

KEPEMIMPINAN DALAM PERUBAHAN DAN PERKEMBANGAN ORGANISASI

Abdul Azis Wahab*)
Universitas Pendidikan Indonesia

Abstrak:

Pemimpin sebuah organisasi merupakan posisi kunci untuk dapat menghadapi terjadinya perubahan yang cepat begitu pula untuk dapat menciptakan perubahan dan pengembangan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang dapat mendorong atau menjadikan organisasi atau perusahaan mempunyai kultur yang menyuburkan kreativitas dan selalu dapat mempertahankan nafas kreativitas serta selalu melahirkan inovasi baru yang menghasilkan sustainable growth atau sustainable development sebagai prasyarat untuk perubahan dan perkembangan organisasi.

Kata Kunci: kepemimpinan, perubahan dan perkembangan organisasi.

Sebuah organisasi akan senantiasa mengalami pasang surut dalam kehidupannya ada organisasi yang berkembang dengan pesat dalam era perubahan namun banyak pula organisasi yang tidak dapat berkembang atau tidak sempat berkembang sama sekali dan bahkan mati. Dari berbagai pengalaman dan teori organisasi dipahami ada banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan sebuah organisasi diantaranya adalah kepemimpinan.

Salah satu faktor kepemimpinan yang dibutuhkan untuk perubahan dan perkembangan sebuah organisasi adalah kemampuan pemimpin untuk mendorong dan menumbuhkan kreatifitas dan inovasi disamping

kemampuan memotivasi anggota organisasinya atau dengan kata lain seorang pemimpin haruslah mampu mengelola kreatifitas dan inovasi (*managing creativity and innovation*) dan menjadi seorang pemimpin yang inovatif (*innovative leader*).

Kemampuan tersebut akan bermuara pada perubahan dan pengembangan sebuah organisasi tidak terkecuali di bidang pendidikan. Sebagai contoh guru, murid, orang tua dan administrasi pendidikan adalah pihak-pihak yang dikenai langsung dari setiap perubahan organisasi sekolah, di mana sekolah adalah bagian terpenting dari pendidikan dan perubahan pendidikan.

PEMIMPIN YANG KREATIF DAN INOVATIF

Adalah merupakan sebuah keniscayaan bagi sebuah organisasi untuk berubah dan bahkan berkembang dan untuk itu diperlukan seorang pemimpin yang kepemimpinannya dapat mendorong perilaku kreatif dan inovatif. Dua aspek kepemimpinan yang memiliki saling keterkaitan yang kuat dimana keinovatifan hanya mungkin diperoleh dari seorang kreatif. Untuk dapat melakukan hal itu seorang pemimpin harus dapat memahami dengan baik hal-hal yang dapat mempengaruhi kreatifitas untuk sampai pada hal-hal yang inovatif.

Kedua hal inilah disamping iklim organisasi yang memungkinkan sebuah organisasi untuk berubah, tetap eksis dalam perubahan yang terjadi dengan cepat dan bahkan untuk dapat memimpin perubahan dan perkembangan organisasi seperti yang sudah dikemukakan diatas. Itu berarti bahwa seorang pemimpin harus memahami hal-hal yang mempengaruhi proses kreativitas serta faktor apa saja yang perlu diketahui agar kreativitas seseorang dapat dikembangkan misalnya kreativitas didalam organisasi/perusahaan, bagaimana membentuk dan menjadikan organisasi/perusahaan mempunyai **kultur** yang menyuburkan kreativitas.

Perusahaan besar seperti 3M, Sysco Corporation, Universal Studio, Steelcase, Frito-Lay, selalu dapat mempertahankan **nafas** kreativitas dan selalu melahirkan inovasi baru yang menghasilkan *sustainable growth* atau *sustainable development*. Pandangan tersebut menumbuhkan pengertian

bahwa kreativitas harus ditumbuhkan melalui sebuah proses dan proses tersebut harus dilakukan secara sadar, bertahap dan sistematis. Sebagai contoh dapat dikemukakan bahwa kreativitas akan ditentukan oleh *expertise, motivation and creative thinking skills*. Sedangkan kaitannya dengan inovasi hal itu akan ditentukan oleh iklim kerja dan kepemimpinan. Namun demikian ada hal-hal penting lainnya yang perlu dipahami baik individu maupun pemimpin organisasi diantaranya adalah **fundasi kreativitas** yang memungkinkan berkembangnya kreativitas tersebut dengan *use imagination and intuition* dan melakukan *exploring assumptions* lalu dengan *Risk taking culture* dan *breaking the rule* atau bukan berpikir *in box* tetapi *thinking out of the box*.

