

## **Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan di Lingkungan Organisasi Bisnis**

**Laila Annisyah Lubis, Nuri Islami\***

**Universitas Islam Negri Sumatra Utara, Medan**

[Lailaannisyahlubis@Gmail.com](mailto:Lailaannisyahlubis@Gmail.com)

### *Abstact*

*Change leadership is an attempt to revolutionize organizational change to bring about empathetic change by integrating with all components within the organization to bring about change. Explain the environment surrounding the business organization. Corporate organizations as part of society are inseparable from the fact that all forms of activity are interconnected, influenced and impact the environment. The environment of a business organization can take the form of an internal and external environment as well as a local and international environment. A good understanding of the environment of a business organization will help a company carry out its business activities. By considering the environment of the business organization, it is possible to achieve the goals that the business organization should achieve.*

**Keywords:** *Change leadership, business organization environment*

### Abstrak

Kepemimpinan perubahan merupakan upaya untuk merevolusi perubahan organisasi, berempati dengan semua komponen dalam organisasi, dan membawa perubahan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses yang mempengaruhi karyawan dan mengarahkan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Organisasi bisnis sebagai bagian dari lingkungan masyarakat organisasi bisnis tersebut berupa lingkungan internal dan eksternal yang segala bentuk kegiatannya berkaitan dan mempengaruhi lingkungan dan mempengaruhi lingkungan organisasi bisnis tersebut. bahwa mereka bisa. Lingkungan lokal dan internasional. Sebuah organisasi bisnis dapat mendukung pengelolaan perusahaan, mempertimbangkan lingkungan sekitar organisasi bisnis, dan mencapai tujuan yang harus dicapai oleh organisasi bisnis.

**Kata kunci:** **Kepemimpinan perubahan, lingkungan organisasi bisnis**

## **PENDAHULUAN**

Karena manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah (pemimpin) di muka bumi ini, maka manusia tidak lepas dari perannya sebagai pemimpin. Aspek kepemimpinan merupakan inti dari upaya pembinaan (Bashori, 2020). Hal ini telah terbukti dan dapat dilihat dalam pergerakan semua organisasi. Peran kepemimpinan begitu penting sehingga sering dijadikan sebagai sarana untuk menemukan penyebab naik turunnya suatu organisasi. Dalam menekankan pengertian dan hakikat kepemimpinan, dimensi kepemimpinan sebenarnya memiliki sisi yang sangat luas, dan karena lingkungan organisasi selalu berubah, maka melibatkan berbagai komponen dan proses yang saling berinteraksi. Untuk sukses di masa depan. Kecuali pemimpin itu sendiri berubah dan tumbuh, perusahaan atau organisasi tidak akan berubah dan tidak akan bergerak ke arah yang mereka tuju. Sebuah organisasi tidak dapat tumbuh ke luar sampai seorang pemimpin tumbuh ke dalam. Jika seluruh unit manajemen berubah secara positif, pertumbuhan organisasi atau perusahaan akan otomatis.

Pemimpin yang lemah identik dengan organisasi yang lemah. Seorang pemimpin yang kuat sebanding dengan organisasi yang kuat. Semuanya naik turun tergantung pada kekuatan kepemimpinan Anda. Perubahan lingkungan memberi tekanan pada organisasi untuk mewujudkannya. Di tengah perubahan lingkungan yang kuat, tanpa perubahan diri yang tepat dan signifikan, organisasi tidak diragukan lagi dapat runtuh dan bahkan mati dengan cepat.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **KEPEMIMPINAN DAN PERUBAHAN**

