

**Pengaruh Kepemimpinan dalam Memanajemen Perubahan
Organisasi Studi Kasus (PT Bhinivan Konstruksi Abadi) Pematang
Seleng**

Wiranti¹, Nuri Aslami²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Jl. Wiliem Iskandar Pasar V Medan 20371,
Sumatera Utara, Indonesia

Email : wiranti2251@gmail.com¹ , nuriaslami@uinsu.ac.id²

Abstract

In this journal the author wants to analyze how the influence of leadership in the work environment is how employees can work in accordance with the instructions that have been given to them, by ignoring them. In order to achieve satisfactory results and there are no desired obstacles, the influence of the head of the Pt Bhinivan Construction Abadi bascamp is very much needed, to always give calls that demand disciplined work, in order to maintain the safety, comfort, and security of the workers. Management of change is needed to improve the nature of the workers who sometimes do not want to listen to the advice that has been given to protect themselves and the company for the better. And in getting the data the author uses the descriptive method, which in this study the author wants to provide information about the problems, circumstances, structure of the institution, service or program, which is owned by the leader in improving performance at PT Bhinivan Konstruksi Abadi (BKA).

Keywords: Leadership Influence, Change Management, Descriptive Method

Abstrak

Dalam jurnal ini penulis ingin menganalisa bagaimana pengaruh dari kepemimpinan di lingkungan kerja bagaimana para karyawan dapat bekerja sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang telah di berikan kepadanya, dengan tidak menghiraukannya. Dalam rangka untuk mencapai hasil yang memuaskan dan tidak terjadi kendala yang diinginkan, Pengaruh dari kepala bascamp Pt Bhinivan Konstruksi Abadi sangat dibutuhkan, untuk selalu memberikan himbauan-himbauan yaang menuntut untuk kerja disiplin, demi menjaga keselamatan kenyamanan, dan keamanan para pekerja. Memanajemen perubahan diperlukan untuk memperbaiki sifat dari para pekerja yang terkadang tidak mau mendengarkan himbauan yang telah

diberikan demi menjaga diri mereka dan juga perusahaan menjadi lebih baik. Dan dalam mendapatkan data penulis menggunakan metode Deskriptif, yang dimana dalam penelitian ini penulis ingin memberikan informasi tentang permasalahan, keadaan, struktur lembaga, layanan atau program, yang dimiliki pemimpin dalam peningkatan kinerja di PT Bhinivan Konstruksi Abadi (BKA).

Kata kunci : Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Perubahan, Metode Deskriptif

PENDAHULUAN

Dengan adanya perkembangan teknologi dan informasi, suatu perusahaan dituntut untuk dapat menyesuaikan situasi dan kondisi dari berbagai perubahan agar mampu memenuhi tuntutan para pelanggan dan mencapai tujuan yang sudah dibuat agar dapat terealisasi secara efektif dan efisien. Suatu perusahaan perlu melakukan perubahan secara terus-menerus dalam melakukan kegiatannya, karena lingkungan perusahaan belakangan ini dipengaruhi oleh teknologi informasi yang kian semakin pesat, untuk itu organisasi perlu perubahan untuk tetap eksis dan produktif dimasa kini dan mendatang.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Winardi,2012). (Handoko, 2016) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Untuk itu dalam menghadapi berbagai rintangan yang ada, dibutuhkan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi, membuat gerakan, dan dapat mengarahkan suatu tindakan pada seorang karyawan untuk bisa mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Konstruksi adalah salah satu industri yang bergerak dalam bidang pembangunan, infrastruktur, sarana dan prasarana fisik untuk kepentingan masyarakat sesuai dengan peraturan, rencana, dan juga hukum yang berlaku. Sebagai salah satu bidang industri yang masih berkembang, konstruksi akan membantu membuka lapangan pekerjaan dan juga mampu mendistribusikan logistik bagi setiap lapisan masyarakat. Selain itu perusahaan konstruksi juga mempunyai peran yang sangat penting dalam pertumbuhan dan juga perkembangan nasional.

