

Peran Penting Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan di Suatu Organisasi

Selvira Wardani Tanjung, Nuri Aslami*

Universitas Negeri Islam Sumatera Utara, Indonesia

Korespodensi Penulis :

selvira.wardani15@gmail.com, Nuriaslami@uinsu.ac.id *

Abstract

Organizational leaders are the determinants of the direction of a change so that to plan and implement organizational change, strong leadership is needed through leadership actions in influencing and directing organizational members to achieve change. This study aims to describe the role of leadership in the management of change in an organization. The method used is a literature review. The result of this study is the importance of the role of leadership in change management. Change needs to be designed, engineered, and managed by strong, visionary, intelligent and evolving leadership.

Keywords : *Leadership Role, Change, Organization.*

Abstrak

Pemimpin organisasi merupakan penentu arah suatu perubahan sehingga untuk merencanakan dan melaksanakan perubahan organisasi diperlukan kepemimpinan yang kuat melalui tindakan kepemimpinan dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan dalam suatu organisasi. Metode yang digunakan adalah literature review. Hasil dari penelitian ini adalah pentingnya peran kepemimpinan dalam

perubahan manajemen. Perubahan perlu dirancang, direkayasa, dan dikelola oleh kepemimpinan yang kuat, visioner, cerdas, dan berkembang.

Kata kunci : Peran Kepemimpinan, Perubahan, Organisasi.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah entitas sosial yang terkoordinasi melalui batasan dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan teknologi yang canggih dan peningkatan keterampilan karyawan merupakan faktor yang membawa perubahan dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam menyikapi perubahan. Dalam hal ini sangat penting peran pimpinan untuk menentukan arah perubahan organisasi melalui perencanaan dan pelaksanaan perubahan organisasi. Sejauh mana tindakan yang diambil oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai perubahan dapat dilihat sebagai kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang kuat untuk merencanakan dan melaksanakan perubahan organisasi terlihat pada aspek kepemimpinan yaitu seorang pemimpin yang sebagai komunikator yang efektif dapat menyampaikan, mengembangkan dan menyebarkan visi (visioner).

Perubahan merupakan hal yang tidak bisa dihindari dan akan pasti terjadi. Pemimpin dituntut memiliki visi yang jelas tentang visi dan misi organisasi serta pemahaman tentang tujuan strategis untuk mendorong perubahan tersebut.

Jaluanto dan Komansilan mengatakan perlu persiapan matang terkait proses perubahan tersebut. Seperti : psikologi untuk menciptakan perubahan, memahami inisiatif perubahan, melibatkan pemimpin puncak/tertinggi, mengidentifikasi hambatan potensial, menggambarkan proses perubahan, menciptakan komunikasi yang efektif, memberikan dukungan dan pengembangan yang memadai, memberikan pelatihan kepada manajer yang masih membutuhkan bantuan dan mengukur keberhasilan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kekuatan pendorong untuk keberhasilan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk membuat mereka memahami apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dan bagaimana melakukannya dengan benar dan efektif. Proses ini sangat penting dan merupakan tugas utama bagi para pemimpin untuk membawa perubahan. Kepemimpinan selalu dianggap sebagai salah satu target keberhasilan manajemen perubahan karena membentuk visi utama perusahaan dan memainkan peran yang sangat penting dalam menerapkan perubahan tersebut.

Menurut Burhanuddin, kepemimpinan penting dalam manajemen karena pemimpin dapat menentukan arah dan tujuan suatu organisasi dengan memberikan arahan yang menciptakan lingkungan kerja yang produktif yang bermanfaat bagi terselenggaranya seluruh proses manajemen.

Peran Seorang Pemimpin

Peran seorang pemimpin dalam perubahan organisasi dapat dilihat dari fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Memobilisasi dan mengarahkan sumber daya organisasi dengan tujuan 1) perencanaan perubahan, 2) pengorganisasian dari perubahan hingga implementasi, dan 3) mampu mengubah dan melakukan perubahan.

Dalam melakukan perubahan, menghubungkannya dengan peran, tugas, dan tanggung jawab seorang pemimpin, pemimpin harus mampu: 1) Tentukan tujuan perubahan. 2) Putuskan apa yang ingin Anda ubah. 3) Memutuskan apakah periode implementasi dan perubahan organisasi terjadi. 4) Bertanggung jawab atas segala potensi risiko yang mungkin timbul dari keputusan perusahaan.

