

## Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan Organisasi

Ira Hairun Nisa Munthe, Nuri Aslami

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Email: [hairunnisa815@gmail.com](mailto:hairunnisa815@gmail.com), [Nuriaslami@uinsu.ac.id](mailto:Nuriaslami@uinsu.ac.id)

### Abstract

Salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi adalah keberhasilan dari sebuah kepemimpinan, terlebih lagi dalam menuju suatu perubahan penting untuk memahami pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin adalah seorang individu dalam sebuah organisasi yang memiliki wewenang dan kemampuan dalam mempengaruhi, memberi petunjuk untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Peran pemimpin dalam sebuah perubahan adalah untuk memilih pencapaian diadakannya perubahan, mempertahankan ketentuan, menetapkan waktu yang dibutuhkan dalam melakukan perubahan, menanggung resiko yang akan terjadi sebagai akibat dari keputusan tentang perubahan. Pemimpin yang memiliki keterampilan efektif, memiliki watak positif, memiliki keterampilan yang diperlukan organisasi, mengenali karakteristik anggota organisasi, sehingga pemimpin mampu mengendalikan kinerja setiap anggota sesuai kebutuhan adalah pemimpin yang memiliki kapasitas dan memiliki kualitas kepemimpinan. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif melalui studi pustaka, yakni dengan teknik pengumpulan data menggunakan buku-buku, jurnal dan browsing internet.

**Kata Kunci:** Pemimpin, Kepemimpinan, Manajemen Perubahan

### Abstract

*One of the determining elements of organizational success is the success of a leadership, especially in leading to a change that is important for understanding leaders and leadership. A leader is an individual in an organization who has the authority and ability to influence, to give directions for the achievement of an organizational goal. The role of the leader in a change is to set goals for the change, make and determine decisions, determine the time needed to make changes, bear the risks that will occur as a result of decisions about changes. Leaders who have effective skills, have a positive character, have the skills needed by the organization, recognize the characteristics of members of the organization, so that leaders are able to control the performance of each member as needed are leaders who have the capacity and have leadership qualities. The method used is a qualitative method through literature study, namely by collecting data using books, journals and browsing the internet.*

**Keywords:** Leader, Leadership, Change Management

## **PENDAHULUAN**

Kesatuan sosial yang di atur lewat penentu lalu dalam menggapai suatu tujuan disebut dengan organisasi. Dengan adanya kemajuan digital yang kini maju dan keahlian Human resource yang kini selalu bertambah sebagai salah satu sebab terjadinya perubahan dalam organisasi. Terlaksananya kepemimpinan adalah bentuk dari kesuksesan dalam satu organisasi. Namun disini membutuhkan kedudukan kepemimpinan untuk menjadi salah satu koordinasi dari perubahan organisasi. Dimana seorang pemimpin mengambil kebijakan haruslah memiliki pengaruh, dan membentuk anggota organisasi yang terarah agar mudah dalam mencapai tujuan yang sama agar bisa dikategorikan kepemimpinan yang hebat dan kuat

Peran seorang pemimpin dari suatu peralihan dalam suatu kelompok bisa dilansir dari bagaimana pemimpin memajemen fungsinya, seperti merancang bagaimana mengganti penyusunan rencana untuk melaksanakan perubahan. Kemudian mengatur bagaimana sumber daya dalam melaksanakan perubahan.

Manajemen perubahan adalah jalan yang di tetapkan dari setiap perorangan maupun kelompok dalam mencapai upaya mendapat perubahan agar tersampainya tujuanyang diinginkan dari organisasi. Kegiatan berpindahnya suatu kelompok dari keadaan yang sekarang tertuju pada keadaan baru dimasa depan dalam bentuk kegiatan perubahan untuk menambah keberhasilan dan berguna dalam organisasi. (Kosasi, 2011: 2).