Perusahaan konstruksi mempunyai beberapa ciri khas ataupun karakteristik yang sangat spesifik dan sedikit berbeda dari bidang industri yang lainnya. Karena dalam perusahaan konstruksi ada hal yang sering terjadi seperti: penuh dengan ketidakpastian, dan sering dipengaruhi oleh pembeli, jadwal dan waktu dan standar yang telah ditetapkan yang sering ditentukan oleh pihak pembeli, dan tidak kalah

penting yaitu harus menerapkan K3 dimana untuk melindungi karyawan dari berbagai risiko kecelakaan, dan yang berhubungan dengan fisik karyawan

Dan dalam hal ini penulis mempunyai keinginan untuk membuat penelitian terhadap perusahaan konstruksi di PT Bhinivan Konstruksi Abadi (BKA) yang dimana untuk memperoleh informasi yang lebih dalam bagaimana pengaruh kepemimpinan dalam mengelola dan menggerakkan para karyawan untuk senantiasa turut berpartisipasi untuk peningkatan kerja sehingga tercapai tujuan dan dengan kerja yang efektif dan efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah sikap yang harus dimiliki oleh seorang yang telah diberikan tugas dan tanggungjawab untuk menjalankan, mengelola maupun mengatur perusahaan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Sedang pemimpin adalah seseorang yang telah diberi suatu kepercayaan, amanah maupun tanggung jawab untuk menjadi sebuah kepala atau ketua di dalam organisasi maupun perusahaan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan orang lain melakukan tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Edwin A. Locke (1991) ada empat kunci yang perlu dilakukan untuk memimpin suatu organisasi atau perusahaan agar tercapai yang ditunjukkan dalam kepemimpinan. Empat kunci itu adalah :

1. Sifat kepemimpinan
2. Pengetahuan yang luas
3. Mempunyai Visi
4. Dapat menerapkan visi yang ada.

Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Sedangkan edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi

Pengaruh kepemimpinan saat ini perlu dimiliki karena kemampuan kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap para karyawan, karena dengan itu agar kerjasama yang dilakukan dapat tercapai dan agar tujuan yang telah dibuat dapat dilaksanakan. Dengan demikian, kepemimpinan suatu tindakan yang dilakukan

untuk mempengaruhi karyawan atau anggota dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk digunakan secara efektif dan efisien dalam keseluruhan proses demi mencapai tujuan yang diinginkan dan menciptakan suatu pekerjaan yang baik.

“*Corporate Culture*” atau budaya organisasi pada dasarnya mempunyai pengertian sebagai aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumberdaya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam perusahaan tersebut. Dapat juga dikatakan, budaya organisasi adalah pola terpadu perilaku manusia di dalam perusahaan termasuk pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya (Moeljono, 2003:59).

Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan adalah suatu proses yang dilakukan secara terus menerus untuk menerapkan sistem yang telah dibuat, dan seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi manusia yang ikut andil dari suatu perubahan. (Wibowo, 2011:193).

Pada hakikatnya manajemen perubahan adalah sebuah proses yang dilakukan dalam mengelola semua apa yang telah terjadi dari perubahan dengan cara mengupayakan pendekatan secara sistematis dan terstruktur untuk mengelola manusia pada sisi proses perubahan. Dan untuk tujuan itu menerapkan sumber daya yang ada ditambah dengan teknologi dan pengetahuan perlu dilakukan secara efektif dan efisien sehingga dapat memperkecil kesalahan dari dampak proses perubahan itu sendiri.

Perubahan Organisasi

Perubahan merupakan hal yang sering terjadi baik itu dari organisasi pemerintahan atau pun dari organisasi swasta. Organisasi akan selalu dihadapkan dengan perkembangan baik itu dari teknologi, ilmu pengetahuan, kehidupan sosial kegiatan ekonomi, keadaan lingkungan ataupun keadaan masyarakat. Perubahan-perubahan yang dihadapi oleh organisasi muncul dari organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi. Maka dari itu Tuntutan terhadap perubahan organisasi akan berdampak baik dan menguntungkan jika organisasi bersifat terbuka dan mengambil inisiatif lebih cepat. Olehkarena itu organisasi harus bisa peka terhadap kritik dari berbagai kelompok yang melakukan interaksi dengan organisasi.

Perubahan organisasi mempunyai kaitan yang erat dengan persaingan, Ini terlihat dari banyaknya perubahan organisasi dari dalam maupun dari luar yang sering ditemukan semisal perubahan visi, misi, strategi, struktur organisasi, sistem, prosedur ataupun lain-lain.

