang sedang berlangsung di mana arah pengaruh ditentukan oleh kematangan organisasi.

Literatur di atas secara intuisi sangat menarik dan hampir dapat menjamin serta tidak memerlukan pengawasan empiris. Ada sedikit bukti empiris tentang hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan. Salah satu dari beberapa peneliti yang telah melakukan studi skala besar tentang masalah ini dan mereka menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan budaya organisasi. Baru-baru ini, peneliti globe memberikan bukti empiris bahwa nilai-nilai budaya baik organisasi dan sosial merupakan gambaran dimensi kepemimpinan global tertentu. Sebagai contoh, mereka menunjukkan bahwa orientasi masa depan di tingkat nasional dan tingkat organisasi berhubungan negatif dengan kepemimpinan yang otonom. Tingkat kedua analisis berkaitan dengan hubungan antara budaya nasional dan kepemimpinan. Mengingat fakta bahwa individu dan kelompok dengan latar belakang budaya yang beragam semakin bekerja sama dalam dunia bisnis, akademisi dan praktisi telah tertarik untuk memahami implikasi budaya nasional untuk berbagai masalah-masalah manajerial dan organisasi termasuk kepemimpinan.

Ada kesepakatan umum di antara para peneliti bahwa budaya nasional mengacu pada sistem kognitif dan repertoar perilaku yang dibentuk sebagai hasil dari pengalaman umum individu. Berbagai penulis telah menyarankan bahwa sistem kognitif tersebut dan repertoar perilaku dapat berdampak kepemimpinan

dalam berbagai cara. Pemimpin disosialisasikan ke dalam dan internalisasi nilai-nilai budaya dan praktek budaya mereka serta tumbuh masuk dalam proses belajar mereka, dari waktu ke waktu, dengan mode perilaku yang diinginkan maupun tidak diinginkan. Smith, Peterson, dan Schwarts (2002) menunjukkan bahwa tingkat manajer mengandalkan aturan formal dan pengawas untuk bimbingan adalah terkait dengan latar belakang budaya mereka. Kepatuhan eksekutif dengan strategi yang ada terkait dengan latar belakang budaya mereka dalam hal individualisme, penghindaran ketidakpastian, dan jarak kekuasaan. Rahim dan Magner (1996) menemukan bahwa para pemimpin dalam budaya individualistis cenderung lebih menekankan pada kekuasaan koersif. Mehra dan Krishnan (2005) menemukan bahwa budaya India dari Svadharma berorientasi (mengikuti tugas sendiri) berhubungan dengan kepemimpinan transformasional di negara itu.

Norma-norma budaya sering dilakukan pada cara orang berhubungan dalam masyarakat satu sama lain. Seorang pemimpin dalam budaya jarak kekuasaan tinggi cenderung bertindak otokratis tidak hanya karena telah belajar melalui pengalaman, tetapi karena jenis lain dari perilaku dapat dianggap tidak efektif oleh pimpinan atau orang-orang di luar organisasi. Sementara beberapa perilaku, seperti " kepemimpinan suportif " atau kepemimpinan

transformasional muncul untuk menghasilkan efek yang sama lintas budaya, perilaku lain, seperti " kepemimpinan direktif, " tampaknya memiliki konsekuensi budaya spesifik. Demikian pula, kepemimpinan *participative* dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang lebih efektif dalam masyarakat yang memiliki budaya yang lebih egaliter.

### **The Globe Study**

Dalam area spesifik budaya dan kepemimpinan, studi oleh Rumah et al. (2004) menawarkan sebuah temuan yang luar biasa tentang budaya, kepemimpinan, dan organisasi yaitu "The Globe Study 62 Societies". Studi-studi ini disebut Studi Globe, dinamai Global Leadership dan Program Penelitian Efektivitas Perilaku Organisasi. Studi Globe telah menghasilkan jumlah yang sangat besar dari temuan tentang hubungan antara budaya dan kepemimpinan. Tujuan utama dari proyek ini adalah untuk meningkatkan pemahaman kita tentang interaksi lintas budaya dan dampak budaya pada efektivitas kepemimpinan. Sebagai bagian dari studi mereka tentang budaya dan kepemimpinan, peneliti globe mengembangkan klasifikasi mereka sendiri dimensi budaya. Peneliti globe mengidentifikasi sembilan dimensi budaya: penghindaran ketidakpastian, jarak kekuasaan, kolektivisme kelembagaan, dalam kelompok kolektivisme, egalitarianisme jender, ketegasan, orientasi masa depan, orientasi