Perubahan suatu organisasi tidak tercetus begitu saja, perlu melaksanakan manajemen yang baik terhadap perubahan yang akan dilaksanakan dalam mencapai tujuan supaya perubahan-perubahan yang akan dilakukan bisa diterima dan dilakukan dengan baik dan teratur, sehingga esensi dari perubahan tersebut tercapai. Melaksanakan perubahan tidak segampang membalikkan telapak tangan, karena inti dari perubahan tersebut adalah membuat sesuatu menjadi lebih baik (Baidowi, 2022: 56). Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran penting pemimpin dalam mempengaruhi upaya untuk menjamin kelancaran manajemen perubahan dan implementasi organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yakni melalui studi pustaka. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan buku-buku, jurnal dan browsing

internet. Penelitian kualitatif melalui studi pustaka bertujuan untuk memahami dan mempelajari fenomena dengan cara mengumpulkan berbagai data dan teori yang berhubungan dengan penelitian tersebut untuk menjelaskan tentang pentingnya kejelasan sebuah data secara detail terhadap sesuatu data yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pengertian Pemimpin dan Manajemen Perubahan**

#### **1. Pengertian Pemimpin**

Unsur penentu dalam suatu keberhasilan organisasi adalah keberhasilan suatu kepemimpinan, terlebih lagi dalam menuju suatu perubahan, berguna dalam memahami kepemimpinan (leadership), alangkah baiknya jika kita memahami arti pemimpin (leader). Hal inilah yang jadi penyebab kepemimpinan yang di laksanakan oleh seorang pemimpin dan pemimpin dalam mengemban tugasnya dengan melakukan aktivitas untuk melaksanakan kepemimpinannya.

Menurut Robbert D. Stuart, pemimpin adalah satu-satunya orang yang diharapkan dalam suatu organisasi yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi, memberi petunjuk dan sanggup menetapkan individu, guna tercapainya suatu tujuan organisasi.

James P. Spillane menambahkan bahwa seorang pemimpin adalah salah satu agen perubahan yang melakukan perubahan melalui kegiatan yang mampu mempengaruhi orang-orang yang jauh lebih besar, dibanding pengaruh mereka kepadanya (Saefullah, 2016: 64).

#### **2. Manajemen Perubahan**

##### **a. Pengertian Manajemen**

Manajemen bermula dari bahasa Inggris kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia yakni "Manajemen" adalah suatu proses yang berbeda yang terdiri dari suatu perancangan, penyusunan, pengamalan, dan pemeliharaan yang ditujukan untuk penentuan dan penyelesaian sesuatu yang dicapai kemudian sudah ditentukan dengan memanfaatkan suatu tuntunan manusia dan lainnya.

Didalam buku yang dikemukakan oleh Mondy dan Premaux mereka mengatakan manajemen adalah jalan yang masih bergantung pada usaha orang lain. Kemudian Marry Parker Follet

mendeskripsikan bahwa manajemen termasuk hasil dari seni yang berguna dalam menuju sesuatu yang didapatkan dari orang lain. Manajemen tidak mampu berdiri sendiri tanpa bantuan orang lain dalam mencapai suatu tujuan tertentu

Sedangkan Mondy dan Premaux didalam buku yang sama mengatakan, "*Management is the process of gettings done throught "The effort of other people"*" artinya, manajemen adalah proses yang masih bergantung pada upaya upaya orang lain. Selanjutnya, Marry Parker Follet dalam Mamduh M.Hanafi (1997) mendeskripsikan bahwa manajemen sebagai hasil suatu seni yang berguna dalam mencapai sesuatu yang melalui orang lain (*the art of getting things done through the others*). Artinya manajemen tidak bisa berdiri sendiri tanpa bantuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **b. Pengertian Perubahan**

Perubahan adalah sesuatu yang tanpa disadari sering terjadi. Perubahan berguna untuk melangsungkan hidup suatu lembaga maupun organisasi, dengan dilaksanakan perubahan mampu mendorong umur suatu kelompok lebih lama, dan bertujuan supaya organisasi tetap menjadi dinamis dan tidak statis dalam melawan perkembangan zaman.

Ada macam-macam perubahan, yang pertama perubahan tidak berencana dan perubahan berencana. Perubahah tidak berencana terjadi karena adanya perkembangan dan perubahan yang terjadi secara tiba tiba. Lalu perubahan berencana terjadi karena faktor kesengajaan yang dimanipulasi oleh orang manajemen. Perubahan sengaja banyak terjadi atau bisa dikategorikan paling sering terjadi karena dilakukan atas kemauan sendiri, kemudian terjadi jalan perubahan yang banyak dilakukan kelompok tersebut.(Marlapa, 2018: 5-9).