Dari sekian banyak tantangan yang dihadapi oleh para pemimpin dan manajer, mengelola perubahan adalah salah satu yang paling sulit. Salah satu alasan mengapa kepemimpinan menjadi sangat penting dalam beberapa tahun terakhir adalah bahwa dunia bisnis menjadi semakin kompetitif, membutuhkan desain organisasi, struktur organisasi, dan perubahan kepemimpinan untuk bersaing di lingkungan baru ini. Kita perlu mengatur ulang bisnis kita untuk menghilangkan kegiatan bisnis yang tidak perlu dan tidak diinginkan, menyerap UKM melalui merger dan akuisisi, dan mengarah pada perubahan organisasi. Ketika perubahan organisasi diimplementasikan, ketegangan yang diciptakan oleh hubungan baru tidak dapat dihindari.<sup>1</sup>Oleh karena itu, mengelola perubahan adalah salah satu tantangan tersulit yang dihadapi oleh para pemimpin dan manajer sebelum menilai bagaimana mereka dapat membuat perbedaan dalam sebuah organisasi. Salah satu alasan mengapa kepemimpinan menjadi sangat penting dalam beberapa tahun terakhir adalah bahwa dunia bisnis menjadi semakin kompetitif, membutuhkan desain organisasi, struktur organisasi, dan perubahan kepemimpinan untuk bersaing di lingkungan baru ini. Kita perlu mengatur ulang bisnis kita untuk menghilangkan kegiatan bisnis

---

<sup>1</sup> Hadari, Nawawi, (2005), *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*, cetakan ke-4, Yogyakarta: Gajah Mada University Press

yang tidak perlu dan tidak diinginkan, menyerap UKM melalui merger dan akuisisi, dan mengarah pada perubahan organisasi. Ketika perubahan organisasi diimplementasikan, ketegangan yang diciptakan oleh hubungan baru tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, sebelum menilai bagaimana perubahan dapat dilakukan pada suatu organisasi.<sup>2</sup>

Pertama, Anda perlu menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: Apa saja faktor yang mempengaruhi perubahan organisasi? Perubahan seperti apa yang dimiliki organisasi Anda? Strategi apa yang digunakan untuk mengelola perubahan organisasi? Bagaimana eksekutif dan manajer berbeda dalam menghadapi perubahan? Richard Duff, dalam bukunya *Management* (The Dryden Press Publisher, Chicago, 1988), menyatakan bahwa kepemimpinan mendorong dan mendukung kreativitas, membuat pengikut dan organisasi lebih dapat diterima dan siap untuk berubah.<sup>3</sup>

Selain itu, karya yang dimuat dalam buku Charles H. Bishop Jr. "Making Changes One at a Time: Changes in Evaluation in an Organization" (AMACOM Publisher, New York, 2001) mampu memiliki tingkat kepemimpinan tertinggi. Ini menyatakan bahwa itu akan dipromosikan untuk berubah pada tingkat yang lebih tinggi dan mendukung dan mengembangkan kemampuannya untuk berubah. Hasil survei ini menunjukkan bahwa semakin kuat kepemimpinan yang mengambil tindakan untuk perubahan organisasi, semakin tinggi tingkat perubahan organisasi yang dapat dicapai. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dapat mempengaruhi atau mempengaruhi orang lain untuk melakukan perubahan, sehingga implementasi perubahan menjadi kurang.

Pembaca harus memiliki kredibilitas dan reputasi tingkat tinggi untuk menginspirasi dan memotivasi semua orang. Para pemimpin harus memotivasi dan menginspirasi setiap orang di setiap saat dalam hidup mereka untuk bersukacita dan berdiri dengan perubahan baru. Administrator perlu membuat semua orang sadar bahwa ada perubahan Penting untuk mengganti yang lama dengan yang baru yang cocok untuk peradaban. Semua pemimpin mengakui perubahan penting dan memungkinkan semua orang dalam organisasi untuk bersatu dan berempati satu sama lain dan membawa perubahan ini ke arah yang lebih bermanfaat bagi organisasi dan semua. Anda harus memiliki kemampuan untuk memegang tempat di pikiran seseorang

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif tipe deskriptif analitis yang mencoba menjelaskan secara terperinci masalah yang diteliti dengan pendekatan tinjauan pustaka (library research) yang bersumber baik dari buku dan jurnal mengenai pemanfaatan Teknologi dan Informasi Sumber sebagai media dalam pembelajaran.. Referensi akan menjadi sumber utama dalam penulisan jurnal ini.