Di samping hal-hal yang dapat menumbuhkan kreativitas ada juga yang dapat menghambat atau yang menghalangi terjadinya kreativitas seperti *The more formal education we have The more experience we have in a job The less able we are to solve problem in creative ways... Formal education often produces... Experience in job teaches "right answers", analytical rules, or thinking boundaries proper ways of doing things, specialized knowledge, and rigid expectation of appropriate actions Individuals lose the ability to experiment, improvise, and take mental detours*. Jadi selain hal-hal yang dapat menyebabkan mekarnya kreativitas ada juga hal-hal yang secara konseptual menghambat kreativitas tersebut. Untuk terlaksananya hal-hal yang secara positif dapat memekarkan kreativitas dan dapat diatasinya *conceptual*

blocks yang dapat menghambat kreativitas tersebut maka iklim dan kepemimpinan sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya memegang peran penting bagi tumbuh dan berkembangnya kreativitas tersebut. Disamping itu terdapat pula beberapa mitos (*the myths of creativity*) tentang kreativitas tersebut diantaranya adalah: (1) *the smarter you are, the more creative you are*; (2) *the young are more creative than the old*; (3) *Creativity is reserved for the few – the flamboyant risk takers*; (4) *creativity is a solitary act*; (5) *you can't manage creativity*.

KEPEMIMPINAN DALAM PERUBAHAN

Hanya ada satu hal yang pasti terjadi yaitu perubahan. Oleh sebab itu seorang pemimpin - seseorang yang mengambil peran untuk membuat sesuatu terjadi dari mimpi mimpi yang dibuatnya dan menterjemahkannya kedalam kenyataan - haruslah senantiasa memperhatikan perubahan seperti dikatakan oleh Heller, Robert and Hindle, Tim, (1988)p:8 dengan mengatakan bahwa: *In today's vast moving business world organizations are constantly evolving and the role of manager is becoming evermore divers. Many organizations have undergone radical change often prompted by economic pressure and the twin demands of increased efficiency, and productivity, and also by information technology which has enabled tasks to be carried out in seconds rather than days.* dan untuk itu perlu juga memahami beberapa

hal yang berkaitan dengan kepemimpinan meliputi: *Despite the multitude of ways that leadership has been conceptualized the following components can be identified as central to the phenomenon of leadership: (a) leadership is a process, (b) leadership involves influence, (c) leadership occurs within the group context, and (d) leadership involves goal attainment.*

Berdasarkan konseptualisasi kepemimpinan di atas, maka dapat pula dikemukakan salah satu definisi kepemimpinan sebagai berikut: *"Leadership is a process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal."*

Guna melengkapi pemahaman kita tentang kepemimpinan itu perlu dikemukakan tentang sistem klasifikasi yang dikemukakan oleh Bass, (1990) p:11 – 20 meliputi: *He suggested some definitions view leadership as a the focus of **group processes**. from this perspective, the leader is at the center of group change and activity and embodies the will of the organization . another group of definitions conceptualizes leadership from a **personality perspective** which suggests that leadership is a combination of special traits or characteristics that individuals and that enable them to induce others to accomplish tasks. other approaches to leadership have defined it as **an act or behavior**– the things leaders do to bring about change in a group....In addition leadership has been defined in terms of the **power relationship***

that exist between leader and follower-leader have power and wield it to effect change in others. other view leadership as an instrument of goal achievement in helping group members achieve **their goals and meet their needs**. this view includes leadership that transforms followers through **vision setting, role modelling**, and individualized attention. finally some scholars address leadership from a **skills perspectives**. this view point stresses the capabilities (knowledge and skills that make effective leadership possible. (house, 1990, p.2).

Secara singkat kalsifikasi batasan kepemimpinan tersebut menurut Bass (1990) p:11 – 20 secara singkat yang menggambarkan kepemimpinan sebagai: (1) focus of group processes; (2) from a personality perspective; and other approaches to leadership have; (3) have defined as an act or behavior; (4) The power of relationship; (5) as an instrument of goal achievement in helping group members achieve **their goals and meet their need**; this view includes leadership that transforms followers through **vision setting, role modelling**, and **individualized attention**; (6) finally from a **skills perspectives** this view point stresses the capabilities (knowledge and skills that make effective leadership possible. (House, 1990, p.2) (Peter G. Northouse, 2004, p.2).

Apa yang disampaikan diatas tidak hanya sampai disitu saja karena dorongan aspek-aspek lain yang juga penting antara lain bagaimana kepemimpinan tersebut diimplementasikan melalui strategi

kepemimpinan yang meliputi: (i) the strategies of a leader (Larry Lashway–ERIC Digest Ten years ago principal were asked to become “Instructional leaders” exercising firm control by setting goals, maintaining discipline, and evaluating results. To day they are encouraged to be facilitative leaders “by building teams, creating networks, and governing from the center” (p:1); (ii) what strategies can leader used?... searching for the “one best way” to lead. However, a different perspective emerges when contrasting approaches are viewed as complementary strategies rather than competing paradigms a strategy is a patterned of behavior design to gain the cooperation of followers in accomplishing goals. (iii) at present school leaders can choose from at least three broad strategies, hierarchical, transformational and facilitative. Each has important advantages, each has significant limitations. Together, they offer a versatile set of options. (adj. able to do many different things well).

