

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Pemimpin dan kepemimpinannya masih menjadi kebutuhan utama dalam menjalankan sebuah organisasi. Karena kepemimpinan merupakan hal yang penting, yang dapat memberikan pengaruh kuat dalam jalannya sebuah organisasi atau perusahaan dalam meraih visi organisasi atau perusahaan tersebut. Riyono dan Zulaifah (2001) dalam Santoso dan Setiawan (2013:1) mengatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan untuk memotivasi dan memengaruhi bawahan. Seorang pemimpin dikatakan sukses apabila mampu menjadi pemberi arah dan dorongan yang kuat serta berorientasi pada visi yang ditetapkan.

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi karena mampu memengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Stephen P. Robbins dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior* menyatakan bahwa organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk pencapaian efektivitas yang optimal. Pada masa ini, dunia memiliki dinamika naik-turun yang membutuhkan pemimpin yang mampu pula untuk menantang keadaan tersebut, menciptakan visi yang jauh ke depan, serta mampu menginspirasi para anggotanya untuk mau mencapai visi tersebut.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan utama sebuah perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya adalah sumber daya manusia. Dalam bergerak, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sumber daya manusia membutuhkan acuan, yaitu sebuah sistem atau tata cara yang berlaku di dalam perusahaan tersebut, yang dalam kesatuannya disebut *standard operational procedure (SOP)*. SOP tersebut merupakan gambaran, turunan dari misi-misi yang ditetapkan dalam meraih visi yang sudah ditetapkan pula. Dalam melakukannya, dibutuhkan pula sebuah dasar kuat yang juga menjadi sistem

kontrol agar proses pencapaian visi dan misi yang ditetapkan dapat berjalan secara efektif. Hal inilah yang disebut budaya organisasi.

Budaya organisasi diartikan sebagai gaya, dasar, acuan kuat, nilai-nilai organisasi yang dianut sebagai sebuah ideologi, dasar, jiwa dari organisasi atau perusahaan tersebut. Stephen P. Robbins dalam bukunya juga menyebutkan bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama- sama yang dianut oleh anggota-anggota dalam sebuah organisasi yang menentukan dalam tingkat yang tinggi bagaimana para pegawai bertindak dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Robbins juga menambahkan bahwa setiap organisasi memiliki pola mengenai kepercayaan, ritual, mitos, serta praktik-praktik yang telah berkembang sejak lama.

Budaya sebagai pola dasar menjadi hal yang sangat penting dalam budaya organisasi. Budaya didefinisikan sebagai sesuatu yang bersifat turun-temurun, namun abstrak. Terkadang, dalam pelaksanaannya, sebuah kelompok atau organisasi tidak membutuhkan sebuah acuan tertulis. Namun, sebuah kelompok tetap membutuhkan perantara dalam menjaga sebuah budaya agar tetap menjadi nilai acuan. Hal ini diwujudkan menjadi sebuah bahasa, atau juga ritme atau pola perilaku. Hal yang menjadi sangat penting dalam melestarikan budaya adalah proses sosialisasinya. Dalam proses ini, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat menerjemahkan pola-pola tersebut, secara turun-temurun kepada seluruh anggota. Dibutuhkan pribadi dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dan mengikat pada budaya tersebut, sehingga dalam proses sosialisasinya, makna dan tujuan yang terkandung dalam sebuah budaya menjadi sangat baik disampaikan kepada seluruh anggota.

Dalam proses distribusi dasar tersebut, seorang pemimpin menggunakan banyak cara, baik teoritis maupun praktis. Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi menulis dan mendeskripsikan *SOP* yang disampaikan kepada semua anggota. Namun, dalam melakukannya, sifat praktis lah yang memberikan dampak secara besar, baik secara positif maupun

sebaliknya, yaitu dampak negatif. Seorang pemimpin harus memerlihatkan teladan pemimpin tersebut kepada seluruh anggotanya. Hal ini didukung oleh sifat psikologis manusia yang lebih cepat meniru individu lain ketimbang membaca dan mempraktikannya sendiri. Ketika seorang pemimpin menginginkan seluruh anggotanya bersikap positif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, maka proses distribusi makna dasar budaya organisasi tidak cukup dengan hanya melalui cara teoritis. Pemimpin harus dengan baiknya menunjukkan *savoir-faire* organisasinya, melalui kesehariannya.

Dalam mempraktikannya, sudah tentu proses tersebut tidak akan berjalan secara kilat. Dalam sebuah organisasi, sudah tentu terdapat beragam individu yang terbentuk dari beragam latar belakang pula. Penolakan atau proses penyampaian yang memakan waktu lebih lama menjadi hal yang akan biasa terjadi dalam proses sosialisasi dasar tersebut. Hal inilah yang menjadi tantangan seorang pemimpin dalam menyosialisasikan budaya organisasi yang dipimpinya terhadap seluruh anggotanya. Dengan beberapa kondisi di atas, terbukti bahwa seorang pemimpin menjadi tokoh utama yang bertanggungjawab membawa organisasinya kearah yang ditetapkan. Seorang pemimpin harus mampu secara relevan membaca kebutuhan anggotanya, sehingga organisasi, dengan budayanya, dapat berjalan dengan baik dan efektif dalam mencapai tujuannya.