---

<sup>2</sup> Lauer.Robert H.(1995).Perspektif tentang perubahan social.Jakarta:Bina Aksara

<sup>3</sup> Ivancevich John M,2002,*Perilaku dan Manajemen Organisasi*,ed 7,Jakarta : Erlangga

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dan teori teori kepemimpinan dapat diklasifikasikan sebagai pendekatan pendekatan kesifatan, perilaku dan situasional dalam studi kepemimpinan. Pendekatan pertama memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat sifat yang tampak, pendekatan kedua bermaksud mengidentifikasi perilaku perilaku (behaviors) pribadi yang berhubungan dengan kepemimpinan efektif. kedua pendekatan ini mempunyai anggapan bahwa seseorang individu yang memiliki sifat sifat tertentu atau memperagakan perilaku perilaku tertentu akan muncul sebagai pemimpin dalam situasi kelompok apapun di mana dia berada.

Pemikiran dan penelitian sekarang mendasarkan pada pendekatan ketiga, yaitu pandangan situasional tentang kepemimpinan. pandangan ini menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektivitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi-tugas tugas yang dilakukan, ketrampilan dan pengharapan bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pemimpin, dan bawahan, dan sebagainya. pandangan ini telah menimbulkan pendekatan "contingency" pada kepemimpinan, yang bermaksud untuk menetapkan faktor faktor situasional yang menentukan seberapa besar efektifitas situasi gaya kepemimpinan tertentu.<sup>4</sup>

## PERUBAHAN LINGKUNGAN

Bisnis akan berubah, berubah, dan berubah. Dengan persaingan global, pasar global, teknologi baru, dan tenaga kerja global yang berubah secara radikal, perusahaan adalah siapa mereka, di mana mereka berdiri dalam kaitannya dengan persaingan, dan pasar mana yang ingin mereka jangkau. Saya menjadi lebih sadar bagaimana saya ingin sampai di sana. Dalam berita hari ini, merger, akuisisi, persaingan global, pekerjaan di luar negeri, dan panggilan tunjangan karyawan baru ada di mana-mana.

Dalam menghadapi ekonomi global baru yang muncul, cara proaktif perusahaan adalah melakukan bisnis, dan persaingan sudah terlalu ketat bagi organisasi untuk tetap tidak berubah, dan organisasi beradaptasi Mempertahankan situasi dunia yang sangat kompetitif yang perlu diubah untuk bersaing dengan organisasi lain. Ini akan mengarah pada perubahan organisasi untuk bersaing secara global, mengurangi biaya, memperkuat tenaga kerja dan bertahan di bidang M&A. Sebuah perusahaan yang pernah dianggap tak terkalahkan diakuisisi oleh perusahaan lain dan pertama kali digabung atau diakuisisi oleh perusahaan lain dan tidak ada lagi. Beberapa tahun kemudian, ketika merger atau akuisisi menciptakan organisasi "baru", organisasi tersebut menghilang. Perubahan yang sedang berlangsung ini selalu dilakukan atas nama peningkatan efisiensi, "melangsingkan" atau "memperbaiki" organisasi, atau sekadar menghilangkan operasi yang tidak perlu dan tidak perlu.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> John M. Ivancevich. 2007, *Perilaku dan manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga

<sup>5</sup> Wibowo, 2005, *Manajemen Perubahan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Montana menjelaskan perubahan organisasi sebagai proses mengubah perilaku organisasi, baik yang direncanakan atau tidak disengaja, dari satu set perilaku yang lain.