Manajemen Sebuah Perubahan Organisasi

Manajemen perubahan adalah metode yang digunakan individu atau organisasi untuk membuat perubahan guna mencapai tujuan organisasi. Perubahan organisasi adalah upaya untuk memindahkan suatu organisasi dari keadaan sekarang ke keadaan baru di masa yang akan datang sebagai langkah untuk menuju peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi. Lingkungan organisasi yang selalu berubah membuatnya penting bagi organisasi untuk membuat perubahan pada operasinya dengan tujuan mempertahankan, berkembang, dan makmur di masa depan. Perubahan tersebut bertujuan agar organisasi tetap bergerak, namun tetap energik, gesit, dan mudah beradaptasi dengan situasi pada saat ini.

Perubahan lingkungan juga memberi tekanan terhadap sebuah organisasi untuk mewujudkannya. Di tengah perubahan lingkungan yang kuat, organisasi gagal jika mereka tidak merespons perubahan dengan tepat.

Faktor yang Menyebabkan Perubahan

Untuk meringkas dari beberapa sumber, perubahan bisa dipicu oleh beberapa faktor yang berpengaruh yaitu : faktor lingkungan eksternal dan internal dalam organisasi.

Ada beberapa faktor dalam lingkungan eksternal untuk mendorong organisasi agar dapat melakukan perubahan adalah:

1. Kekuatan kompetisi,
2. Kekuatan ekonomi,
3. Kekuatan politik,
4. Kekuatan globalisasi,
5. Kekuatan sosial demografik, dan
6. Kekuatan etika

Akibat persaingan dunia usaha yang semakin ketat, dinamika ekonomi dan politik berperilaku tidak semestinya baik di tingkat regional, nasional dan juga internasional. Dorongan globalisasi ekonomi adalah kemajuan suatu teknologi informasi. Oleh karena itu, struktur demografi dan sosial menjadi sangat penting.

Sementara itu, perubahan yang terjadi di lingkungan internal sebuah organisasi, yaitu dapat dilihat perubahan pada :

1. Nilai-nilai, semangat kerja, dan kompetensi karyawan,
2. Tingkat pendidikan karyawan,
3. Aktualisasi diri yang tinggi,
4. Suasana kerja yang kondusif,
5. Cara kerja yang fleksibel, dan
6. Reward dan karir yang adil dan terbuka.

Perubahan nilai, moral dan kemampuan karyawan memerlukan respon organisasi yang tepat. Mendidik karyawan tingkat lanjut dapat meningkatkan harapan dan persyaratan pekerjaan dan menemukan peluang untuk pemenuhan diri dan

lingkungan kerja yang nyaman, gaya kerja yang lebih fleksibel, penghargaan dan karier yang adil.

METODE PENELITIAN

Tinjauan pustaka (literature review) digunakan dalam penelitian ini. Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk menjadi alat pemecahan masalah berdasarkan studi rinci dan kritis dari sumber-sumber perpustakaan yang relevan. Analisis teknis juga dilakukan dengan mengumpulkan data kepustakaan dari berbagai referensi yang diperlukan sebagai sumber ide untuk menemukan ide-ide baru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan yang Dibutuhkan untuk Perubahan

Dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dan terputus-putus, upaya untuk perubahan organisasi sangat penting, sehingga kami memahami bahwa organisasi sering merancang perubahan dalam arah yang dinamis, bukan statis, dan terorganisir melalui kepemimpinan yang kuat, visioner, cerdas, dan berorientasi pada pengembangan.

Kompleksitas tujuan perubahan strategis dan faktor-faktor yang bisa menghambat pekerjaan sebuah perubahan membutuhkan pemimpin organisasi untuk merancang suatu program perubahan dengan teliti.

- 1) Kepemimpinan yang dibutuhkan untuk perubahan adalah kepemimpinan dengan otoritas dan komitmen yang kuat. Pemimpin yang menentukan arah perubahan memiliki kekuatan dan komitmen untuk mendorong perubahan seiring dengan kompleksitas perubahan. Karena setiap proses perubahan membutuhkan kekuatan, kehandalan dan komitmen yang tinggi.
Pemimpin organisasi perlu proaktif dalam bekerja menuju tujuan yang direncanakan organisasi. Dengan cara ini, para pemimpin perubahan tidak terkalahkan dan antusias menghadapi tantangan perubahan. Ini dianggap sebagai ujian kepemimpinannya.
- 2) Pemimpin perubahan harus menggerakkan visi mereka dengan melihat ke masa depan di mana organisasi terus bergerak. Dengan mendefinisikan

dan meluncurkan visi untuk masa depan, Anda dapat mendorong perubahan. Selain itu, langkah setiap anggota organisasi terintegrasi melalui komunikasi yang harmonis dan hambatan dapat muncul.

