

Tinjauan Aspek Kepemimpinan Dalam Perubahan Budaya Organisasi

¹Sari Fitri, ²Ghita Ramadhayanti

¹STAIN Mandailing Natal, Mandailing Natal, Indonesia

²IAIN Batusangkar, Batusangkar, Indonesia

Email : 1sarifitri@stain-madina.ac.id, 2ghitaramadhayanti3@gmail.com

(Diterima: Januari 2022; Direvisi: Januari 2022; Dipublikasikan: Mei 2022)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan dalam budaya organisasi. Penelitian ini adalah studi pustaka (*library research*) yaitu penelitian berdasarkan penelaahan terhadap buku, jurnal, dan literatur terdahulu yang berkaitan dengan tema yang akan diteliti. Dengan metode studi pustaka data akan diinterpretasikan secara analisis deskriptif. Tahap analisis data adalah hal-hal yang bersifat umum kemudian disimpulkan menjadi hal-hal tertentu. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang efektif, pemimpin mempunyai peran dalam perubahan budaya dan juga sebagai manajer budaya. Secara signifikan bahwa kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi akan melahirkan budaya organisasi yang baik dan menunjang produktivitas sebuah organisasi. Dan secara general kepemimpinan saling berkaitan dengan budaya organisasi, kepemimpinan yang baik akan melahirkan budaya organisasi yang sehat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman hari ini menuntun dunia bisnis ataupun disegala bentuk organisasi baik itu profit ataupun non profit untuk terus berkembang dan memperbaiki kualitas sumber daya manusianya. Pandemi Covid yang sedang terjadi hampir diseluruh negara, memasuki hampir dua tahun mampu mengubah semua sistem kerja dan menimbulkan era new normal, hampir disegala lini kehidupan mengalami kerugian moril dan materil yang signifikan. Disini dituntut peran seorang pemimpin dalam menghadapi berbagai situasi yang tidak terduga.

Dalam sebuah organisasi, dibutuhkan pemimpin yang mampu menjadi sebuah simbol organisasi baik dari prilaku, sikap, dan juga tindakan yang bisa menjadi pendorong atau motivasi bagi karyawan dan para bawahannya, pemimpin dituntut untuk peka dalam segala hal, karena kebijakan ataupun keputusan yang ditentukan oleh seorang pemimpin juga mempengaruhi dengan kinerja dari para karyawan. Dari beberapa hasil penelitian secara simultan bisa kita lihat bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja dan pencapaian profit yang diinginkan setiap perusahaan (Trang, 2013: 208).

Seperti contohnya Henry Ford dalam karyannya menemukan mobil pertama dan juga dia memimpin perusahaannya, ini bukan hanya dikarenakan faktor keahliannya dalam bidang mekanik tapi juga dibalik keberhasilannya, faktor penting lainnya adalah dia memiliki potensi untuk memimpin para bawahannya untuk tetap fokus kepada tujuan bersama, Soekarno

dan Hatta yang berhasil memproklamirkan kemerdekaan bangsa Indonesia ditengah berbagai halangan dan perjuangan yang sangat berat. Ini semua karena kepandaian tokoh bangsa ini dalam memainkan seni kepemimpinan kedalam sikap dan tindakannya sehingga aura kharismatik dan semangat masyarakat ikut terbangun untuk bersama-sama melawan segala bentuk penjajahan (Siswanto, 2018:153).

Tujuan penulisan dari artikel ini adalah bagaimana kepemimpinan dalam budaya organisasi, dengan beberapa indikator, yang pertama peran pemimpin dalam menciptakan budaya organisasi, yang kedua peran pemimpin dalam perubahan budaya, yang ketiga pemimpin sebagai manajer budaya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan studi pustaka (*library research*), dengan cara mengumpulkan data dari berbagai literatur, buku, jurnal, dan penelitian terdahulu, kemudian diinterpretasikan dan dipaparkan secara analisis deskriptif. Tahap analisis dalam penelitian ini dimulai dengan memilih data yang terkait dengan topik yang akan diteliti tentang model kepemimpinan yang diindikasikan akan berkaitan dengan perubahan budaya, lalu dilanjutkan dengan mereduksi data dari berbagai sumber yang didapat, lalu menyajikan data setelah diverifikasi, dan terakhir adalah menyimpulkan data sesuai dengan tujuan penulisan artikel yang ingin dicapai (Syihabuddin, 2018: 113).