Jennifer M. George dan Gareth Jones, dalam buku mereka *Memahami dan Mengelola Perilaku Organisasi* (Prentice Hall Publishers, NJ, 2005), menggambarkan perubahan organisasi sebagai organisasi bergerak dari keadaan saat ini ke keadaan masa depan yang diinginkan. Untuk meningkatkan efeknya.<sup>6</sup>

### **Alasan Adanya Perubahan**

Ada banyak alasan untuk perubahan dalam suatu organisasi, beberapa di luar organisasi dan beberapa di dalam organisasi. Alasan eksternal perubahan adalah faktor eksternal organisasi yang menyebabkan perlunya perubahan. Faktor-faktor ini mencakup kebutuhan akan produk dan layanan yang berbeda, perubahan dalam undang-undang dan peraturan terkait bisnis, dan kebutuhan pelanggan yang berbeda. Perubahan struktur harga, persaingan baru karena merger dan akuisisi, peluang bisnis baru dan perubahan pasar. Faktor eksternal meliputi kekuatan ekonomi yang aktif di seluruh dunia, seperti Perjanjian Perdagangan Bebas Amerika Utara (NAFTA), munculnya Uni Eropa, dan kekuatan politik yang terus berkembang baik di dalam negeri maupun global. Faktor internal yang mendorong perubahan organisasi, termasuk kebutuhan akan struktur organisasi yang berbeda untuk merespon perubahan bisnis. Penyesuaian ulang jalur kontrol dan berbagai persyaratan personel. Faktor internal juga mencakup meningkatnya jumlah pekerja asing dan perempuan yang mencari keuntungan dan keuntungan yang belum pernah ada sebelumnya, serta standar etika yang berubah sebagai akibat dari skandal bisnis seperti Enron. Ketika kita berbicara tentang perubahan organisasi, kita berbicara tentang perubahan yang mempengaruhi orang dan bagaimana manajer dan pemimpin menghadapinya. Beberapa organisasi menolak kebutuhan akan perubahan dan tidak pernah keluar dari inersia, sementara beberapa organisasi membuat perubahan hampir terus menerus dan tidak pernah keluar dari inersia.<sup>7</sup>

Dalam beberapa kasus, beberapa organisasi mengubah struktur organisasi mereka untuk menanggapi perubahan pasar yang dramatis dan, dalam beberapa kasus, tanggapan sukarela. Beberapa mengurangi tenaga kerja mereka, sementara yang lain mengalihdayakan beberapa pekerjaan sehari-hari mereka agar lebih kompetitif. Perubahan utama di tempat kerja adalah: Review atau penghapusan struktur organisasi tradisional, pengurangan atau penghapusan tingkat manajemen menengah, integrasi tenaga kerja. Meningkatkan minat pada aliansi, merger, dan akuisisi Globalisasi kegiatan organisasi. Semakin banyak penekanan ditempatkan pada pengurangan biaya operasi melalui tunjangan karyawan dan pengurangan tunjangan.

Dihadapkan dengan lingkungan internal dan eksternal yang berubah dengan cepat ini, para pemimpin dan manajer organisasi yang sukses memahami beberapa faktor. Pertama,

---

<sup>6</sup> Winardi, 2004, *Manajemen Perubahan*, Kencana, Jakarta

<sup>7</sup> TaliziduhuNdraha, 2005. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta

organisasi-organisasi ini perlu berubah untuk menanggapi persaingan, merampingkan operasi, dan mengurangi biaya operasi. Kedua, pasar perlu menjadi lebih global dan organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan kondisi. Ketiga, tenaga kerja memiliki kebutuhan dan keinginan tertentu yang harus diperhatikan dalam perubahan struktur organisasi. Keempat, perubahan dalam suatu organisasi memerlukan perencanaan, komunikasi, dan implementasi yang cermat dan pasti. Selain itu, para pemimpin dan manajer organisasi yang sukses sangat menyadari pentingnya mengelola perubahan di tempat kerja.

Dalam bentuk yang disederhanakan, bagian dari lingkungan organisasi ini ditunjukkan pada gambar berikut.<sup>8</sup>

### 1. Lingkungan Internal Organisasi

Lingkungan internal suatu organisasi berarti hal-hal yang berbeda atau pihak-pihak yang berbeda yang berhubungan langsung dengan kegiatan organisasi sehari-hari dan secara langsung mempengaruhi semua program sampai dengan “denyut” organisasi, semua kebijakan.