Perubahan organisasi dapat dikonseptualisasikan secara sederhana berdasarkan tiga tipe perubahan menurut Grundy (1993), tipe pertama disebut sebagai “smooth incremental change” yaitu perubahan yang berlangsung secara pelan dan

dengan cara yang sistematis dan dapat di prediksi. Tipe kedua disebut sebagai “bumpy incremental change” yang dikarakteristikan sebagai periode yang relatif aman ditandai dengan akselerasi dalam langkah perubahan. Tipe ketiga “discontinuous change” yang didefinisikan sebagai perubahan yang sangat cepat pada strategi, struktur, atau budaya.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perubahan Organisasi

Pengaruh kepemimpinan terhadap perubahan dinyatakan hersey (2000:491) bahwa pemimpin yang berpengaruh, tidak melaksanakan perubahan dalam kondisi fakum, akan tetapi perubahan itu disempurnakan dengan hati-hati melalui penciptaan berbagai bagian, selanjutnya Hersey menjelaskan bahwa dengan pertimbangan dan pandangan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi suksesnya perubahanm dampak-dampak positif dapat diusulkan untuk terjadinya perubahan tersebut.

Menurut Yulkl (2002:300-301) bahwa seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk memfasilitasi kesuksesan pelaksanaan perubahanm melalui tindakan politik termasuk menciptakan koalisi, membentuk tim, memilih kunci, membuat simbol perubahan, dan memonitor serta mendeteksi persoalan yang harus di perhatikan.

Permasalahan Yang Sering Terjadi Dalam Perubahan Organisasi

Setiap perubahan yang dilakukan oleh organisasi maupun perusahaan pasti selalu ada kendala yang dapat menghambat perubahan. Ada banyak kendala yang bisa saja menghadang program-program yang telah dibuat. Sejumlah kendala tersebut antara lain :

1. Kendala-kendala sistem keorganisasian dan kekuasaan
2. Perbedaan pendapat
3. Budaya yang ada
4. Pemikiran kelompok

Untuk itu dalam mengatasi berbagai kendala maupun hambatan dalam perubahan organisasi. Organisasi maupun perusahaan harus mampu memperthankan perubahan itu sendiri. Artinya pemimpin harus memastikan anggotanya bekerja mencapai target sam mengukur kemajuan dan tetap menjaga komunikasi, serta memperbaiki proses perubahan harus sejalan dengan budaya baru yang tumbuh di organisasi maupun perusahaan. Ditengah ketidakpastian yang berkepanjangan organisasi maupun perusahaan harus memanfaatkan semua sumber daya yang ada untuk terus mengembangkan bisnis dan talenta.

Metode Penelitian

Untuk metode penelitian yang digunakan peneliti menggunakan metode deskriptif, yang dimana penelitian yang mencoba untuk memberikan gambaran yang sistematis tentang keadaan, berbagai macam masalah, suatu kondisi, pelayanan atau

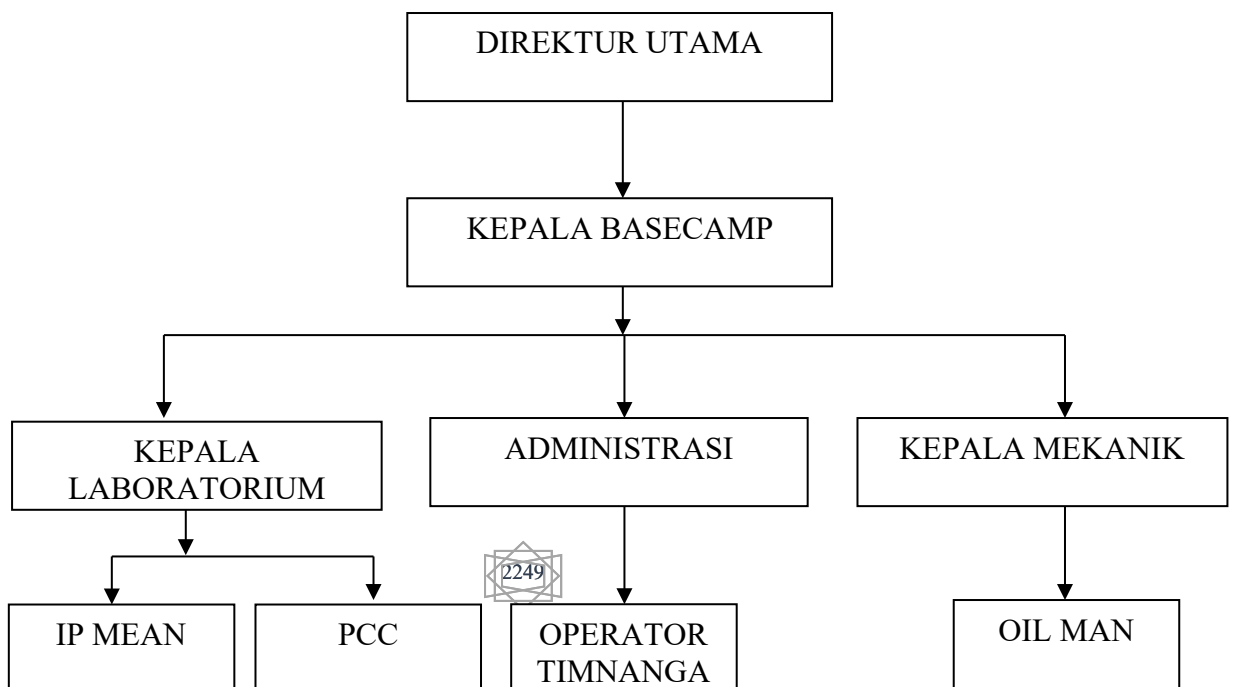
program, serta menyediakan informasi tentang kondisi kehidupan suatu masyarakat serta situasi-situasi, sikap pandangan, proses yang sedang berlangsung, pengaruh. Restu Kartiko, (2010;47) kemudian data dan informasi yang telah diperoleh peneliti melalui observasi, wawancara dan studi dokumen dituliskan secara sistematis dalam bentuk deskriptif.