Bergabung dengan sebuah bistro di kota Lyon, Prancis membuat penulis tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dilakukannya. *Le Bistro du Potager #2* berdiri sejak bulan November 2015, yang juga merupakan bistro kedua setelah *Le Potager des Halles* yang berdiri pada tahun 2010. Membawa semangat berbagi dan kehangatan dalam kebersamaan atau yang mereka sebut *lieu de partage et convivialité*, bistro ini berhasil meraih posisi terekomendasi oleh beberapa badan rekomendasi restoran di Prancis, seperti *Gault & Millau*, *Bistro Beaujolais*, dan sebagainya. Pada tahun 2017, *Le Bistro du Potager #2*, yang beralamat di *163 Boulevard de Stalingrad, 69006 Lyon* ini meraih penghargaan *Bistro Beaujolais* dan

tetap pada peringkat memuaskan pada badan rekomendasi *Gault & Millau* di tahun 2018.

Motto kebersamaan dan kehangatan ini bukan hanya menjadi pedoman pelayanan para tim yang bekerja, namun juga menjadi tipe makanan dan minuman yang disajikan. Mengangkat tema *Pays-Basque Culinary* atau kuliner barat daya Prancis, membuat bistro ini memiliki setidaknya 50 makanan dalam daftar menu dengan 6 sampai 8 jenis bahan makanan di dalamnya, dengan ragam bahasa dan istilah pula. Dan lagi, daftar itu berubah setiap harinya seiring dengan ketersediaan bahan makanan, baik yang dimiliki oleh bistro, maupun yang dimiliki oleh rekanan *supplier* yang datang dan mengirim bahan makanan tersebut tiap harinya. Makanan disajikan dengan semangat berbagi, dalam *format* piring-piring kecil agar para konsumen dapat berbagi sajian yang disiapkan.

Keunikannya juga terletak pada keberagaman budaya pekerja di dalamnya. Dengan jumlah total sebanyak 14 orang, setidaknya 3 orang berasal dari Asia Tenggara dan 1 orang datang dari benua Afrika, dan sisanya berasal dari bagian utara dan selatan Prancis. Memiliki latar belakang budaya, bahasa, pengalaman dan pendidikan yang tentunya beragam pula, menjadi tantangan untuk para pemimpin di dalamnya dalam membawa organisasi ke arah yang ditetapkan. Salah satu harapan pemilik adalah agar tim *service* sama lihai dengan tim *kitchen* dalam berbicara mengenai makanan dan menyampaikan nilai-nilai yang ada di dalamnya kepada para konsumen. Begitu juga sebaliknya, bagaimana tim *kitchen* dapat memahami ekspektasi para konsumen melalui makanan yang akan disajikan. Tentu terbayang bagaimana sulitnya memahami budaya baru, dengan bahasa baru dan asing di telinga, dan seolah-olah nilai tersebut hidup dalam diri pribadi pekerjanya sehingga bistro ini tetap dalam posisi terekomendasi. Hal ini membuat penulis tertarik untuk memahami dan mendeskripsikan bagaimana para pemimpin yang ada pada bistro tersebut, memimpin, mengarahkan dan membawa keragaman organisasinya pada tujuan yang diharapkan. Tentu, bukan hal yang

mudah untuk dilakukan apabila sosok seorang pemimpin tidak memiliki kecakapan kepemimpinan.

12. IDENTIFIKASI DAN RUMUSAN MASALAH

Bagian latar belakang menguraikan dengan jelas bagaimana teori kepemimpinan dan budaya organisasi. Penjelasan teori tersebut juga didukung dengan deskripsi singkat mengenai sejarah, kondisi nyata, dan pencapaian *Le Bistrot du Potager #2* yang mana juga menjadi suatu gambaran mengenai kebutuhan sebuah organisasi terhadap suatu kepemimpinan yang baik dalam keberlangsungan organisasi.

Le Bistrot du Potager #2 sebagai sebuah organisasi penyedia jasa makanan dan minuman, sudah tentu telah menerapkan suatu gaya kepemimpinan. Namun, muncul satu pertanyaan dasar terkait hal penerapannya. Beberapa pertanyaan yang menjadi turunan adalah sebagai berikut, yaitu:

- a) Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin di *Le Bistrot du Potager #2*?
- b) Bagaimana peranan gaya kepemimpinan terhadap karakteristik budaya organisasi di *Le Bistrot du Potager #2*?

13. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang ingin dikaji, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman dan deskripsi mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan di *Le Bistrot du Potager #2*, juga untuk memahami dampak yang terbentuk pada budaya organisasi melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan.

1A MANFAAT PENELITIAN

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan penulis dengan tercapainya tujuan di atas adalah:

- a) Memberikan sebuah contoh atau gambaran nyata mengenai sebuah kepemimpinan kepada para pemimpin organisasi atau perusahaan dalam mengarahkan organisasinya pada tujuan yang ditetapkan.
- b) Memberikan pemahaman kepada pimpinan maupun anggota organisasi mengenai peran gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap proses pembentukan sebuah budaya dalam organisasi.