kinerja, dan orientasi manusia. Penelitian globe dimensi budaya sembilan variabel telah banyak dipergunakan diantaranya adalah untuk mengukur dimensi budaya dalam kepemimpinan di Georgia.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun team work yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan. Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan

membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Gaya kepemimpinan transformasional diyakini oleh banyak pihak sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi para bawahan untuk berperilaku seperti yang diinginkan. Menurut Bernard Bass (NN, 2009), dalam rangka memotivasi pegawai, bagi pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, terdapat tiga cara sebagai berikut: 1) Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha, 2) Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok, 3) Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

Pemahaman akan pentingnya hasil usaha harus diterapkan kepada para pegawai. Dengan kata lain, orientasi proses mendapat prioritas dibandingkan dengan sekedar hasil. Kemudian, penekanan untuk mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan pribadi menjadi krusial mengingat hubungan yang baik dan iklim kerja yang kondusif menjadi perhatian utama dalam penerapan gaya kepemimpinan ini. Selanjutnya, mengingat kebutuhan bawahan bukan hanya materi, maka seorang pimpinan harus mampu mendorong pegawai untuk mempunyai kebutuhan yang lebih tinggi sesuai dengan kapasitas mereka.



Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah menguji hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Yukl (2010) mengatakan, dalam teori *path goal*, kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Budaya organisasional mempengaruhi cara mengerjakan segala hal dalam organisasi. Tidak berbeda dengan budaya yang mempengaruhi masyarakatnya, maka budaya organisasional juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Banyak penelitian yang telah dilakukan mencatat bahwa perilaku pemimpin transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap budaya organisasional. Menurut Bass dan Avolio (1990, dalam Yukl, 2007), budaya organisasional seringkali merupakan hasil kreasi para pendirinya. Secara khusus, kepemimpinan yang diterapkan para pendiri organisasi dan para penerus mereka

membantu pembentukan budaya yang berkenaan dengan nilai-nilai dan asumsi-asumsi bersama yang dipandu oleh kepercayaan pribadi para pendiri dan pemimpin organisasi. Suryo (2010), dalam penelitiannya menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasional dan inovasi terhadap kinerja mendapatkan temuan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel budaya organisasional, temuan ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Ogbonna dan Harris (2000).

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan yang baik juga selalu diikuti dengan komunikasi yang baik. Seorang pemimpin menurut Daft dan Marcic (2009), harus memfasilitasi berlangsungnya komunikasi terbuka dalam organisasi, aktif mendengar, melakukan dialog dan menggunakan *feedback* sebagai pembelajaran dan perubahan. Komunikasi merupakan hal mendasar bagi kehidupan setiap manusia, baik itu manusia sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial. Begitupun dalam kehidupan berorganisasi, tidak ada satupun organisasi yang dapat terbentuk tanpa adanya komunikasi di antara para anggotanya. Komunikasi yang tercipta di antara para anggota organisasi disebut dengan komunikasi organisasi.

Seiring perubahan yang terjadi dalam organisasi, antara kepemimpinan dengan

budaya organisasional mempunyai hubungan yang sangat erat. Kepemimpinan melibatkan lebih dari sekedar menggunakan kekuasaan dan menjalankan wewenang. Secara individu, kepemimpinan melibatkan pemberian nasehat, bimbingan, inspirasi, dan motivasi. Para pemimpin membangun tim, menciptakan kesatuan, dan menyelesaikan perselisihan di tingkat kelompok, dan pada akhirnya pemimpin membangun budaya dan menciptakan perubahan dalam organisasi (Melers *et.al*, 1998, dalam Kreitner dan Kinicki, 2010). Budaya pada hakekatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka betapapun bagusnya suatu bangunan, ia tidak akan cukup kokoh untuk menopangnya.

