

PERAN PEMIMPIN TRANSFORMASIONAL

SEBAGAI "AGENT OF CHANGE" DALAM ORGANISASI



Globalisasi menurut manusia semakin maju dan berkembang untuk mengimbangi derasnya pertumbuhan ekonomi dan teknologi. Dunia bisnis, birokrasi, dan pendidikan akan semakin sulit mengimbangnya jika tidak mempunyai sesuatu yang lebih baru, dan inovatif. Dalam menghadapi tuntutan globalisasi dan tuntutan lingkungan yang berkembang sedemikian cepatnya, organisasi membutuhkan pemimpin-pemimpin yang selalu siap dalam menghadapi tuntutan perubahan tersebut. Kepemimpinan transformasional dibutuhkan untuk menghadapi perubahan tuntutan lingkungan yang semakin cepat. Saat ini perubahan sudah tidak dapat lagi dihindari oleh organisasi maupun anggota organisasi. Perubahan perlu disikapi dan dihadapi dengan menumbuhkan daya kreativitas yang tinggi dari para pemimpin dan anggotanya. Tujuan yang paling penting dalam melakukan perubahan adalah menciptakan suatu inovasi baru (Tushman dan O'Reilly, 1997)

Satu hal yang tidak pernah berubah adalah perubahan itu sendiri dan pada dasarnya perubahan adalah sesuatu yang tidak pasti. Ketidakpastian tersebut menyebabkan anggota organisasi "engan" untuk melakukan perubahan. Perubahan dianggap sebagai "momok" besar dalam organisasi yang dapat mengancam kelangsungan kehidupan kerja mereka. Bagi para pegawai, perubahan ini dapat menyebabkan timbulnya perasaan cemas, stres, arah yang tidak menentu untuk masa depannya dan ketidaknyamanan terhadap kelanjutan pekerjaan mereka. Timbulnya perasaan ketidaknyamanan ini dapat menjadi dasar untuk menentang atau menolak perubahan. Perubahan umumnya tidak dapat berjalan dengan lancar, seriang ia berhadapan dengan berbagai kendala, antara lain penolakan terhadapnya. Ada prinsip penolakan yang harus diketahui, sebelum melakukan suatu aksi terhadap penolakan, perlu disadari beberapaprinsip penolakan sebagai berikut: (i) merupakan bagian dari proses transisi, (ii) pada umumnya tidak disadari, dan (iii) tidak/kurang adanya informasi. Galpin (1996) menyatakan bahwa penolakan terhadap perubahan dapat disebabkan oleh (i) tidak mengetahui, (ii) tidak dapat, (iii) tidak mau.

Di pihak lain organisasi mau tidak mau tetap harus melakukan perubahan, meskipun menghasilkan sesuatu yang tidak pasti. Pemimpin organisasi harus menjadi agent of change bagi dirinya sendiri dan bagi organisasi. Tugas dari pemimpin adalah mengarahkan anggotanya pada bentuk perubahan dan fokus pada kegiatan yang spesifik untuk membentuk kebijakan perubahan, untuk memotivasi perilaku individu dan mengurangi penolakan perubahan serta mengelola pengawasan selama periode transisi atau pergolakan. Untuk hal itu dibutuhkan pemimpin yang memiliki sasaran jangka panjang, menekankan pada pengembangan visi dan memberi aspirasi kepada anggota organisasi agar memiliki visi tersebut, mengubah atau menyelaraskan sistem yang sudah ada; memandu bawahan untuk mengambil tanggungjawab lebih besar.

Konsep Kepemimpinan Transformasional

Secara konseptual, kepemimpinan transformasional didefinisikan (Bass,1985, dalam Yukl,2006: 264), sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional menerapkan lebih dari sekedar pertukaran (transaksional) dan selalu berusaha meningkatkan, dan memberi inspirasi pada bawahan untuk lebih mementingkan kepentingan kelompok diatas kepentingan pribadi. Jenis kepemimpinan ini lebih dari sekedar transaksi konstruktif dan koreksi.

Bass dan Avolio (1994) mengemukakan empat dimensi kepemimpinan transformasional: 1)Dimensi pertama, idealized influence (pengaruh ideal). Artinya, pola perilaku seorang pemimpin harus menjadi suri tauladan bagi para pengikutnya, tutur katanya harus sesuai dengan perbuatannya. Pemimpin seperti ini biasanya akan dikagumi, dihormati dan dipercayai oleh para bawahannya.