#### a. Pemilik organisasi (Owners)

Seseorang secara historis atau secara hukum dinyatakan sebagai pemilik organisasi dengan ekuitas, ide, atau ketentuan lainnya. Jika organisasi dikendalikan oleh pemilik, pemilik harus jelas tentang apa yang ingin dicapai oleh organisasi, bagaimana hal itu dapat dicapai, dan apakah itu dapat mencapai apa yang diinginkan pemilik.

#### b. Manajemen (Board of Managers or Directors)

Menurut pemilik organisasi bisnis, mereka yang telah dinyatakan atau diangkat sebagai kepala organisasi untuk jangka waktu tertentu dalam pekerjaan sehari-hari mereka, orang-orang ini secara profesional bekerja dalam tugasnya masing-masing dan telah ditunjuk sebagai pemilik organisasi. Pekerjaan harus dilaporkan dalam batas waktu. Dalam arti, tim ini memiliki kebebasan untuk menetapkan pedoman bagi organisasi dan bagaimana organisasi mencapai tujuannya. Namun, dalam kasus lain, terutama jika keputusan itu tidak sesuai dengan keinginan pemilik bisnis, manajemen ini memiliki keputusan yang terbatas.

#### c. Para Anggota atau Para Pekerja ( Employees)

Biasanya merupakan elemen sumber daya manusia (SDM) yang paling dominan dalam suatu organisasi karena memiliki orang terbanyak dalam organisasi tersebut. Para pekerja ini adalah orang-orang yang menjalankan kegiatan usaha perusahaan setiap hari dan melakukan pekerjaan sehari-hari. Hal ini didasarkan pada apa yang diputuskan oleh manajemen perusahaan.

---

<sup>8</sup> Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

#### d. Lingkungan Fisik Organisasi (Physical Work Environment)

Kepemilikan organisasi, pekerja dan manajemen adalah orang dan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Seperti disebutkan di atas, suatu organisasi tidak hanya memiliki sumber daya manusia tetapi juga sumber daya keuangan (financial resources) dan sumber daya alam (natural resources). Untuk menggunakan sumber daya seefektif dan seefisien mungkin, organisasi juga perlu memahami bagaimana mengelola sumber daya yang terkandung dalam lingkungan kerja fisik mereka dengan benar.

### 2. Lingkungan Eksternal Organisasi

#### a. Lingkungan Makro Perusahaan

Lingkungan mikro suatu perusahaan terdiri dari pelanggan (customer), pesaing (competitor), pemasok (supplier), dan mitra strategis, tetapi lingkungan makro suatu perusahaan dapat dibagi menjadi lingkungan lokal dan lingkungan internasional. Lingkungan dapat berbentuk badan pengatur, pemerintah (pemerintah), dan masyarakat umum yang lebih luas (masyarakat). Sehubungan dengan lingkungan internasional, dapat berupa peraturan internasional, pasar keuangan internasional, dan kesepakatan antar negara tentang kegiatan tertentu. ..

#### b. Pesaing (Competitor)

Ini adalah organisasi bisnis lain yang menjalankan bisnis yang sama dengan yang kami operasikan. Karena bisnis berjalan dengan cara yang sama, pesaing menimbulkan tantangan (dan ancaman) bagi organisasi. Jika Anda memberi pelanggan Anda apa yang dibutuhkan pesaing Anda, mereka tidak secara otomatis mendapatkannya dari organisasi Anda. Kami lebih tertarik untuk memenuhi kebutuhan mereka melalui organisasi bisnis kami, yang merupakan ancaman bagi organisasi yang kami operasikan.

#### c. Pemasok (Supplier)

Pihak yang terlibat langsung dalam kegiatan bisnis suatu organisasi, khususnya organisasi bisnis yang menghasilkan produk jadi dari berbagai jenis bahan baku.