HASIL PENELITIAN:

A. Pemimpin Menciptakan Budaya Organisasi

Kepemimpinan dalam perkembangan budaya organisasi

mengalami banyak sekali defenisi, mulai dari proses mempengaruhi, mengajak, memotivasi seseorang ataupun kelompok, mengkoordinasikan, semua proses yang secara umum dilakukan untuk mengajak orang lain untuk mencapai sebuah tujuan secara sederhana bisa kita sebut sebagai proses dari kepemimpinan itu sendiri.

Kepemimpinan adalah sebuah proses daya dan upaya untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Jika seseorang diamanahkan sebagai pemimpin, tapi dia tidak bisa memberikan pengaruh atau dampak yang positif untuk organisasi ataupun per-orangan dalam mencapai tujuan, maka ia gagal dalam memimpin organisasi, artinya kepemimpinan berkaitan erat dengan yang namanya implikasi, baik itu berupa ide, gagasan, tindakan, atau perintah yang dikeluarkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuannya (Soesanto, 2019:9). Gibson et.al (2006) mengatakan bahwa kepemimpinan (leadership) merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan (Abdul, 2015: 3).

Budaya organisasi bisa kita artikan secara, yaitu sebuah tatanan, atau sistem yang dibangun secara bersama baik itu datangnya dari seorang pemimpin ataupun tidak dipungkiri juga itu datangnya dari para anggota yang tergabung didalamnya, bisa berupa ide, kebiasaan, nilai-nilai, dan sebuah sistem yang dijadikan pedoman dan acuan untuk mengikat semua anggota organisasi yang ada didalamnya. Bisa juga dijadikan sebuah ciri khas ataupun pembeda dengan organisasi

lainnya, bisa juga berbentuk karakter dan masing-masing organisasi mempunyai budayanya masing-masing untuk bisa terus eksis dan maju bersama. Jika budaya organisasi tidak dirawat dan tidak relate dengan keadaan terkini bisa dipastikan tidak akan bisa organisasi itu maju, hal-hal yang menyebabkan budaya organisasi ini bisa berubah salah satunya adalah pengaruh internal dan eksternal untuk itu salah satu peran penting yang bisa menjaga dan merawat budaya organisasi ini adalah pemimpin, dibutuhkan usaha atau dorongan dari pemimpin untuk terus mengawal organisasi yang dipimpinnya dalam segala perubahan dan tantangan zaman (Hakim, Abdul, 2015:3). Jika kita lihat sejak kita dilahirkan ke dunia ini, kita sudah diamanahkan untuk menjadi pemimpin dan wakil Allah di bumi ini, minimal adalah menjadi pemimpin bagi diri sendiri, menjadi pemimpin adalah sebuah amanah yang harus dipertanggung jawabkan dikemudian hari, bisa dilihat dalam surat AlBaqarah: 30 yaitu:

Yang artinya : ***"Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."***

Perkembangan kepemimpinan dari waktu ke waktu mulai terus berubah, Di Abad ke-20 proses kepemimpinan lebih diarahkan kepada bagaimana mengalokasikan

proses kepada sumber daya manusia yang baik, dan di abad ke-21 ini proses kepemimpinan lebih diarahkan kepada bagaimana pemimpin memberikan pengaruh kepada anggota organisasinya untuk mencapai tujuan.



Gambar: Kerangka Berfikir

1. Peran Utama Pemimpin:

Mempengaruhi Pemimpin yang efektif adalah seseorang yang mampu memberikan pengaruh kepada para anggota atau bawahannya, karena kepemimpinan yang sukses bisa kita lihat dari faktor kepemimpinan dan efektifitas tim kerja. Jika pemimpin mampu menjadi seorang figur yang cerdas, mempunyai inisiatif yang tinggi, serta adalah seseorang yang baik dan pandai dalam pengambilan keputusan kerja. Keberhasilan suatu organisasi adalah pemimpin yang mampu mengarahkan anggotanya untuk mencapai sasaran/target kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Para ahli perilaku pun sudah sepakat, keberhasilan seorang pemimpin bukan dinilai dari faktor kekuasaannya, tapi dinilai dari kemampuannya untuk mempengaruhi (Soesanto, 2019:9-10). Kemampuan mempengaruhi ini dengan serta merta juga mempengaruhi bagaimana budaya organisasi yang baik dan produktif, budaya organisasi yang diinginkan sebenarnya dari awal perusahaan, sebagian besar adalah bersumber dari pemimpin, dengan itu kita bisa melihat bagaimana