Dimensi ini sudah sejak lama kita kenal dalam budaya kita, yakni apa yang disebut prinsip "Ing ngarso sung tulodo". 2)dimensi kedua, inspirational motivation (motivasi inspirasi). Dalam dimensi ini, seorang pemimpin harus mampu bertindak sebagai pencipta semangat kelompok atau tim dalam organisasi, memperlihatkan komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi dan mampu mengartikulasikan pengharapan (expectation) yang jelas akan kinerja bawahan. 3) Dimensi ketiga, disebut intellectual stimulation (stimulasi intelektual). Dimensi ini mengandung makna bahwa seorang pemimpin harus mampu berperan sebagai penumbuhkembang ide-ide yang kreatif sehingga dapat melahirkan inovasi, maupun sebagai pemecah masalah (problem solver) yang kreatif sehingga dapat melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi. Dimensi kedua dan ketiga ini dapat disebut sebagai "Ing madyo mangun karso" dalam budaya kita. 4). Dimensi yang keempat adalah individualized consideration (konsiderasi individu). Artinya, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berhubungan dengan bawahan (human skill), mau mendengarkan,memperhatikan aspirasi dari bawah terutama kaitannya dengan pengembangan karier bawahan. Dimensi keempat ini dapat disebut sebagai "Tut Wuri Handayani" dalam "budaya".

Keempat dimensi kepemimpinan sebagai agen perubahan tersebut, dpat menjadi suatu kekuatan atau energi yang dapat menggerakkan, memelihara keseimbangan dan mempertahankan organisasi sekalipun organisasi dihadapkan kepada situasi transisi, krisis, bahkan kemunduran. Jika keempat dimensi ini terus dipertahankan secara konsisten dan disepakati sebagai suatu nilai-nilai, asumsi ataupun kepercayaan oleh seluruh anggota organisasi, maka akan terbentuk apa yang dinamakan budaya organisasi (corporate culture).

Peran Pemimpin Transformasional sebagai Agen Perubahan Dalam Organisasi.

Seorang pakar manajemen menyatakan, ada tujuh karakteristik sosok pemimpin yang disebut pemimpintransformasional, yang meliputi hal-hal yang amat strategis, yaitu mampu menjadiagen perubahan, sosok pemberani, memberdayakan orang lain, digerakkan oleh nilai-nilai, pembelajar seumur hidup, mampu mengatasi kompleksitas permasalahan, memilikikemampuan visioner. Seorang yang memiliki kompetensi mengubah adalah seseorang yang profesional di bidangnya. Ia tidak sekedar mengubah , tetapi perubahan itu memiliki landasan pijak yang kukuh dan argumentatif. Karena itu, kemampuan untuk mengubah itu harus disertai dengan keberanian.

Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu mengambil sikap, mau dan mampu mengambil risiko, berani menghadapi kekuatan-kekuatan status quo yang biasanya sudah established dan enggan untuk berubah. Bagi pemimpin transformasional kegagalan bukanlah sesuatu yang mematikan segalanya. Kegagalan diberi interpretasi baru, sebagai bagian dari pengalaman belajar. Kegairahan untuk belajar terus menerus dan mengembangkan diri merupakan modal dasar yang amat kuat bagi sebuah kepemimpinan transformasional yang membarui. Dengan mengembangkan diri sebagai pembelajar seumur hidup seorang mampu mengatasi dan menanggulangi setiap masalah di tengah situasi yang serba kompleks, tidak jelas, bahkan penuh dengan situasi yang distorsif. Realitas seperti ini pula yang akhirnya mendorong para pemimpin transformasional untuk bermimpi dan menterjemahkan mimpinya itu sehingga orang lain memahaminya dengan baik. Pemimpin transformasional harus mampu menjelaskan seperangkat nilai inti dan memperlihatkan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai tersebut. Perilaku kepemimpinan transformasional lebih memberikan peluang pada anggota organisasi untuk terus berinovasi, memberikan kebebasan, memberi kepuasan, memberikan timbal balik sehingga setiap saat anggota organisasi tahu sampai di mana letak kekeliruan dan segera dapat memperbaikinya.

Penutup

Penelitian-penelitian tentang kepemimpinan transformasional menghasilkan kesimpulan bahwa perilaku-perilaku pemimpin transformasional mampu membangkitkan motivasi kerja dan kepuasan kerja bawahannya, dimana motivasi kerja maupun kepuasan kerja karyawan sangat penting artinya bagi organisasi, sehingga bidang ini sangat menarik perhatian para akademis maupun para praktisi. Pemimpin transformasional juga diyakini mampu membangun komitmen organisasional karyawan melalui upaya-upaya untuk membudayakan dan mentransformasi para bawahannya. Demikian juga, penelitian-penelitian tentang kepemimpinan transformasional membuktikan (Podsakoff et al, 1996; dalam Pareke, 2004) bahwa perilaku pemimpin transformasional dapat mendorong para bawahannya untuk memerankan organizational citizenship behavior (OCB). OCB merupakan salah satu bentuk perilaku diluar peran kerja resmi karyawan yang sangat bermanfaat bagi keefektifan organisasi dalam jangka panjang, dimana pegawai yang memiliki loyalitas, kepatuhan dan partisipasi yang tinggi.

*) Penulis VERONIKA AGUSTINI SM., S.E.,M.SI.

Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.