### **c. Pengertian Manajemen Perubahan**

Manajemen perubahan adalah suatu bentuk pendekatan untuk mengganti individu, tim, dan suatu organisasi dalam melihat kondisi masa depan yang diinginkan. Dalam ruang lingkup organisasi, didalam sebuah perubahan dapat menentukan jalannya organisasi tersebut. Fokus pada manajemen ini adalah dilihat pada dampak yang lebih luas dari perubahan, secara khusus pada orang-orang yang terlibat dalam menuju pergerakan ke arah yang baru. Perubahan bisa diproses dari perubahan yang kecil maupun dari perubahan yang besar dalam mengambil suatu kebijakan dan strategi yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan.

Manajemen perubahan adalah salah satu bidang yang sangat pesat dan pendekatan dalam mengelola perubahan bervariasi. Banyak organisasi dan konsultan menggunakan pemikiran yang formal terhadap manajemen perubahan. Karena memberi alat bantu, daftar periksa beserta garis besar rencana yang perlu dilaksanakan dalam mengelola perubahan sehingga menghasilkan keberhasilan yang sukses (Lilik, Sumartik, 2019: 15-16).

## **B. Pentingnya Pemimpin dalam Menggerakkan Perubahan**

Dalam perubahan organisasi pemimpin berperan penting dalam mengatur sebuah perubahan. Adapun manajemen yang akan dilakukan seorang pemimpin berguna sebagai berikut:

- 1) Merancang perubahan. Awalnya seorang pemimpin adalah *agent of change* yang mempunyai kekuasaan kuat dalam memilih sesuatu, apabila sesuatu itu diperlukan atau tidak dalam suatu perubahan dan seorang pemimpin juga membentuk suatu strategi yang akan menghasilkan suatu program perubahan yang baik. Seorang pemimpin disebut selaku restruktur di suatu kelompok. Adapun seseorang yang berkewajiban untuk mengubah suatu metode dan perbuatan suatu populasi dari organisasi adalah seorang pemimpin sebagai perwakilan dalam pelaksanaan perubahan.
- 2) Merancang suatu perubahan dari pelaksanaan organisasi. Dengan terjadinya perubahan organisasi yang telah disusun dan dilaksanakan, suatu kepemimpinan hebat dalam mempengaruhi, menuju, dan menjalankan suatu kelompok organisasi dalam mencapai suatu perubahan yang akan dilaksanakan. Adapun teori kegiatan itu terlihat didalam bagian bagian kepemimpinan, yaitu:
  - a) pemimpin memperoleh dan mengemban visi (*visioner*),
  - b) pemimpin untuk komunikator yang mahir,
  - c) pemimpin yang dapat menjadi agen perubahan (*change agent*),
  - d) pemimpin yang dapat menjadi pelatih (*coach*) dan
  - e) pemimpin yang dapat menelaah penggunaan teknologi yang terus berkembang di era digital.
- 3) Menjalankan suatu sumber daya organisasi sebagai pelaksanaan perubahan. Salah satu pemimpin yang diinginkan dapat menimbulkan rasa keinginan lalu menambah kewaspadaan dalam melakukan suatu perubahan, kemudian membantu sejumlah

penganutnya yang berperan sebagai wakil perubahan dan membesarkan penyatuan untuk mendorong terjadinya suatu perubahan (Pertiwi, 2021:580).

### **C. Peran Kepemimpinan dalam Perubahan**

Pemimpin memiliki potensi besar untuk menghadirkan dan mengarahkan perubahan dalam sebuah organisasi. Namun, terkadang perubahan yang terjadi tidak mendapat respon baik dari bawahan dan anggota yang ada didalam sebuah organisasi. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Perubahan yang terjadi memperoleh respon positif dan negatif. Adanya respon positif ditandai dengan kemauan untuk berubah dan beradaptasi. Sedangkan perubahan mendapatkan respon yang negatif apabila terdapat penolakan untuk perubahan. Hal ini biasanya terjadi apabila anggota organisasi sudah merasa nyaman dan tidak mendapatkan keuntungan dari adanya perubahan. Proses perubahan mengacu pada beberapa aspek, yaitu aspek pertama adalah sejauh mana partisipasi anggota dalam melakukan perubahan. Aspek kedua adalah implementasi dalam perubahan. Aspek terakhir adalah kesiapan individu anggota dalam merespon dan menerima perubahan (Rumijati, Novianti, 2022: 13-14).

