

## Peran Kepemimpinan terhadap Perubahan Organisasi Di Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen

**Nanda Checharia**

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Email: [nandacecahria@gmail.com](mailto:nandacecahria@gmail.com)

**Wahyu Eko Pujianto**

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Email: [wahyueko.mnj@unusida.ac.id](mailto:wahyueko.mnj@unusida.ac.id)

**Abstract.** *This research examines the role of leadership in managing organizational change. The role of leadership in today's organizations, organizational change has become a major and important thing. The role of an effective leader aims to successfully manage change. The aim of this research is to determine the role of leadership in the organizational change process, as an influence on future progress. Literature review and theoretical analysis are combined with qualitative research methodology in this work. Based on the research results, examine the meaning of leadership, the role of leadership for the organization and the leader's efforts to change the organization. Members inspire and motivate change when they participate in decision making and accept change under leadership. Planning, directing and implementing necessary changes becomes easier with collective decisions and those of a single leader. Department members who want to better manage organizational change will greatly benefit from this research.*

**Keywords:** *Leadership, organizational change*

**Abstrak.** Penelitian ini mengkaji peran kepemimpinan dalam mengelola perubahan organisasi. Peran Kepemimpinan dalam Organisasi saat ini, perubahan organisasi telah menjadi hal yang utama dan penting. Peran Seorang pemimpin yang efektif bertujuan untuk berhasil mengelola perubahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam proses perubahan organisasi, sebagai pengaruh kemajuan di masa mendatang. Tinjauan literatur dan analisis teoritis dikombinasikan dengan metodologi penelitian kualitatif dalam karya ini. Berdasarkan hasil penelitian, mengkaji makna kepemimpinan, peran kepemimpinan bagi organisasi dan upaya pemimpin untuk mengubah organisasi. Anggota memberi inspirasi dan motivasi untuk perubahan ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan menerima perubahan di bawah kepemimpinan. Merencanakan, mengarahkan dan melaksanakan perubahan yang diperlukan menjadi lebih mudah dengan keputusan bersama maupun dari seorang pemimpin. Anggota departemen yang ingin mengelola perubahan organisasi dengan lebih baik akan mendapatkan manfaat besar dari penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, perubahan organisasi.

### PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan teknologi semakin meningkat, begitu pula dengan perubahan paradigma berpikir kritis dan keberanian mengelola kinerja dalam organisasi. Organisasi tentu berkembang sesuai dengan kerjasama para pemimpin dan anggotanya. Kualitas pemenuhan terjamin keberhasilan dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi perkembangan organisasi tersebut (LRA et al., 2022).

Organisasi merupakan Sekumpulan orang yang bekerja sama yang memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan disebut organisasi. Perubahan organisasi disebabkan oleh beberapa hal, misalnya perubahan pesat teknologi dan kompetensi para anggota semakin berkembang. Kepemimpinan memiliki faktor terpenting dalam kemampuan organisasi untuk berperan dalam menciptakan sebuah perubahan ini (Bridges, 2019). Kepemimpin harus memiliki beberapa kriteria meliputi: 1) memiliki visi, untuk dikembangkan dan dibagikan; 2) memiliki kemampuan komunikasi yang efektif; (3) menjadi tauladan atau contoh perubahan untuk anggota; 4) mempunyai tindakan sebagai mentor; dan (5) pembaruan pemahaman teknologi. Kualitas kepemimpinan tersebut dapat dilihat pada perencanaan dan pelaksanaan perubahan organisasi (Syauqy, 2016).

Salah Satu hal yang perlu terjadi yakni adanya sebuah perubahan (Wahab, 2015). Untuk memulai perubahan ini, pemimpin harus mempunyai ilmu dasar yang jelas tentang visi, misi, dan tujuan strategis organisasi. Komandan (2014) mencatat bahwa proses perubahan memerlukan perencanaan yang matang, antara lain: kesiapan psikologis terhadap perubahan, memahami inisiatif perubahan, melibatkan pemimpin alumni, mengidentifikasi skill yang menjadi masalah, proses pemetaan, mengembangkan komunikasi yang efektif, memberikan dorongan dan pengembangan yang memadai, pelatihan dan pengukuran anggota yang masih membutuhkan bekal dalam menjalankan roda organisasi. Kesuksesan adalah sebuah indikator dari keberhasilan organisasi.