kebutuhan yang ada, keinginan yang berkembang dan juga diselaraskan dengan tujuan organisasi seperti apa. Bisa dikatakan juga budaya organisasi yang diciptakan pemimpin berkembang juga dari bawahan, jadi bisa dikaitkan seperti apapun budaya organisasi yang ingin diciptakan, itu semua bisa dilaksanakan dengan kemampuan mempengaruhi untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Jika dilihat dari kamus kompetensi yang berkaitan dengan kepemimpinan bisa kita lihat ada beberapa aspek yang bisa diterapkan:

- a. *Leading other*, ini bisa digunakan dengan melihat kapasitas para bawahan dan memberdayakannya untuk mencapai sasaran atau target organisasi. Ini ditekankan kepada aspek kinerja dan produktifitas.
- b. Membagi tugas para bawahan sesuai dengan kapasitas masing-masing atau skill masing-masing, ini berkaitan dengan produktifitas kerja.
- c. Melaksanakan monitoring atau evaluasi dan memberikan umpan balik agar bisa dinilai para bawahan melakukan pekerjaannya secara efektif.
- d. Memotivasi dan memberikan arahan, jika target telah tercapai, pemimpin memberikan stimulus untuk mencapai target yang lebih tinggi.
- e. Membangun rasa saling percaya dan kerja sama yang bagus, agar suasana harmonis dan positif. (Soesanto, 2019: 11).

Jadi yang ingin dibangun disini adalah kepemimpinan yang manusiawi, disini kita ingin membangun komitmen diri dari para karyawan, dan itu semua bisa tercapai dengan suasana kerja yang harmonis

dan manusiawi. Karena ini semua muaranya adalah kepada hasil kerja dan produktifitas. Untuk itu perlu juga dibangun komitmen pemimpin dan juga karyawan, karena komitmen atas pekerjaan juga akan menaikan rasa tanggung jawab yang besar atas pekerjaan seseorang, ini juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang baik, jika budaya organisasi yang diciptakan pemimpin memberikan rasa kepercayaan yang tinggi sehingga bawahan merasa dianggap ada dan rasa memiliki akan perusahaan atau organisasi itu pun juga tinggi (Erwin dan Firdiansyah, 2020:8).

2. Peran Pemimpin Dalam setiap Fase Organisasi

Pemimpin adalah seorang konseptor intelektual, juga seorang eksekutor serta seseorang yang multi talenta, ini semua bisa tercapai dengan baik, dikarenakan adanya kerja sama yang baik antara pemimpin, tim kerja dan para bawahan, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan rasa aman, kepercayaan, motivasi kerja para karyawan dan juga bahkan prestasi dari seorang karyawan dengan kekuatan pengaruh yang diberikan pemimpin.

Peran seorang pemimpin dalam menciptakan budaya organisasi pada saat organisasi baru berdiri dengan organisasi yang sudah matang atau berjalan sangatlah berbeda sekali, untuk itu bisa dilihat dari perkembangan organisasi sesuai dengan fasenya. Artinya bahwa peran pemimpin dalam menciptakan budaya organisasi, dilihat dari bagaimana perilaku, sikap dan tindakan yang dilaksanakan dan

ditunjukkan kepada para bawahan (Herminingsih, 2011: 28).

a. Fase Pendirian: Pemimpin sebagai penggerak organisasi, dimana didalam fase ini seorang pemimpin sebagai pemasok energi, pemberi motivasi dan semangat keyakinan yang tinggi dengan tujuan yang jelas kedepan, biasanya yang paling esensi dalam tahap ini adalah, menentukan visi, misi, arah organisasi dan tujuan organisasi sebagai landasan awal yang harus dibangun. Pemimpin disini sebagai pusat kekuatan penggerak seluruh organisasi mulai dari tim kerja, bawahan dan suasana organisasi yang ingin diciptakan.