Untuk pendekatan yang peneliti gunakan adalah dengan pendekatan penelitian kualitatif. Pendekatan ini dipilih adalah untuk mengetahui perilaku pemimpin dalam peningkatan kinerja para karyawan di PT Bhinivan Konstruksi Abadi (BKA) Pematang Seleng, dan juga untuk itu memahami karakter-karakter manusia dengan membuat gambaran menyeluruh dan terstruktur kemudian disajikan dalam bentuk kata-kata, lalu dengan melaporkan kesemua informasi secara terinci, untuk memperoleh data secara alamiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Binivan Kontruksi Abadi (BKA) Desa Pematang Seleng Kabupaten Labuhanbatu adalah sebuah perusahaan kontruksi dengan wilayah kerja di kabupaten labuhanbatu, provinsi sumatera utara. PT. BKA merupakan perusahaan di bidang kontruksi yang turut serta membangun proyek-proyek pemerintah dalam hal pembangunan jalan, dalam hal ini pembangunan dilakukan mencakup wilayah labuhanbatu raya, yaitu kabupaten labuhanbatu, labuhanbatu utara, labuhanbatu selatan, dan daerah-daerah lainnya.

2.1 Struktur Organisasi



Keterangan kinerja dari struktur organisasi :

1. Direktur Utama adalah pemimpin juga sebagai pemilik dari PT BKA.
2. Kepala Basecamp mempunyai tugas mengawasi seluruh area, kinerja dari para pegawai dari PT BKA.
3. Kepala laboratorium mempunyai tugas sebagai seorang yang meneliti, mengecek dan melaporkan setiap proses produksi yang telah selesai.
4. Kepala mekanik mempunyai tugas sebagai seorang yang mengawasi, mengevaluasi kinerja para tenaga teknisi (bengkel) dan barang-barang yang perlu diperbaiki.
5. Adminstrasi mempunyai tugas sebagai seorang yang menulis laporan bulanan.
6. IP MAN adalah seseorang yang mengoperasikan pengolahan aspal.
7. PCC adalah seseorang yang mempunyai tugas sebagai operator pembuatan batu beton dan juga bahan Cor.
8. Operator Timbangan mempunyai tugas sebagai seorang yang memonitor jumlah barang masuk dan barang keluar melalui timbangan.
9. OIL MAN adalah seseorang yang bertugas menangani pemakaian minyak dan oli mesin, juga bertugas untuk mengecek kualitas minyak yang baru dibeli juga untuk memberikan laporan stok dari minyak dan oli yang ada.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa yang memiliki peran paling berpengaruh adalah kepala bascamp. yang dimana kepala bascamp memiliki wewenang yang banyak dikarenakan dia diberikan tugas langsung oleh pemilik dari perusahaan untuk mengatur keseluruhan kegiatan di perusahaan tersebut.