Beberapa pernyataan terkait masalah masalah yang menjadi pokok penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Keterbatasan pemimpin dalam menganalisis perubahan organisasi: Penelitian ini dapat mengkaji situasi dimana seorang pemimpin keterbatasan menyelesaikan sebuah hambatan dan masalah perubahan organisasi, seperti kemunduran atau ketidakaktifan anggota, ketidakpastian atau kurangnya efisiensi. komunikasi (Harahap, 2023). 2) Kegagalan pemimpin dalam melaksanakan perubahan: Studi ini dapat mengkaji permasalahan timbul menjadi hambatan pemimpin dalam melaksanakan perubahan yang direncanakan, seperti kurangnya komitmen, kurangnya anggota. 3) Dampak negatif pemimpin terhadap perubahan organisasi: kajian ini dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pemimpin yang tidak efektif atau tidak tepat. 4) Hambatan pemimpin dalam menghadapi perubahan teknologi: kajian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pemimpin menghadapi perkembangan pesat teknologi yang cepat dan tepat. 5) Keterlibatan pemimpin terhadap pembaruan budaya berkembang: peran kepemimpinan dalam menciptakan budaya yang mendukung perubahan,

termasuk cara kepemimpinan dapat memcontohkan etika, hak, kewajiban, tindakan dalam berperilaku di organisasi (Hayes, 2006).

Tujuan penulisan jurnal kepemimpinan ini adalah kepemimpinan diyakini sebagai motor penggerak utama organisasi yang mampu menciptakan budaya baru yang merespon perubahan. Pemimpin harus mampu mengantisipasi dan mengendalikan perubahan organisasi melalui kewenangannya dalam membangun struktur, manusia, teknologi dan mekanisme yang dapat menciptakan budaya baru yang lebih produktif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat disusun rumusan masalah yaitu:

1. Apa Makna kepemimpinan terhadap organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen.
2. Bagaimanakah keberhasilan tanggung jawab seorang pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya terhadap organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen.
3. Upaya apa yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap perubahan organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen (Wahab, 2015).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Pemimpin organisasi dituntut untuk memberikan manfaat kepada anggota departemen agar dapat memberi inspirasi dan motivasi anggota untuk kebersamai dalam menciptakan sebuah perubahan, aktif dan sangat setia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Habib, Nisa, Fatkhullah). , Ursah dan Budita, 2022). Salah satu faktor faktor keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dapat dilihat dari gaya atau strategi para pemimpinnya. Pemimpin bertanggung jawab atas kinerja atau penyelesaian semua tugas yang berada di bawah tanggung jawabnya. (Batubara, 2020; Heriyono dkk., 2021; Pujiyanto dan Evendi, 2021; Sudiantini dan Saputra, 2022; Sunarto, 2021). Hasibuan dan Melayu mengatakan gaya kepemimpinan dapat dilihat dari beberapa banyak hal yaitu; 1) Pengambilan suatu keputusan; 2) Memberikan motivasi; 3) Jaringan komunikasi; 4) Hubungan dengan anggotanya; dan 5) akuntabilitas (Hasibuan dan Malayu S.P, 2017).