Organisasi yang sehat merupakan organisasi yang terus mengalami perubahan. Perubahan dalam organisasi adalah bagian dari peningkatan kualitas organisasi. Perubahan dalam sebuah organisasi memerlukan peran kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses pemimpin sebagai pengaruh bagi penganutnya untuk memperbaharui kondisi, tercapainya tujuan organisasi. Pengorganisasi tanggung jawab dan motivasi anggota, memperkuat tolong menolong, serta memberikan dukungan kepada pihak luar.

Peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi dapat dilihat dari fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu: merencanakan perubahan. Pada dasarnya, pemimpin dengan kepemimpinannya adalah *agent of change* , yakni pelaku dari perubahan. Fungsi selanjutnya adalah melaksanakan perubahan pada kegiatannya, menjalankan setiap sumber daya yang ada dalam organisasi untuk berubah dan melakukan perubahan, mengawasi dan melakukan kontrol terhadap setiap perubahan yang sudah direncanakan agar sesuai dengan tujuan. Sedangkan jika dihubungkan dengan peran, tugas dan tanggung jawab pemimpin, maka kepemimpinan di sebuah perubahan harus menentukan tujuan diadakannya

perubahan, mengambil dan menetapkan keputusan yang berhubungan dengan perubahan apa yang seharusnya dilakukan, menetapkan waktu yang dibutuhkan dalam melakukan perubahan, menanggung resiko yang akan terjadi sebagai akibat dari keputusan tentang perubahan (Pratama, dkk, 2022: 456)

Werrent Bennis dan Burt Nanus (2006) berpendapat bahwa peran kepemimpinan sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Peran kepemimpinan sebagai penentu arah maksudnya adalah pemimpi mengarahkan setiap anggotanya ke arah tujuan organisasi yang ingin dicapai. Tujuan suatu organisasi mengarah pada visi organisasi, jika tidak ada visi maka organisasi tersebut bisa salah arah. Bagian terpenting dari kepemimpinan yang berhasil adalah visi yang disampaikan jelas arah dan tujuannya. Jadi, visi organisasi adalah panduan untuk mengarahkan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Sementara itu, Ogbonna dan Harris (2000) berpendapat bahwa peran kepemimpinan yang dijalankan dengan baik yaitu seorang pemimpin dapat memotivasi anggota untuk bekerja lebih baik dan menimbulkan rasa segan apabila melakukan kesalahan, hal tersebut dapat membuat karyawan lebih teliti sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Menurut Rivai (2002), menjelaskan setidaknya ada tiga peran kepemimpinan. *Pertama*, peran kepemimpinan dalam mengambil keputusan, *kedua* peran kepemimpinan dalam mengendalikan konflik dan *ketiga* peran kepemimpinan dalam membangun tim (Tauhid, dkk, 2021: 336-337).

#### **D. Kualitas Kepemimpinan Untuk Perubahan**

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan menggerakkan anggota untuk melakukan perubahan sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk itu, kualitas kepemimpinan sangat penting untuk melakukan perubahan organisasi, khususnya dalam mengendalikan perlawanan, kebingungan, mencari tahu tentang sebuah pengetahuan, dan komitmen manajemen. Terdapat beberapa kegiatan terkait dengan tahapan perubahan, dimana para pemimpin yang efektif akan melihat perubahan dengan cara yang efisien serta merespon hal tersebut agar mendapat dukungan dan komitmen dari setiap anggota. Para pemimpin juga perlu melakukan perubahan, terutama yang terkait dengan penanganan watak serta emosi manusia. (Soegoto, 2017: 403).

Pemimpin yang efektif hendaknya memiliki kepribadian yang menarik, mempunyai keterampilan yang efektif, memiliki watak kepemimpinan yang positif, memiliki keterampilan yang diperlukan organisasi, mengenali karakteristik anggota organisasi, sehingga pemimpin mampu mengendalikan kinerja setiap anggota sesuai kebutuhan. Pemimpin yang memiliki kepribadian tersebut mempunyai kualitas profesional, memiliki kapasitas dan memiliki kualitas kepemimpinan. Pemimpin tersebut mampu mengendalikan organisasi, menggerakkan anggota, dan melakukan perubahan dalam mencapai tujuan organisasi. Perubahan menuntut hadirnya pemimpin yang kuat. Pemimpin yang kuat adalah pemimpin yang memiliki wibawa, dapat dipercaya, memiliki integritas yang tinggi, dan jelas arahnya. Keoempimpinan yang kuat mengerti bahwa tujuan adalah mengubah individu menjadi lebih baik dan produktif (Sagala, 2018: 82).