b. Fase Pembentukan: Pemimpin Sebagai Pencipta Budaya Organisasi, setelah terbentuknya visi dan misi yang jelas, proses disini adalah indoktrinasi nilai-nilai, kepercayaan, dan juga semangat kewirausahaan, pada tahap ini yang dilihat adalah kesesuaian antara perkataan, sikap dan perilaku pemimpin yang akan dicontoh dan menjadi warna bagi para bawahan. Pemimpin bisa menciptakan bawahan yang giat di lapangan, atau hanya berkuat pada administrasi, atau hanya menjadi pengamat kemajuan pesaing bisnis, atau menjadi karyawan yang kreatif dan inovatif. Ini semua bisa diciptakan sesuai keinginan dan SDM yang tersedia sehingga pemimpin adalah orang yang bekerja dibalik layar dan di depan layar sebagai pemberi warna dalam menciptakan budaya organisasi atau budaya kerja yang diinginkan.

- c. Fase Pemeliharaan: Pemimpin Sebagai Pemelihara Budaya, contohnya adalah budaya kerja yang disiplin, budaya kerja Inovatif dan mengutamakan kebutuhan pelanggan, seiring dengan berjalannya luntur, ini sering kali terjadi kegagalan pada pemimpin dalam memelihara budaya yang sudah dibangun diawal. Seiring dengan bertambahnya usaha perusahaan atau organisasi yang dipimpin, perusahaan gagal dalam mempertahankan budaya organisasinya sehingga berdampak kepada profit yang dihasilkan.
- d. Fase Perubahan: Pemimpin Sebagai Agen Perubahan, maksudnya disini adalah, pemimpin seringkali tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman, sehingga perusahaan yang sudah dewasa atau tua seringkali mempertahankan budaya kerja yang kaku dan tetap mempertahankan itu sehingga berdampak kepada kemunduran perusahaan, contohnya seperti, Revolusi Industri 4.0 dan Pandemi Covid-19 yang baru-baru kita hadapi. Peran pemimpin disini adalah sebagai orang yang pertama dan menjadi figur di garis terdepan untuk mau berubah dan beradaptasi dengan perkembangan zaman dengan tetap memelihara budaya kerja yang positif (Soesanto, 2019:14-16).

B. Peran Pemimpin dalam Perubahan Budaya

Peran pemimpin dalam perubahan budaya sangatlah penting sekali, baik itu perubahan yang

bersumber dari faktor internal seperti, perubahan perilaku, berhubungan dengan SDM atau pencapaian hasil kerja, atau juga perubahan budaya yang bersumber dari eksternal seperti, perkembangan zaman, tantangan zaman, ataupun kebijakan pemerintah, banyak aspek yang bisa menyebabkan perubahan budaya organisasi. Seringkali budaya organisasi tidak dapat diatasi dengan baik, karena pengambilan keputusan yang lamban ataupun tidak tepat. Jika perubahan budaya yang terjadi tetap dipertahankan padahal tidak membangun akan lebih sulit lagi, ada kala pemimpin harus menjadi orang yang memimpin dan mengubah budaya itu sendiri untuk kemajuan organisasi.

Peran pemimpin secara simultan memang mempengaruhi budaya organisasi, bisa dilihat dari banyak aspek, seperti keadaan sekitar atau kondisi lingkungan, bisa juga gaya kepemimpinan juga mempengaruhi bagaimana pemimpin menjadi seseorang yang mempunyai peran dalam perubahan budaya. Beberapa hal yang harus dimiliki pemimpin untuk bisa mengatasi perubahan budaya :

1. Mengerti Perilaku Masa Lampau (*Understanding Past Behavior*), maksudnya disini adalah memahami latar belakang dan apa yang terjadi dimasa lampau kenapa seseorang bisa berperilaku seperti itu, memahami penyebab apa yang terjadi.
2. Memprediksi Perilaku Masa Depan (*Predicting Future Behavior*), kemampuan ini lebih ditekankan kepada apa yang akan dilakukan, hari ini, besok, minggu depan, tahun depan, dengan

menyesuaikan dengan kondisi atau perubahan lingkungan yang dinamis.

