

## PERAN PEMIMPIN DALAM PERUBAHAN ORGANISASI

Asniman Ndraha \*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Gunungsitoli  
\*e-mail: [asnimannndraha534@gmail.com](mailto:asnimannndraha534@gmail.com)

### Abstrak

Perubahan organisasi merupakan suatu proses yang tidak dapat dihindari dalam upaya mempertahankan keberlangsungan dan daya saing organisasi di tengah perkembangan lingkungan yang semakin dinamis. Perubahan dapat terjadi akibat perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan masyarakat, persaingan bisnis, maupun perubahan kebijakan yang memengaruhi aktivitas organisasi. Dalam menghadapi kondisi tersebut, pemimpin memiliki peran yang sangat penting karena keberhasilan perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pemimpin dalam perubahan organisasi, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan perubahan, serta menjelaskan berbagai hambatan yang muncul selama proses perubahan berlangsung. Penelitian menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari berbagai buku, jurnal ilmiah, dan sumber akademik lain yang relevan dengan topik penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin berperan sebagai agen perubahan, pembangun visi organisasi, motivator, komunikator, dan pengambil keputusan yang mampu mengarahkan organisasi dalam menghadapi perubahan. Kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan kesiapan organisasi, mengurangi resistensi anggota organisasi, serta mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi memerlukan pemimpin yang adaptif, visioner, dan mampu mengelola perubahan secara efektif untuk menghadapi tantangan lingkungan yang terus berkembang.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Organisasi, Perubahan Organisasi, Manajemen, motivasi, organisasi

### Abstract

Organizational change is an unavoidable process in maintaining organizational sustainability and competitiveness in an increasingly dynamic environment. Changes may occur due to technological developments, changing societal needs, business competition, and policy changes affecting organizational activities. In facing these conditions, leaders play a crucial role because the success of organizational change is highly influenced by their ability to direct, motivate, and influence organizational members. This study aims to analyze the role of leaders in organizational change, identify factors influencing successful change implementation, and explain obstacles encountered during the change process. The research employs a literature review method with a descriptive qualitative approach. Data were collected from books, scientific journals, and other academic sources relevant to the topic. The findings indicate that leaders act as change agents, vision builders, motivators, communicators, and decision-makers who guide organizations through change. Effective leadership increases organizational readiness, reduces resistance among members, and supports the achievement of organizational goals. Therefore, organizations require adaptive and visionary leaders who can effectively manage change in order to face continuously evolving environmental challenges.

**Keywords:** Leadership, Organizational Change, Management, Motivation, Organization.

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi yang berlangsung sangat cepat, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal. Perubahan tersebut dapat berupa perubahan teknologi, struktur organisasi, budaya kerja, strategi bisnis, maupun sistem manajemen yang digunakan. Organisasi yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan daya saing dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perubahan organisasi menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari dalam upaya menjaga keberlangsungan organisasi.

Perubahan organisasi sering kali menimbulkan berbagai tantangan. Tidak semua anggota organisasi dapat menerima perubahan dengan mudah karena perubahan dapat memengaruhi pola kerja, tanggung jawab, maupun kebiasaan yang telah berlangsung dalam waktu yang lama. Kondisi tersebut sering menimbulkan resistensi atau penolakan terhadap perubahan yang dilakukan organisasi. Resistensi dapat terjadi karena adanya rasa takut terhadap ketidakpastian, kekhawatiran kehilangan posisi, maupun kurangnya pemahaman mengenai manfaat perubahan yang akan dilakukan.

Dalam menghadapi situasi tersebut, pemimpin memiliki peran yang sangat penting. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab dalam merencanakan perubahan, tetapi juga harus mampu mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi anggota organisasi agar dapat menerima serta mendukung perubahan yang dilakukan. Keberhasilan perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi yang efektif, menciptakan visi yang jelas, dan menumbuhkan komitmen anggota organisasi terhadap tujuan perubahan.

Menurut Robbins dan Judge (2022), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Yukl (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain agar memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan serta bagaimana melakukannya secara efektif. Dalam konteks perubahan organisasi, kepemimpinan menjadi faktor penting karena perubahan tidak hanya melibatkan sistem dan prosedur, tetapi juga melibatkan perilaku manusia yang berada di dalam organisasi.

Kotter (2019) menyatakan bahwa sebagian besar kegagalan perubahan organisasi disebabkan oleh lemahnya kepemimpinan dalam mengelola proses perubahan. Banyak organisasi gagal menciptakan perubahan yang berkelanjutan karena kurangnya komunikasi, rendahnya keterlibatan anggota organisasi, serta tidak adanya visi yang jelas mengenai arah perubahan. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perubahan organisasi.