Beberapa usaha untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan efektif antara lain sebagai berikut:

1. Berfikir secara efektif dalam menetapkan keputusan.
2. Menjelaskan hasil berfikir.
3. Meningkatkan keterlibatan dalam menyelesaikan masalah.
4. Mencari dan meningkatkan kreativitas.
5. Mnciptakan perubahan.
6. Menciptakan masalah (Soekarso, Putong, 2015: 63).

## **KESIMPULAN**

Salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi adalah keberhasilan dari sebuah kepemimpinan, terlebih lagi dalam menuju suatu perubahan penting untuk memahami pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin adalah seorang individu dalam sebuah organisasi yang memiliki wewenang dan kemampuan dalam mempengaruhi, memberi petunjuk untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Manajemen perubahan adalah suatu bentuk pendekatan untuk mengganti individu, tim, dan suatu organisasi dalam melihat kondisi masa depan yang diinginkan. Fokus pada manajemen ini adalah dilihat pada dampak yang lebih luas dari perubahan agar tercapainya tujuan organisasi.



Peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi dapat dilihat dari fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu: merencanakan perubahan. Pada dasarnya, pemimpin dengan kepemimpinannya adalah *agent of change*, yakni pelaku dari perubahan. Fungsi selanjutnya adalah melaksanakan perubahan pada kegiatannya, menjalankan setiap sumber daya yang ada dalam organisasi untuk berubah dan melakukan perubahan, mengawasi dan melakukan kontrol terhadap setiap perubahan yang sudah direncanakan agar sesuai dengan tujuan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan menggerakkan anggota untuk melakukan perubahan sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk itu, kualitas kepemimpinan sangat penting untuk melakukan perubahan organisasi, khususnya dalam mengendalikan perlawanan, kebingungan, mencari tahu tentang sebuah pengetahuan, dan komitmen manajemen. Pemimpin yang memiliki keterampilan efektif, memiliki watak kepemimpinan yang positif, memiliki keterampilan yang diperlukan organisasi, mengenali karakteristik anggota organisasi, sehingga pemimpin mampu mengendalikan kinerja setiap anggota sesuai kebutuhan adalah pemimpin yang memiliki kapasitas dan memiliki kualitas kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arie, Fidy Pratama. 2022. *Bungan Rampai Analisis Manajemen Pendidikan: Kajian Teoritis dan Praktisi*. Jawa Barat: Yayasan Wiyata Bestari Samasta
- Baidowi, Achmad. 2022. *Manajemen Perubahan Pendidikan*. Jurnal Of Education Management. Volume 3. No. 1. hlm. 56
- Lilik, Indahyani dan Sumartik. 2019. *Manajemen Perubahan*. Sidoarjo: UMSIDA
- Marlapa, Eri. 2018. *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Mercuri Buana
- Pertiwi, Nunu dan Hanung Eka Atmaja. 2021. *Literature Review: Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan di Organisasi*. Jurnal EK&BI. Volume 4. Nomor 2. hlm. 580

- Rumijati, Aniek. Khusnul Rofida Novianti. 2022. *Kesiapan Berubah & Peran Pemimpin Dalam Menghadapi Covid-19 Di Lingkup Pendidikan Tinggi*. Malang: CV. Pustaka Peradaban
- Saefulloh, Asep dan Ahmad Rusdiana. 2016. *Manajemen Perubahan*. Bandung: Pustaka Setia
- Sagala, Syaiful. 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenada Media
- Sandy, Kosasi. 2011. *Manajemen Perubahan dan Implementasi dalam Proyek Sistem Informasi*. Jurnal Ilmiah Sisfotenika. Volume 1. No. 1. hlm. 1-2
- Soekarso, Iskandar Putong. 2015. *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Soeryanto, Eddy Soegoto. 2017. *Tren Kepemimpinan Kewirausahaan dan Manajemen Inovatif di Era Bisnis Modern*. Yogyakarta: ANDI
- Tauhid, dkk. 2021. *Strategi Cerdas Dalam Pengembangan, Inovasi dan Perubahan Organisasi*. Jawa Tengah: Lakeisha