### **a. Kepemimpinan**

Efektivitas pengelolaan untuk perubahan organisasi sangat utama berpengaruh . Dalam tercapai harapan organisasi, kepemimpinan berkerjasama dengan para anggota departemen tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya secara terstruktur. Proses ini berfokus pada upaya pemimpin untuk membawa perubahan. Kesuksesan dalam menciptakan sebuah perubahan telah lama dianggap sebagai fungsi kepemimpinan, karena kepemimpinan memainkan peran penting dalam perumusan rencana

kemajuan organisasi dan implementasi perubahan itu sendiri (Panjaitan dan Setiorini, 2018). Burhanuddin (2022) menyatakan bahwa kemampuan menetapkan arah dan tujuan organisasi dengan mengarahkan dan mengedepankan lingkungan kerja yang mendukung terlaksananya seluruh proses keberlangsungan didalam sebuah organisasi merupakan pembeda antara perubahan organisasi dan peran pemimpin (Harahap, 2023).

b. Peranan Seorang pemimpin

Peranan Seorang Pemimpin, yang meliputi: 1) Merencanakan perubahan hingga berjalannya roda organisasi; 2) Perencanaan perubahan, yang menunjukkan peran seorang pemimpin dalam perubahan organisasi; 3) Melakukan perubahan dan melaksanakan perubahan dengan berkerjasama anggota departemen organisasi (Kouzes & Posner, 2010). Dalam melaksanakan peran, tugas dan tanggung jawab pemimpin, pemimpin puncak perubahan harus memiliki sebuah pemikiran meliputi : 1) mengetahui tujuan perubahan; 2) Pilih perubahan yang akan dilakukan dan komunikasikan dengan para anggota; 3) menentukan pelaksanaan dan waktu perubahan organisasi; 4) Tanggung jawab atas segala masalah yang mungkin ada (Prochaska, Norcross, & DiClemente, 2018). Rivai (2013) mengatakan bahwa kinerja pemimpin dalam peran tertentu menentukan dirinya. Pemimpin organisasi berperan terhadap keberlangsungan organisasi juga bertanggung jawab atas kemajuan masa depan organisasi.

c. Upaya pemimpin untuk mengubah organisasi

Para pemimpin organisasi harus beradaptasi dengan tuntutan globalisasi, persaingan, perkembangan teknologi informasi, pengurangan sumber daya, dll. Selain itu, perlu didorong perubahan kegiatan pengelolaan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan, misalnya pengajaran kreatif, pembelajaran aktif, penelitian inovatif, efisiensi dan efektivitas, kepuasan profesional, dan lain-lain. Perubahan-perubahan tersebut harus diramalkan dalam rencana kerja nyata yang dituangkan dalam program kerja rencana strategis departemen. Konsekuensi dari perlunya perubahan dan sifat manajemen organisasi adalah perlunya model manajemen yang memahami sifat perubahan organisasi (Amir, 2016). Seorang pemimpin organisasi diharapkan dapat melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dan berkembang pada organisasi yang dipimpinnya. Harus ada prioritas dan tujuan yang ingin dicapai dalam hal kemajuan dan perubahan. Organisasi himpunan mahasiswa pendidikan manajemen dapat diubah, misalnya.

1. Mengutamakan keunikan/kekhasan program kerja akademik dan non-akademik agar lebih unik dibandingkan organisasi lain.
2. Kinerja para anggota departemen harus memiliki target matang dibandingkan organisasi lain. Efisiensi adalah proses pekerjaan tertentu yang direncanakan dengan baik untuk jangka waktu tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian tugas yang dilaksanakan dengan baik dan prestasi yang baik. Kinerja organisasi dapat dilihat berdasarkan empat indikator meliputi aspek psikologis, pemenuhan skill, operasional dan pembelajaran dan pertumbuhan Efektivitas organisasi juga menunjukkan berapa lama tugas telah diselesaikan dilaksanakan dan tugas diselesaikan (Pujianto & Larasati, 2022).
3. Seluruh anggota departemen secara konsisten menunjukkan praktik kerja yang unggul.
4. Praktikkan komunikasi yang baik dan terbuka dengan seluruh anggota dengan menerapkan transparansi.
5. Menjalin kerjasama dengan organisasi lain untuk memperluas wawasan dan lingkaran berpikir serta meningkatkan kualitas dan kapasitas anggotanya (Sihite & Saleh, 2019).