Penelitian mengenai kepemimpinan dan perubahan organisasi telah banyak dilakukan oleh berbagai peneliti. Astuti dan Prayogi (2021) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Hidayat dan Nugroho (2022) juga menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun kepercayaan dan komitmen anggota organisasi. Selain itu, Sari dan Putra (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam membantu organisasi beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara kepemimpinan dan perubahan organisasi, sebagian besar penelitian masih berfokus pada organisasi tertentu dan belum memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai berbagai peran pemimpin dalam menghadapi perubahan organisasi secara umum. Selain itu, perkembangan teknologi digital, transformasi bisnis, dan perubahan pola kerja modern menciptakan tantangan baru yang menuntut organisasi untuk melakukan perubahan secara lebih cepat dibandingkan sebelumnya. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep kepemimpinan yang telah dijelaskan dalam teori dengan tantangan perubahan organisasi yang dihadapi saat ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pemimpin dalam perubahan organisasi, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan perubahan organisasi, serta menjelaskan berbagai hambatan yang muncul selama proses perubahan berlangsung. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi

terhadap pengembangan ilmu kepemimpinan dan menjadi referensi bagi organisasi dalam mengelola perubahan secara efektif.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (library research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami dan menganalisis berbagai teori, konsep, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepemimpinan dan perubahan organisasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku manajemen, buku kepemimpinan, jurnal nasional dan internasional, artikel ilmiah, serta berbagai sumber akademik lain yang relevan dengan topik penelitian. Pemilihan sumber dilakukan berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian sehingga data yang diperoleh memiliki relevansi dan kredibilitas yang memadai.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu identifikasi sumber literatur, seleksi referensi yang relevan, pengelompokan informasi berdasarkan tema pembahasan, serta pencatatan data yang mendukung tujuan penelitian. Literatur yang digunakan mencakup teori kepemimpinan, teori perubahan organisasi, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan peran pemimpin dalam perubahan organisasi.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif melalui proses reduksi data, penyajian data, interpretasi, dan penarikan kesimpulan. Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran pemimpin dalam perubahan organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Peran Pemimpin sebagai Agen Perubahan**

Pemimpin memiliki peran sebagai agen perubahan yang bertanggung jawab dalam mengidentifikasi kebutuhan organisasi terhadap perubahan. Sebagai agen perubahan, pemimpin harus mampu melihat peluang dan tantangan yang dihadapi organisasi serta menentukan langkah-langkah strategis untuk mengatasi berbagai permasalahan yang muncul.

Peran agen perubahan menuntut pemimpin untuk memiliki kemampuan berpikir visioner. Pemimpin harus mampu memprediksi perubahan lingkungan dan menyiapkan organisasi agar dapat beradaptasi secara efektif. Kemampuan tersebut menjadi sangat penting karena perubahan yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi.

Menurut Kotter (2019), keberhasilan perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menciptakan rasa urgensi terhadap perubahan. Ketika anggota organisasi memahami alasan perlunya perubahan, mereka akan lebih mudah menerima dan mendukung proses perubahan yang dilakukan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menjelaskan manfaat perubahan secara jelas kepada seluruh anggota organisasi.

Contoh nyata dapat dilihat pada berbagai organisasi yang melakukan transformasi digital. Perubahan dari sistem manual menuju sistem digital membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengarahkan karyawan agar siap mempelajari teknologi baru dan menyesuaikan diri dengan perubahan cara kerja yang terjadi.

## **B. Peran Pemimpin dalam Membangun Visi Organisasi**

Visi merupakan gambaran mengenai kondisi yang ingin dicapai organisasi pada masa yang akan datang. Dalam proses perubahan organisasi, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan visi yang jelas, realistis, dan mudah dipahami oleh seluruh anggota organisasi.

Northouse (2021) menjelaskan bahwa visi yang kuat dapat memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi organisasi. Melalui visi yang jelas, anggota organisasi dapat memahami alasan perubahan dilakukan serta manfaat yang akan diperoleh di masa mendatang.

Visi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan perubahan, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi kerja anggota organisasi. Ketika anggota organisasi memahami tujuan yang ingin dicapai, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap keberhasilan perubahan organisasi.

## **C. Peran Pemimpin sebagai Motivator**

Motivasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan perubahan organisasi. Ketika organisasi melakukan perubahan, sering kali muncul rasa khawatir, ketidakpastian, dan ketakutan di kalangan anggota organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan anggota organisasi dalam menghadapi perubahan.

Yukl (2020) menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu instrumen penting dalam kepemimpinan karena mampu memengaruhi perilaku anggota organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi secara efektif akan lebih mudah memperoleh dukungan dalam menjalankan program perubahan.

Motivasi dapat diberikan melalui penghargaan, pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan diri, maupun dukungan moral. Selain itu, pemimpin juga perlu memberikan contoh yang baik dalam menghadapi perubahan sehingga anggota organisasi memiliki keyakinan bahwa perubahan dapat dilaksanakan dengan sukses.

## **D. Peran Pemimpin dalam Komunikasi Organisasi**

Komunikasi merupakan salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan perubahan organisasi. Informasi yang tidak tersampaikan dengan baik dapat menimbulkan kesalahpahaman dan meningkatkan resistensi terhadap perubahan.

Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa komunikasi merupakan sarana utama dalam menyampaikan informasi, membangun hubungan kerja, serta menciptakan koordinasi dalam organisasi. Dalam situasi perubahan, komunikasi yang efektif dapat mengurangi ketidakpastian yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Pemimpin harus mampu menyampaikan informasi secara terbuka, jelas, dan konsisten. Selain itu, komunikasi dua arah perlu diterapkan agar anggota organisasi memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat, masukan, maupun kekhawatiran yang mereka rasakan selama proses perubahan berlangsung.

Komunikasi yang efektif juga mampu meningkatkan kepercayaan anggota organisasi terhadap pemimpin. Ketika anggota organisasi merasa didengarkan dan dihargai, mereka akan lebih bersedia untuk mendukung perubahan yang dilakukan organisasi.

### **E. Hambatan dalam Perubahan Organisasi**

Perubahan organisasi tidak selalu berjalan sesuai dengan rencana. Berbagai hambatan dapat muncul selama proses perubahan berlangsung. Salah satu hambatan yang paling umum adalah resistensi terhadap perubahan.

Menurut Yukl (2020), resistensi terhadap perubahan merupakan reaksi yang wajar karena individu cenderung mempertahankan kondisi yang dianggap nyaman dan aman. Resistensi dapat muncul karena ketakutan terhadap ketidakpastian, kekhawatiran kehilangan posisi, maupun kurangnya pemahaman mengenai manfaat perubahan.

Selain faktor individu, hambatan juga dapat berasal dari budaya organisasi yang sulit berubah, keterbatasan sumber daya, serta kurangnya dukungan dari manajemen. Hambatan-hambatan tersebut dapat mengurangi efektivitas pelaksanaan perubahan apabila tidak ditangani dengan baik.

### **F. Strategi Pemimpin Mengatasi Hambatan Perubahan**

Dalam menghadapi berbagai hambatan tersebut, pemimpin perlu menerapkan strategi yang tepat. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah meningkatkan komunikasi dengan anggota organisasi. Komunikasi yang baik dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan pemahaman mengenai manfaat perubahan.

Selain itu, pemimpin juga perlu melibatkan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Keterlibatan tersebut dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perubahan sehingga anggota organisasi lebih bersedia mendukung kebijakan yang diterapkan.

Pelatihan dan pengembangan kompetensi juga menjadi strategi penting dalam mengatasi hambatan perubahan. Melalui pelatihan, anggota organisasi dapat memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.

### **G. Implikasi Kepemimpinan terhadap Keberhasilan Perubahan Organisasi**

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan perubahan organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat kerja sama antaranggota organisasi.

Jika dianalisis berdasarkan teori Robbins dan Judge (2022), keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan sangat dipengaruhi oleh perilaku anggota organisasi. Dalam hal ini, pemimpin berperan sebagai penggerak yang mampu memengaruhi perilaku tersebut sehingga anggota organisasi memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menerima perubahan.

Sementara itu, Kotter (2019) menekankan bahwa perubahan yang berhasil memerlukan kepemimpinan yang mampu menciptakan visi, membangun komitmen, dan mempertahankan momentum perubahan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, perubahan organisasi berisiko mengalami kegagalan meskipun organisasi memiliki sumber daya yang memadai.

Dengan demikian, kualitas kepemimpinan menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks dan dinamis.

### **H. Kelemahan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya menggunakan metode studi literatur sehingga tidak melibatkan pengumpulan data secara langsung pada organisasi tertentu. Kedua, hasil penelitian sangat bergantung pada kualitas dan relevansi sumber literatur yang digunakan. Ketiga, penelitian belum melakukan perbandingan empiris mengenai efektivitas berbagai gaya kepemimpinan dalam menghadapi perubahan organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian lapangan sehingga menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan komprehensif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan perubahan organisasi. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga berperan sebagai agen perubahan, pembangun visi organisasi, motivator, dan komunikator yang mampu mengarahkan anggota organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perubahan organisasi dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi yang efektif, menciptakan motivasi kerja, serta mengatasi berbagai hambatan yang muncul selama proses perubahan berlangsung.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa resistensi terhadap perubahan merupakan tantangan yang sering dihadapi organisasi. Namun, melalui kepemimpinan yang efektif, hambatan tersebut dapat diminimalkan sehingga perubahan dapat berjalan lebih optimal. Dengan demikian, organisasi perlu mengembangkan kualitas kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan inovatif agar mampu menghadapi berbagai perubahan lingkungan yang semakin kompleks pada era modern.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership*. London: Kogan Page.
- Astuti, R., & Prayogi, M. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 115–124.
- Daft, R. L. (2021). *Management*. Boston: Cengage Learning.
- Hidayat, T., & Nugroho, A. (2022). Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(1), 45–56.
- Kotter, J. P. (2019). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- Sari, D., & Putra, R. (2023). Kepemimpinan Transformasional dan Adaptasi Organisasi pada Era Digital. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(3), 201–214.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Boston: Pearson Education.