3. Pengarahan, Perubahan, dan Pengendalian Perilaku (*Directing, Changing, and Controlling Behavior*), ini semua adalah rangkaian yang harus dimengerti bahwa seorang pemimpin harus menerima peran sebagai orang yang mempengaruhi perilaku para bawahannya agar terus terkendali dan mengurangi konflik yang terjadi (Siswanto, 2018:155).

Peran pemimpin bisa kita lihat juga dari segi bagaimana dia memimpin atau gaya kepemimpinan yang dipakai, gaya kepemimpinan atau tipe kepemimpinan yang dipakai akan cenderung mempengaruhi perubahan budaya yang terjadi, apakah perubahan budaya ini mampu bertahan atau tidak. Ada beberapa tipe kepemimpinan yang sering dipakai dalam suatu organisasi :

- a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*), adalah tipe kepemimpinan yang biasanya langsung atau secara langsung disampaikan. Ini biasanya terjadi pada perusahaan atau organisasi yang masih kecil.
- b. Kepemimpinan Non Pribadi (*Non Personal Leadership*), seluruh kebijakan atau intruksi yang dilakukan berupa pendelegasian wewenang yang jelas dan harus diaplikasikan.
- c. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*), tipe kepemimpinan ini biasanya lebih kaku, teliti dan cermat sekali, dia menganggap apa saja yang terjadi pada organisasi adalah tanggung jawabnya, dan segala kebijakan bersumber dari pemimpin dan kurang mendengarkan saran dan masukan dari anggota.
- d. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*), tipe kepemimpinan ini beranggapan bahwa anggota juga menjadi bagian penting yang juga bertanggung jawab pada perusahaan, sehingga membuka ruang demokrasi atau pengambilan keputusan bersama sehingga bawahan merasa juga ikut andil dalam suatu pekerjaan.
- e. Kepemimpinan Paternalistik (*Paternalistic Leadership*), tipe kepemimpinan kebabakan atau merasa anggotanya belum mampu untuk melaksanakan tugas sehingga bersifat melindungi, memberikan arahan, perilakunya seperti seorang bapak kepada anak.
- f. Kepemimpinan Menurut Bakat (*Indigenous Leadership*), adalah kepemimpinan ini biasanya didapatkan dari pelatihan dan juga bakat yang sudah ada dari lahir (Siswanto, 2018: 158-159).
- g. Kepemimpinan Kharismatik, merupakan kepemimpinan yang bersumber dari aura dan kharisma yang tinggi, memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa sehingga bawahan merasa terpengaruhi dan termotivasi, sehingga memiliki pengikut yang setia dan jumlah yang besar.
- h. Kepemimpinan militeristik atau yang adalah kepemimpinan yang bersifat dari atas kebawah atau bersifat intruksi atau perintah dari atasan kepada bawahan.
- i. Kepemimpinan *laissez Faire* adalah kepemimpinan yang menyerahkan seluruh kebijakan

kepada setiap anggota organisasi (Faturahman, 2018:4).

- j. Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang memfokuskan kepada sasaran organisasi atau capaian organisasi yang melibatkan para bawahan untuk ikut serta dalam menentukannya (Hermaningsih, 2011:10).

Dapat disimpulkan peran pemimpin yang paling esensi yang bisa kita analisis dalam perubahan budaya adalah sebagai :

- 1) Sebagai konseptor atau yang memunculkan ide/gagasan yang akan digunakan untuk mengatasi perubahan budaya.
- 2) Sebagai Eksekutor, yang berperan juga secara langsung dalam berbagai aktivitas dan kegiatan pada perubahan budaya yang terjadi.
- 3) Sebagai Evaluator, sebagai pengawas ataupun control yang akan melihat sejauh mana pengaruh budaya bersifat positif atau negatif.
- 4) Sebagai Mediator, ini dilakukan apabila terjadi konflik atau masalah, dibutuhkan kemampuan untuk memediasi dan menyelesaikan masalah dengan cepat.

C. Pemimpin Sebagai Manajer Budaya

Dalam suatu organisasi atau lebih jelasnya dalam suatu perusahaan, seringkali kita mendengar seorang manajer, apakah seorang manajer juga pemimpin ?, jawabannya tentu iya seorang manajer adalah pemimpin juga, jika kita telisik lebih dalam manajer adalah seorang yang bertugas untuk

merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, memotivasi dan juga bersifat sebagai pengendali bawahannya dan juga mengatur mekanisme kerja untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi (Rosari, 2019:17).