#### d. Partner Strategis

Perusahaan lain yang melakukan bisnis berbeda dari kami tetapi dapat menjadi mitra untuk menjalankan bisnis yang saling menguntungkan bersama.

#### e. Regulator

Pihak-pihak yang berkepentingan dalam menciptakan keadaan dari kegiatan bisnis yang fair dan aman bagi semua pihak yang ingin menjalankan bisnis. Untuk mencapai keadaan tersebut, diperlukan aturan main yang disepakati oleh semua pihak di masyarakat dan dapat dilaksanakan secara konsisten oleh semua pihak di masyarakat.

f. Kegiatan ekspor-impor

Ekspor adalah kegiatan memproduksi barang dan jasa di suatu negara. Impor adalah tindakan membawa barang atau jasa dari negara selain negara tempat perusahaan itu berada.

### 3.Faktor faktor terkait dalam Bisnis Internasional

Ada tiga faktor yang saling terkait untuk dipertimbangkan. Artinya, pengelolaan perdagangan internasional, keberadaan komunitas dan lembaga ekonomi di tingkat internasional, dan perbedaan budaya antar negara.

### 4.Kontrol dalam perdagangan Internasional

Ada dua jenis kontrol perdagangan internasional yang biasanya diterapkan suatu negara: kuota dan tarif. Alokasi adalah pembatasan jumlah komoditi yang diperdagangkan secara internasional, baik yang diekspor maupun yang diimpor. Tarif diimpor ke komunitas bisnis internasional oleh negara.

## **KESIMPULAN**

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja menuju suatu tujuan atau maksud. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Kepemimpinan perubahan adalah upaya untuk merevolusi perubahan organisasi, mengintegrasikan dan berempati dengan semua komponen dalam suatu organisasi, dan membawa perubahan yang lebih bermanfaat, positif dan berharga bagi organisasi.

## **SARAN**

Mengubah organisasi tidak mudah dilakukan. Organisasi Kendalakandala, sistem energi, orientasi fungsional, struktur organisasi mekanik, budaya organisasi, bentuk kelompok, pemikiran kelompok, cenderung individu, ketidakpastian, ketidakpastian, jika tidak, seperti disabilitas. Dan ketidakpastian upaya Crucusnya untuk mencegah perubahan faktor-faktor tujuan tujuan dari faktor-faktor ini seringkali bukan perubahan jaringan. Perubahan harus dikembangkan dan dikelola, cerdas, cerdas, cerdas, cerdas. Ini dikembangkan dan dikelola oleh level kepemimpinan yang kuat, persimax, eksplisit, cerdas dan berorientasi pengembangan. Organisasi revisi yang diharapkan dapat tumbuh dan dapat selalu sangat baik dalam dunia bisnis yang kompetitif. Merencanakan kepemimpinan yang kuat perlu mengubah kebutuhan kepemimpinan yang kuat melalui langkah-langkah besar untuk mempengaruhi organisasi untuk mempengaruhi organisasi. Dimulai dengan teori perilaku, hal itu tercermin dalam aspek kepemimpinan. Dengan kata lain, (1) pemimpin yang menyediakan, mengembangkan, dan menyebarkan visi, dan (2) Menganalisis komunikator, (3) menjadi agen perubahan, (4) menjadi pelatih, (5) menggunakan teknologi informasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Didin&Hendri,2003,*manajemen Syariah dalam praktik*,Jakarta:Gema Insani
- Drucker,Peter,F.(1982),*pengantar manajemen*,Jakarta:PT.Pustaka Binaman Pressindo
- Dessler.Gray.1995.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Penerbit Erlangga
- Flippo,E.B.1996.*Manajemen Personalia*.Erlangga,Jakarta.
- Griffin,Ricky W.(2004).*Manajemen*.diterjemahkan oleh Gina Gania-Ed.7,Jil.1-..Jakarta:Erlangga