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptifkualitatif. Menurut Djajasudarma (2010:9), metode penelitian deskriptif adalah suatu metode yang tujuannya untuk membuat uraian; menciptakan uraian, gambaran data, sifat-sifat dan hubungan fenomena yang diteliti secara sistematis, obyektif dan tepat. Subyek penelitian ini adalah kebebasan berkomunikasi. Sumber informasi penelitian ini adalah buku, majalah atau artikel di internet yang merupakan sumber sekunder yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Kemudian diseleksi, disajikan, dianalisis dan diolah menjadi ringkas dan sistematis. Pengumpulan data yang diberikan dilakukan melalui metode penelitian kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca bahan pustaka melalui metode mendengarkan atau observasi untuk menemukan gagasan tentang apa yang tercakup dalam makalah penelitian. Setelah membaca, tandai bagian-bagian penting dan tuliskan. Analisislah data penelitian ini dengan cara menyederhanakan datanya kemudian menarik kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

a) Perubahan harus tepat sasaran. Kepemimpinan yang baik, kecerdikan, pemahaman dan pengelolaan perubahan terus memastikan bahwa organisasi bersifat dinamis dan bukan statis. Hal ini dilakukan sebagai pengakuan akan perlunya perencanaan perubahan organisasi dalam menghadapi perubahan yang cepat dan tidak pasti. Karena faktor-faktor yang dapat mencegah perubahan dan tujuan strategis kemajuan organisasi sangatlah penting, para pemimpin organisasi harus merencanakan program kerja dan menciptakan sebuah gerakan perubahan dengan matang.

1) Masa transisi membutuhkan pemimpin yang mampu dengan keyakinan dan dedikasi tinggi. Pemimpin harus mempunyai kekuatan dan keinginan untuk menentukan arah perubahan karena mengelola perubahan dengan kompleksitasnya memerlukan kekuatan, keyakinan dan komitmen terhadap proses perubahan.

2) Untuk menjalankan sebuah visi, pemimpin haruslah seorang visioner yang melihat masa depan dan menjaga organisasi tetap bergerak dengan menyusun dan menciptakan visi untuk masa depan. Langkah selanjutnya adalah mengoordinasikan kegiatan masing-masing anggota organisasi, menciptakan sebuah pendekatan melalui komunikasi terbuka dan memantau kinerja para anggota.

3) Manajemen perubahan harus dipahami untuk menghindari kebingungan pada saat perubahan dan implementasi. Pemimpin yang berpengalaman dapat mengidentifikasi strategi dan membuat rencana perubahan yang meletakkan dasar bagi keberhasilan organisasi kemahasiswaan. Manajer menyelesaikan permasalahan yang timbul akibat perubahan dengan mencermati dan mengevaluasi permasalahan, keadaan dan motivasi organisasi.

4) Kepemimpinan berfokus pada pengembangan melalui perubahan yang berkelanjutan. Pemimpin harus terjun dalam peninjauan setiap tes, munculnya perencanaan dan pelaksanaan dan terapkan perubahan. Kepemimpinan bertanggung jawab untuk memberi sebuah motivasi terhadap jajaran departemen untuk melakukan perubahan, mengembangkan langkah langkah baru untuk mengungkap masalah baru, dan mendukung strategi strategi baru dalam memecahkan hambatan organisasi.