Kesemua strategi kepemimpinan tersebut diatas harus didukung oleh satu sifat yang oleh para ahli disebut leadership agility yaitu: (a) able to move quickly and easily. (b) it isn't just another tool for your tool kit. It's the master competency needed for sustained success in today's turbulent economy. (c) ... for anyone interested in developing as a person and becoming a more effective leader.

Demikian itulah berbagai aspek pemimpin dan kepemimpinan dalam perubahan dan pengembangan organisasi dapat diwujudkan oleh seorang pemimpin organisasi melalui kepemimpinannya. Tujuannya tiada

lain adalah untuk terjadinya perubahan dan perkembangan organisasi agar dapat melakukan tindakan-tindakan yang dapat memungkinkan organisasi tidak hanya untuk dapat bertahan menghadapi berbagai perubahan yang semakin cepat akan tetapi yang diharapkan adalah agar organisasi itu sendiri dapat melakukan perubahan dan bahkan jika memungkinkan adalah memimpin terjadinya perubahan tersebut. Dalam hal ini peranan pemimpin (*leader and manager*) dengan kepemimpinannya amat signifikan bagi perubahan dan perkembangan sebuah organisasi seperti dikatakan oleh kedua ahli tersebut bahwa: *In an aggressively competitive marketplace organization are often underpressure to deliver better and better results, and managers are naturally in the frontline. At the same time corporate mergers and organizations have inevitably led to reorganization and rationalization on a wide scale, forcing many people to change their jobs, or even their careers, and to undergo retraining.* Heller, Robert and Hindle, Tim., (1998) p: 8.

KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI

Peran kepemimpinan sudah amat sering dibahas dalam berbagai forum, media dan literatur tentang organisasi yang menunjung semakin pentingnya aspek kepemimpinan tersebut dalam sebuah organisasi dan pengembangan organisasi.

Pengembangan organisasi (*organizational development*) itu

amat ditentukan oleh *leadeship competencies*.

Mengapa demikian karena “*you cannot possibly handle by yourself everything that must be done nor are most manager in situations where they are capable of making all decisions themselves and simply dictating actions to their subordinates. That is just too slow and nonempowering for organizations to function effectively. The solution lies in leadership development. In its broadest context, development relates to enabling the individual to grow in skills, knowledge, abilities to perform at his or her highest possible level now and for the future.* (Peter Topping, *Managerial Leadership*., (2001) p:79 dan ini termasuk ke dalam Human Resource Development karena yang diharapkan adalah organizations “... to have its people performing at their most “effective state” ini adalah satu fungsi dari leadership.

Untuk melengkapi upaya tersebut beberapa tindakan yang perlu dilakukan oleh pemimpin antara lain: (1) *creating an environment where associates are encourage to learn and and grow.* (2) *identifying the most important competencies that associates must develop.* (3) *providing the mechanisms for associates to develop those competencies.* (4) *generating individual development plans for associate based on their unique set skills and deficiencies.* (5) *integrating development into day-to-day activitoes as much as possible.* (Topping, 2001;p : 80) catatan

associates diganti dengan employer, subordinate, organization.

Tindakan-tindakan yang amat strategis tersebut harus dapat dilakukan dalam upaya menghadapi atau melakukan perubahan dan pengembangan sebuah organisasi.

SIMPULAN

Perubahan adalah suatu hal yang pasti terjadi dalam kehidupan sebuah organisasi tidak terkecuali dalam organisasi pendidikan. Untuk dapat menghadapi terjadinya perubahan yang cepat atau bahkan untuk dapat menciptakan perubahan dan pengembangan organisasi atau perusahaan untuk itu diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang dapat mendorong atau menjadikan organisasi atau perusahaan mempunyai kultur yang menyuburkan kreativitas dan selalu dapat mempertahankan nafas kreativitas serta selalu melahirkan

inovasi baru yang menghasilkan *sustainable growth* atau *sustainable development* sebagai prasyarat untuk perubahan dan perkembangan organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Heller, Robert and Hindle, Tim, (1988) *Essential Manager's Manual*, New York : DK Publishing, Inc. 95, Madison Avenue, New York 10016)
- Lashway, Larry. (1996) *The strategies of a leader* – ERIC Digest 105-April 1996.
- Peter G. Northouse,(2004), *Leadership*
- Sloane,Paul., (2007) *Creative Leader*, London and Philadelphia Kogan, Page.
- Topping, Peter., (2001) *Managerial Leadership*, (2001) New York Goizueta School of Business, Mc.Graw Hill-Companies.