Dilihat dari tugasnya kepala bascamp yang mempunyai peran yang paling berpengaruh, maka dia dapat memberi perubahan yang signifikan bagi perusahaan dan para karyawan. Dalam perubahan memerlukan otoritas yang kuat serta memerlukan komitmen, Karena memimpin perubahan memiliki berbagai permasalahan dan hambatan. Dan untuk menggerakkan sebuah perubahan komunikasi perlu diperhatikan karena apa yang diucapkan itu harus masuk ke para karyawan, oleh karena itu dalam penggunaan bahasa yang digunakan haruslah memakai bahasa

yang baik, yang dimana dapat mempengaruhi hati seorang karyawan yang dapat memberikan efek yang sangat positif.

Menjadi pengawas bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi harus selalu menerapkan kedisiplinan bagi para karyawan, karena dalam pekerjaannya karyawan dihadapkan dengan berbagai resiko dari kecelakaan kerja, maupun dari permasalahan yang lainnya.

Dalam hal ini manajemen yang perlu di perhatikan dalam perubahan adalah dengan mengubah sifat maupun karakter bawaan dari para karyawan, yang dimana terkadang para karyawan tidak peduli atau pun acuh terhadap himbauan-himbauan yang diberikan oleh para kepala bagian.

PENUTUP

Kesimpulan

Untuk melakukan perubahan organisasi diperlukan seseorang yang memiliki jiwa dan karakter kepemimpinan yang kuat, karena tindakan pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan para karyawan demi mencapai tujuan atas perubahan yang telah dibuat. Kepemimpinan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi seorang karyawan atau anggota dengan mengarahkan sumber daya yang ada untuk digunakan dengan sebaik-baiknya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam seluruh kegiatan demi mencapai tujuan yang diinginkan dan menciptakan kualitas kerja yang baik.

Dalam industri di bidang konstruksi PT Bhinvan Konstruksi Abadi selalu menghadapi dinamika perkembangan baik itu dari ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus mengalami perkembangan, kehidupan sosial, ekonomi nasional, lingkungan dan masyarakat. Perubahan-perubahan yang dihadapi timbul dari situasi perusahaan itu sendiri.

Kebutuhan dalam melakukan perubahan dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi bersama dengan seluruh karyawan perusahaan yang terkait dengan berbagai masalah yang terjadi dalam perusahaan, dimana masalah-masalah tersebut mengenai tantangan yang dialami maupun dari persaingan, ataupun dari situasi yang kurang menguntungkan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jim UPB*, 8(1), 7–15. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Aslami, N. (2022). *Analysis of the Impact of Change Management Implementation on*

- an Organization Analisis Dampak Implementasi Change Management Terhadap Sebuah Organisasi*. 3(3), 1089–1096.
- Bawarodi, M., Tewal, B., & Raintung, M. C. (2017). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP TRANSITIONAL AND ORGANIZATION CULTURE OF EMPLOYEE PERFORMANCE THE PT. FIF GROUP MANADO By. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 714–724.
- Di, P., & Al, M. T. S. (2003). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*. 20, 45–51.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Istianda, M. (2014). Perubahan Organisasi dalam. *Pengembangan Organisasi*, 05, 1–47.
- Lumbantoruan, C. M., Tewal, B., & Lumintang, G. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN RESISTENSI TERHADAP PERUBAHAN ORGANISASI DI PT . PERTAMINA (PERSERO) INTEGRATED TERMINAL BITUNG FACTORS - FACTORS THAT CAUSING RESISTANCE TO ORGANIZATIONAL CHANGE AT PT . PERTAMINA (PERSERO) INTEGRATED TERMINAL BITUNG Ju. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 9(1), 914–923. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32637>
- Rosdiana, N., Aslami, N., Manajemen, S., Islam, U., & Sumatera, N. (2022). *The Main Models of Change Management in Kurt Lewin 's Thinking Model-Model Utama Manajemen Perubahan dalam Pemikiran Kurt*. 1(2), 251–256.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Spath, L. F. (1926). On the zones of the Cenomanian and the Uppermost Albian. *Proceedings of the Geologists' Association*, 37(4), 420–432. [https://doi.org/10.1016/S0016-7878\(26\)80013-6](https://doi.org/10.1016/S0016-7878(26)80013-6)
- Terhadap, K., Perubahan, E., Di, O., & Pln, P. T. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Tugas, Kerja Terhadap Efektifitas Perubahan Organisasi Di Pt. Pln (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2138–2148. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20954>
- Vlasova, I. A., & Bohjanen, P. R. (2016). *Nd No St*. 6286(August).
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>