Manajemen dapat menjadi solusi atau akar permasalahan. Survei Deloitte sebagai pemimpin baru Tren Tenaga Kerja Sumber Daya Manusia Dunia 2014-2015 untuk CEO Top Dunia menunjukkan hal itu Posisi pemimpin semakin penting, namun pada saat yang sama kesenjangan kesiapan kepemimpinan semakin lebar ekspansi (Deloitte, 2015). Dalam hal ini, masalah bagi sebagian besar organisasi adalah metodenya kepemimpinan eksekutif di tengah

perkembangan organisasi yang pesat dan tren yang rendah komitmen dan tanggung jawab. Oleh karena itu, perlu fokus pada pengembangan manajemen strategis terpadu. Identifikasi dan kembangkan pemimpin saat ini dan masa depan yang tahu cara menavigasi dalam dinamika arus perubahan (Pujiyanto, 2022).

b) memenuhi peran manajer dalam pengembangan perubahan manajemen;

- 1) Buatlah rencana perubahan.
- 2) Mengkoordinasikan proses pelaksanaan perubahan organisasi.
- 3) Gunakan sumber daya organisasi untuk beradaptasi dan berubah (Damayanti et al., 2022).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan organisasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Peran seorang pemimpin adalah mampu memimpin dan mengorganisasikan para anggota manajemen agar bekerja sesuai dengan tujuan manajemen. Kepemimpinan yang kuat diperlukan untuk meyakinkan dan membimbing anggota manajemen untuk berubah. Jika organisasi ingin bertahan dan sukses dalam jangka panjang, penting untuk mengubah cara pengelolaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, A. D., Febriani, R. D., Desi, D., & Tarina, Y. (2022). Kebijakan Kepemimpinan Nasional Terhadap Kebebasan Informasi di Era Digital. *Researchgate.Net*, 12. [https://www.researchgate.net/profile/AuliaDwiDamayanti/publication/360223296\\_Kebijakan\\_Kepemimpinan\\_Nasional\\_Terhadap\\_Kebebasan\\_Informasi\\_di\\_Era\\_Digital/links/6269565b6a39cb1180df324b/KebijakanKepemimpinan-Nasional-TerhadapKebebasan-Informasi-di-Era-D](https://www.researchgate.net/profile/AuliaDwiDamayanti/publication/360223296_Kebijakan_Kepemimpinan_Nasional_Terhadap_Kebebasan_Informasi_di_Era_Digital/links/6269565b6a39cb1180df324b/KebijakanKepemimpinan-Nasional-TerhadapKebebasan-Informasi-di-Era-D)
- Harahap, R. R. (2023). Manajemen Perubahan Organisasi: Peran Kepemimpinan. *Management of Organizational Change: The Role of Leadership. Journal of Nusantara Economic Science (JNES) e-ISSN*, 1(2), 2986–9463.
- Hayes, J. (2006). The Theory and Practice of Change Management. *Asian Business & Management*, 5(1), 153–155. <https://doi.org/10.1057/palgrave.abm.9200152>
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2010). *The Leadership Challenge Activities Book*. 671.
- LRA, N. A., Egalita, D. Y. P., Nilma, F. N. F., & ... (2022). Implementasi Servant Leadership Pada Organisasi Legiun Veteran Republik Indonesia Kabupaten Sidoarjo (Studi Kasus Pada Legiun). *Jurnal Akuntansi ...*, 2(2), 229 –234. <http://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaem/article/view/262%0Ahttp://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaem/article/download/262/204>
- Pujianto, W. E. (2022). Transformasional Leaderships Sebagai Gaya Kepemimpinan Strategis Masa Depan pada Satuan Polisi Sektor. *Public Sphere Review*, 1(1), 32 –41. <https://doi.org/10.30649/psr.v1i1.29>
- Pujianto, W. E., & Larasati, A. L. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi dengan Model Blue Ocean Leadership melalui Dimensi Spiritual. *Journal of Research and Technology*, 8(2), 179 –193. <https://journal.unusida.ac.id/index.php/jrt/article/view/670>
- Sihite, M., & Saleh, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi: Tinjauan Konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2, 29 –44.
- Syauqy, K. (2016). Kepemimpinan Dalam Perubahan Organisasi Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Journal of Sunan Gunung Djati State Islamic University (UIN)*, 15(1), 165 – 175.
- Wahab, A. A. (2015). Kepemimpinan Dalam Perubahan Dan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Elektika*, 3 (1), 3 –8.