Sejak dua dasawarsa terakhir ini perhatian para pakar bisnis terhadap budaya organisasional sangat besar. Hal ini dapat dilihat dari tulisan dari berbagai majalah maupun buku serta kegiatan seminar dan pelatihan-pelatihan. Kata budaya (*culture*) sebagai konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu antropologi, dan merupakan suatu identitas dari tiap-tiap bangsa. Budaya merupakan pola yang terintegrasi dari perilaku manusia, yang terdiri pikiran, bahasa, perbuatan dan hasil-hasil budaya lainnya.

## **PENUTUP**

Dalam perkembangannya globalisasi menimbulkan berbagai masalah dalam bidang kebudayaan, misalnya hilangnya budaya asli suatu daerah atau suatu negara, terjadinya erosi nilai-nilai budaya, menurunnya rasa nasionalisme dan patriotisme, hilangnya sifat kekeluargaan dan gotong-royong, kehilangan kepercayaan diri, gaya hidup kebarat-baratan, terjadinya penurunan rasa cinta terhadap kebudayaan yang merupakan jati diri bangsa.

Bukti menunjukkan bahwa kepemimpinan hadir dalam semua budaya, namun apa yang tampak berbeda dari satu negara dengan negara lainnya adalah jenis kepemimpinan yang paling efektif. Perbedaan ini sebagian dapat dijelaskan oleh perbedaan asumsi dan nilai-nilai lintas budaya. Kepemimpinan dan budaya dikatakan selalu membungkus paradigma menginformasikan satu sama lain. Sebagai salah satu dinyatakan dan yang lainnya dipengaruhi dalam sebab dan akibat melingkar penampilan (*fashion*). Bahkan, "Kepemimpinan mendorong budaya dan Budaya drive kepemimpinan. Mereka berdua saling menggerakkan."

Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi, mempelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun team

work yang solid, membawa pembaharuan dalam etos kerja kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan.

Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat sistem organisasi yang efektif dalam lingkungan budaya yang beragam sehingga tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bovee, Courtland L. dan Thill, John V. 2002. *Komunikasi Bisnis 1*, Edisi Keenam. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Daft, Richard L. and Marcic, Dorothy. 2009. *Management: The New Workplace, Sixth Edition*. China: South-Western Cengage Learning
- Gilley, Ann, Gilley, Jerry W., and McMillan, Heather S. 2009. *Organizational Change: Motivation, Communication, and Leadership Effectiveness*. Performance Improvement Quarterly, Volume 21, Number 4.
- Koontz et. al. 1991. *Manajemen*. Cetakan ke-4. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. 2010. *Organizational Behavior, Ninth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Martinez, Dario. 2012. *Small Organizations Must Transition Into a Communication Style that Supports a Culture of Employee and Organizational Growth*. [http://web02.gonzaga.edu/comlthesesproquestftpMartinez\\_gonzaga\\_0736M\\_1016](http://web02.gonzaga.edu/comlthesesproquestftpMartinez_gonzaga_0736M_1016) 2. Diakses pada 11 Januari 2012
- Northouse, Peter Guy. 2010. *Leadership: Theory and practice*. Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Ogbonna, Emmanuel dan Harris Lloyd C, 2000. *Leadership Style, Organizational Culture and Performance : Empirical Evidence From UK Companies*. The International Journal Of Human Resources Management.

- Peters, T.J. & Waterman, R.H. (1982), *In search of excellence: lessons from America's best-run companies*. New York: Harper and Row.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Salanova, Marisa, Lorente, Laura, Chambel Maria J., and Martinez, Isabel M. 2011. *Linking Transformational Leadership to Nurses'extra-role Performance: The Mediating Role of Self-efficacy and Work Engagement*. Journal of Advanced Nursing.
- Sani, Achmad dan Maharani, Vivin. 2012. *The Impact of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Performance with the among Lecturers of Faculty in the Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviour*. International Journal of Academic Research Part B.
- Suryo, Bhikku Dharma. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Inovasi terhadap Kinerja*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 8.
- Walumbwa, Fred O. and Hartnell, Chad A. 2010. *Understanding Transformational Leadership- Employee Performance Links: The Role of Relational Identification and Self-efficacy*. Journal of Occupational and Organisational Psychology.
- Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organizations: Seventh Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.