Sedangkan kepemimpinan lebih kepada sikap dan juga perilaku untuk mempengaruhi bawahan agar bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya dalam setiap perusahaan, seorang manajer lebih terfokus pada bidang kerja yang dipimpinnya, contohnya manajer keuangan, manajer SDM, manajer eksternal, manajer internal, dll. Bagian ini semua sebenarnya tergantung perusahaan atau masing-masing organisasi (Siswanto, 2018: 13). Dapat kita lihat juga ada beberapa tingkatan/ hierarki manajer".

1. Manajer Puncak (Top Manajer), biasanya yang termasuk kedalam manajer puncak adalah dewan direksi, dan presiden, CEO organisasi tersebut. Biasanya dewan direksi bekerja untuk mengelola usaha organisasi secara keseluruhan, sedangkan presiden organisasi bekerja untuk mengelola para manajer agar melaksanakan tujuan organisasi.
2. Manajer menengah (Middle Manajer), biasanya adalah orang-orang yang diamanahkan sebagai kepala bagian, kepala seksi, kepala divisi. Sedangkan kepala seksi atau kepala bagian ini memimpin spesialisasi bidangnya masing-masing.
3. Manajer hierarki pertama (First Line Manajer/ Supervisory Manajer), contohnya adalah

mandor, kepala mandor (Siswanto, 2018:18).

Dapat kita analisis bersama bahwa manajemer atau manajer sendiri membuat seseorang tetap produktif, memelihara suasana atau kondisi kerja yang optimal, dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada. Sedangkan sebagai pemimpin anda adalah orang yang akan melihat lebih jauh lagi bagaimana arah organisasi yang anda pimpin kedepannya (Timpe, 2000:219-220).

Sebuah kepemimpinan yang efektif bisa dinilai dari ketika seseorang itu mempunyai landasan yang kokok ketikan menjadi manajer, seperti yang dikatakan Mr. Chapman “ Anda dapat saja menjadi seorang manajer yang luar biasa tanpa menjadi pemimpin, tetapi anda tidak mungkin menjadi pemimpin yang luar biasa tanpa menjadi manajer yang baik pula”. Artinya kepemimpinan ini adalah sesuatu yang berbeda, jauh dari hanya sekedar memiliki keterampilan manajemen

saja, apakah kita mampu menjadi seorang pemimpin, pertanyaan itu ada pada diri kita sendiri, berdasarkan teori kepemimpinan sendiri, ada seseorang yang sudah mempunyai bakat pemimpin dari lahir atau bawaan, jika tidak ada makan menjadi pemimpin bisa dipelajari dengan melakukan pelatihan dan pendidikan terkait kepemimpinan.

Pemimpin sebagai manajer budaya disini dapat kita lihat adalah berperan sebagai manajer yang bekerja secara langsung dalam sebuah perusahaan, juga mempunyai peran sebagai manajer budaya, bisa sebagai pencipta budaya itu sendiri dan bisa juga menjadi pemelihara budaya yang ada di dalam perusahaan itu untuk tetap dijalankan dan tetap komit akan semua nilai dan keyakinan yang telah dibangun.

Untuk menjadi seorang pemimpin sebagai manajer budaya ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki seorang manajer yaitu:

Tabel 1: Kompetensi Manajerial Yang Kritis

Peringkat Pentingnya	NO	Peringkat Survai dan Kompetensi
Super Kritis	1	Mendengarkan Dengan Aktif
	2	Berikan Intruksi Yang Jelas Dan Efektif
	3	Terimalah Bagian Anda Dari
	4	Identifikasi Masalah Yang Sebenarnya
Sangat Kritis	5	Mengelola Waktu: Tentuka Prioritas
	6	Beri Pengakuan Atas Performa Luar Biasa
	7	Komunikasikan Keputusan Yang Diambil Dari Pegawai
	8	Bekomunikasi Secara Efektif Atau Secara Lisan
	9	Alihkan Prioritas Jika Perlu
	10	Jelaskan Pekerjaannya
	11	Peroleh Dan Berikan Umpan Balik Dalam Pertemuan Komunikasi Dua Arah
Kritis	12	Menulis Dengan Efektif
	13	Siapkan Rencana Tindakan
	14	Tentukan Kualifikasi Pekerjaan
	15	Terapkan Perubahan Organisasional Dengan Efektif
	16	Jelaskan Dan Gunakan Metode Pengurangan Biaya
	17	Siapkan Anggaran Biaya Dan Beroperasi Di Dalam Anggaran Itu
	18	Kembangkan Sasaran Tertulis

