

## Mengubah Budaya Organisasi

Satu di antara tugas pemimpin yang cukup berat adalah mengubah budaya organisasi yang dipimpinya. Dalam hal ini mengubah diartikan sebagai upaya meningkatkan efektifitas organisasi. Budaya organisasi biasanya diartikan sebagai keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan hal apa saja yang dianggap ideal yang menjadi kekuatan penggerak organisasi itu.

Pemimpin adalah orang yang diikuti, dijadikan anutan, dipedomani pandangan dan pikiran-pikirannya. Oleh karena itu seorang pemimpin adalah orang yang memiliki kelebihan dari orang-orang yang dipimpinya. Kelebihan itu bukan berupa material melainkan justru yang lebih penting adalah berupa imaterial, ialah pengetahuan, kecerdasan, dan visi yang tajam yang ingin diraihinya.

Pemimpin yang memiliki kekayaan immaterial seperti disebutkan itu akan diikuti secara tulus oleh para pengikutnya. Pemimpin seperti itu akan memiliki kewibawaan dan menjadi kebanggaan bagi semua yang dipimpin. Berbeda dengan itu adalah pemimpin yang hanya memiliki kelebihan material dan bahkan kekuatan pemaksa, maka hanya akan diikuti secara semu. Hubungan pemimpin dan yang dipimpin juga akan bersifat transaksional.

Mengubah budaya organisasi menjadi sangat sulit oleh pemimpin yang tidak memiliki kelebihan sebagaimana disebutkan dimuka. Perubahan budaya akan terjadi kalau ada kekuatan pengubah. Sedangkan kekuatan itu akan lahir dari kelebihan yang bersifat immaterial tersebut. Kekuatan yang dimaksudkan itu juga akan menggerakkan orang-orang yang terhimpun dalam teamwork dalam organisasi itu.

Pemimpin yang kaya pengetahuan, kecerdasan, dan visi yang tajam yang akan diraihinya biasanya memperlakukan staf atau bawahannya sebagai kekuatan atau aset yang sedemikian mahal harganya. Pemimpin seperti itu menjadikan bawahan dan atau stafnya lebih kuat, lebih mampu, menghilangkan rintangan yang mungkin dihadapi, memfasilitasi, memberikan harapan masa depan, termasuk juga selalu menggembirakannya.

Selain itu, pemimpin akan diikuti manakala mereka sanggup berlaku adil, jujur, dan bersedia untuk berkorban untuk kepentingan organisasinya. Siapapun tidak mau diperlakukan secara tidak adil atau diskriminatif. Hal lain yang perlu mendapatkan perhatian bahwa terkait keadilan biasanya lebih dirasakan daripada yang diucapkan. Seorang pemimpin yang sehari-hari menyebut pentingnya keadilan, namun dalam mengambil keputusan selalu diskriminatif, maka keputusan itu akan melahirkan loyalitas semu atau sikap munafik.

Kesediaan berkorban bagi seorang pemimpin akan dilihat sebagai kesungguhannya dalam berusaha meraih visi yang diinginkan. Kebanyakan orang akan mengikuti pemimpin yang teguh pendirian, mementingkan orang banyak, dan sanggup menanggung resiko yang diakibatkan dari keputusan yang diambilnya. Ikhlim atau suasana seperti itulah yang diperlukan untuk mengubah budaya organisasi.

Namun pada kenyataannya, pemimpin yang mampu menunjukkan klinerja seperti itu ternyata tidak banyak jumlahnya. Banyak pemimpin yang keberhasilannya bukan diukur dari seberapa jauh membuat perubahan, melainkan hanya diukur dari seberapa banyak kesejahteraan yang diperoleh dari posisinya sebagai pemimpin itu. Pemimpin berbeda dengan pejabat. Pemimpin biasanya menjadi kekuatan penggerak dan menentukan arah gerakan itu. Sedangkan pejabat biasanya hanya sebatas menjalankan tugas sebagaimana jabatan yang diembannya.

Memang seharusnya pejabat itu sekaligus sebagai pemimpin. Namun rupanya itu jarang terjadi. Selama ini masih saja bisa dibedakan antara pejabat dan pemimpin. Pemimpin biasanya diikuti, sedangkan pejabat hanya ditakuti. Indonesia ini memerlukan banyak pemimpin, namun entah mengapa, rupanya yang tumbuh adalah sosok-sosok pejabat. Oleh karena itu mengubah budaya organisasi birokrasi menjadi sangat sulit dilakukan, karena yang ada adalah pejabat dan bukan pemimpin. *Wallahu a'lam.*