- 3) Kepemimpinan perubahan membutuhkan kecerdasan untuk menghadapi perubahan dan membebaskan diri dari kekacauan yang harus Anda capai sendiri. Kecerdasan memberi pemimpin kemampuan untuk mengidentifikasi strategi dan membuat program perubahan yang diyakini memandu organisasi yang akan mengarah pada kesuksesan di masa depan. Dengan mengkaji dan mengevaluasi kondisi dan dinamika organisasi, pemimpin dapat mengatasi tantangan yang muncul dari perubahan.
- 4) Perilaku kepemimpinan berorientasi pada pengembangan dalam konteks perubahan yang konstan, khususnya kepemimpinan yang menghormati masing-masing dari pengalaman dengan mencari wawasan dan wawasan baru, serta menerapkan perubahan.

Para pemimpin ini dapat mendorong cara-cara baru untuk memecahkan masalah, menawarkan pendekatan baru untuk mengidentifikasi masalah yang muncul, dan mendorong serta memobilisasi anggota organisasi untuk membawa hasil baru.

Implementasi Peran Kepemimpinan dalam Sebuah Manajemen Perubahan

Peran kepemimpinan dalam sebuah perubahan organisasi bisa dilihat dari fungsi manajemen yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin, yaitu:

- 1) Rencana untuk perubahan. Pada dasarnya, kepemimpinan adalah agen perubahan yang mempengaruhi keputusan apakah perubahan diperlukan atau tidak.
- 2) Mengorganisasikan sebuah perubahan organisasi untuk pelaksanaannya. Dengan adanya perubahan organisasi yang telah direncanakan dan dilaksanakan memerlukan kepemimpinan yang kuat untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai sebuah perubahan tersebut.

KESIMPULAN

Kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi orang lain untuk memahami kegiatan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana kegiatan itu perlu dilakukan

untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Proses ini juga penting dan menjadi tugas utama bagi para pemimpin untuk melaksanakan perubahan.

Sebagai agen sebuah perubahan, manajer harus dapat merencanakan dan melaksanakan perubahan organisasi. Oleh karena itu, kita memerlukan kepemimpinan yang kuat melalui tindakan manajemen untuk mempengaruhi anggota organisasi dan membimbing mereka untuk mencapai perubahan.

Lingkungan organisasi yang selalu berubah membuat penting bagi sebuah organisasi untuk melakukan perubahan pada operasinya dengan tujuan untuk terus eksis dan sejahtera di masa depan. Perubahan ini dimaksudkan untuk menghambat pergerakan organisasi, tetapi mempertahankan antusiasme dan kelincahan serta mudah beradaptasi dengan situasi saat ini.

Besarnya upaya perubahan yang dilakukan oleh organisasi dalam konteks lingkungan yang berubah dengan cepat dan sesekali berubah membutuhkan kepemimpinan yang kuat, visioner, cerdas, dan berorientasi pada pertumbuhan untuk mencapai kesuksesan, dapat mengatasi tujuan strategis dan dinamika perubahan yang kompleks.

REFERENSI

- K. Syauqy, "Kepemimpinan Dalam Perubahan Organisasi Perpustakaan Perguruan Tinggi," *Al-Tsaqafa J. Ilm. Perad. Islam*, vol. 16, no. 1, pp. 155–124, 2016, doi: 10.15575/al-tsaqafa.v13i01.1835.
- A. A. Wahab, "Kepemimpinan Dalam Perubahan Dan Perkembangan Organisasi," *J. Elektika*, vol. 3, no. 1, pp. 3–8, 2015.
- N. A. SPT, Jaluanto; Komansilan, "Kepemimpinan dan Perubahan Manajemen Memimpin Perubahan Manajemen (Leading to Change Management)," *Serat Acitya*, pp.93–108.
- D. Panjaitan and A. Setiorini, "Kepemimpinan otentik dalam perubahan," *Khazanah Ilmu Berazam*, vol. 1, no. 1, 2018.