	19	Personalia Dan Peralatan Baru Harus Ada Pembengarannya
	20	Ikut Serta Dalam Seminar Dan Banyak Membaca

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak terlepas dari bagaimana menjadi manajer yang baik, yang mampu membawa perubahan budaya kearah yang lebih baik, contohnya seperti tujuan jangka panjang, jangka pendek, visi misi, kepercayaan serta suasana kerja yang kondusif (Hao, 2015:1).

PENUTUP

Simpulan

Pemimpin mempunyai peran penting dalam sebuah budaya organisasi, apalagi jika dihadapkan dengan berbagai kondisi yang tidak stabil dan berubah-ubah dibutuhkan peran pemimpin dalam menciptakan perubahan untuk kelangsungan perusahaan, sedangkan pemimpin adalah faktor utama dalam menciptakan perubahan dalam suatu organisasi, dengan melihat keadaan sekeliling lalu menuangkan dalam bentuk ide, gagasan, dan tindakan untuk kemajuan organisasi. Selain menjadi seorang pemimpin, ada peran ganda yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu menjadi manajer dalam perubahan budaya, dalam perkembangan zaman yang sangat cepat banyak sekali budaya baru yang dapat mempengaruhi laju organisasi, untuk itu pemimpin yang baik adalah manajer yang mampu memfilter budaya-budaya yang dirasa baik untuk organisasi.

Saran

Penelitian ini lebih melihat kepada bagaimana membandingkan teori kepemimpinan yang sudah sangat kompleks dengan keadaan terbaru yang harus dihadapi organisasi, tetapi dalam ruang lingkup studi kepustakaan, untuk

peneliti selanjutnya bisa mengembangkan lebih kepada contoh aplikatif terkini dan membuat kerangka gerakan yang khas tentang bagaimana kepemimpinan. Karena secara simultan dan parsial kepemimpinan akan berpengaruh terhadap budaya organisasi sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Farisi, M. S., Herawati, E., & Yundira, V. (2022). Pelatihan Kepemimpinan Islami bagi Organisasi Siswa SMK Bina Mandiri Multimedia Cileungsi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM)*, 2(1), 40-46.
- El Hasan, S. S., Maden, M., & Misa, B. (2021). Pelatihan Pembuatan Bussiness Plan Bagi Pelaku UMKM di Kelurahan Mekarsari. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM)*, 1(1), 37-43.
- Erwin & Firdiansyah. R. (2020). Komitmen Pemimpin Dalam Menciptakan Budaya Organisasi Untuk Menghasilkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Dwi Sapta Pratama). *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*. 1(14). 7-14.
- Faturahman, B.M. (2018). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi. *Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*. 10(1). 1-11.
- Hakim, A. Dkk. (2015). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi. *Jurnal EKOBIS*. 16(1). 1-11.

- Hao, M. J. & Yasdanifard, D. (2015). How Effective Leadership Can Facilitate Change In Organizations Through Improvement And Innovation. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*. Vol. 15(9). 1-7.
- Hermaningsih, A. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(1). 22-37.
- Rosari, R. (2019). Leadership Definitions Application For Lecturers' Leadership Development. *Journal Of Leadership In Organizations*. Vol.1(1). 18-28
- Siswanto. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sunarsi, D., & MM, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Dki Cabang Pembantu Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 22-51.
- Syihabuddin, M. A. (2018). Subyek Kepemimpinan Transformasional Pada Lembaga Pendidikan Dasar. *Journal Of Applied Linguistics and Islamic Education*, 2(1), 111-126.
- Soesanto, H. (2019). Menciptakan Budaya Unggul Generasi Milenial. PT. Kanisus: Yogyakarta. Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. 1(3). 208-216. Timpe, D.A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Leadership*. PT Graedia:Jakarta