

Influence of Essential Roles of Leadership in Implementing Change

by Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital

Submission date: 08-Jul-2022 01:24PM (UTC-0400)

Submission ID: 1868147647

File name: 56._Siti_Hazrah,_Nuri_Aslami.pdf (279.88K)

Word count: 3356

Character count: 23321

Influence of Essential Roles of Leadership in Implementing Change **Pengaruh Peran-Peran Esensial Kepemimpinan dalam Implementasi Perubahan**

Siti Hazrah ¹, Nuri Aslami ²

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ¹ sitihazrah.hatta21@gmail.com; ² nuriaslami@uinsu.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [8 Juni 2022]

Revised [28 Juni 2022]

Accepted [6 Juli 2022]

KEYWORDS

Organizational Change,
Leadership, Change in
Leadership

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Perubahan organisasi dapat berupa perubahan teknis, struktural, personal, dan fisik yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, dan budaya baru. Dalam melakukan perubahan organisasi, banyak faktor yang menghambat, seperti budaya organisasi yang menolak perubahan dan kepemimpinan yang lemah. Kepemimpinan adalah kekuatan pendorong di balik keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perubahan perlu menetapkan tujuan perubahan, membuat keputusan tentangnya, dan memutuskan perubahan apa yang akan dibuat. Dengan menggunakan metode literature review, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implikasi pentingnya peran kepemimpinan dalam melakukan perubahan.

ABSTRACT

Organizational changes can be technical, structural, personal, and physical changes that require new knowledge, skills, and culture. When making changes to an organization, there are many factors that prevent it, such as an organizational culture that resists the changes and weak leadership. Leadership is the driving force behind the success of an organization. Therefore, change leaders need to set change goals, make decisions about them, and decide what changes to make. Using literature review methods, this study aims to determine the implications of the important role of leadership in making change.

PENDAHULUAN

Transformasi atau perubahan organisasi sudah menjadi sebuah isu global sejak didengungkannya revolusi industri. Organisasi yang ingin menjadi pemenang dalam persaingan bisnis abad 21 harus mampu melakukan berbagai perubahan dan inovasi organisasional, dan tidak bisa melepaskan diri dari perubahan yang tak terhindarkan. Perubahan organisasional menjadi isu yang sangat relevan dalam bisnis sehingga perlu dipersiapkan manajer-manajer yang dapat mengakomodir isu-isu yang berhubungan dengan konteks perubahan tersebut. Perubahan organisasi bisa berupa perubahan Teknologi, struktur, individu dan fisik yang Membutuhkan pengetahuan, keterampilan Serta budaya baru. Dalam melakukan Perubahan terhadap organisasi banyak faktor Yang menghambat perubahan tersebut Termasuk budaya organisasi yang menolak Akan perubahan serta kepemimpinan yang Lemah. Pernyataan tersebut didukung oleh Pendapat Daff (1988: 659) bahwa Kepemimpinan dapat mendorong serta Mendukung kreatifitas untuk membantu Pengikut dan organisasi agar lebih menerima Serta siap berubah. Selanjutnya penelitian Bishop (2001: 2020-227) menyatakan bahwa pimpinan pada tingkat puncak memfasilitasi kemampuan untuk perubahan dalam tingkatan mendukung serta mengembangkan kemampuan untuk perubahan. Hasil penelitian tersebut menyiratkan bahwa semakin kuat kepemimpinan seseorang dalam melakukan tindakan untuk perubahan organisasi maka akan semakin tinggi tingkat tercapainya perubahan organisasi, sebaliknya semakin lemah kepemimpinan seseorang dalam mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk melakukan perubahan, maka semakin rendah pula tingkat tercapainya perubahan. Seperti mengelola ketidakpuasan dengan status quo diantara karyawan, kebutuhan akan model atau visi masa depan yang akan menuntun redesain organisasi dan kebutuhan akan proses perubahan yang dikelola dengan baik untuk membantu karya-wan memodifikasi sikap dan perilaku mereka. Tiga kondisi di atas harus dikelola dengan penuh kekuatan untuk melewati penghalang perubahan yang datang justru dari para manajer maupun karyawan ketika merasakan perubahan budaya.

Mereka menganggap dengan perubahan berarti kehilangan kekuasaan atau power seperti bergesernya responsibility dan accountability, kehilangan pola hubungan dengan adanya manajemen baru, kehilangan dalam hal reward khususnya status dan uang serta kehilangan identitas dengan adanya perubahan strategi organisasi (dalam Michael Beer, 1987). Tujuan didirikannya suatu organisasi adalah berusaha agar tetap bisa bertahan (survive) dalam jangka panjang, berkembang (developed) dalam jangka menengah dan mampu menghasilkan output yang lebih baik dalam jangka pendek. Tujuan jangka pendek tersebut meliputi mampu menghasilkan produk murah dan berkualitas, mampu merebut pangsa pasar, mampu menghasilkan profit dan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan. Agar semua tujuan itu dapat terealisasi maka organisasi harus berani melakukan perubahan atau inovasi sesuai

dengan perkembangan lingkungan (breaking the rules) dan menanamkan kepercayaan bahwa melakukan sesuatu yang berbeda bukan berarti melawan tatanan yang sudah ada tapi justru sebagai upaya memenuhi kebutuhan pelanggan yang senantiasa berkembang dan berubah. Menurut Mc Kinsay desain organisasi didefinisikan sebagai 7-S yaitu: Strategy, harus memiliki strategi yang dapat menghantarkan organisasi mencapai tujuannya sesuai dengan SWOT organisasi. Ada tiga strategi yang dapat digunakan yaitu cost leadership, focus, dan product differentiated; Structure, ada empat hal yang harus diperhatikan span of control, departementalisasi, sentralisasi—desentralisasi dan koordinasi; Staff, proses pemilihan staf yang akan digunakan harus tepat sesuai strategi yang digunakan; Skills, disesuaikan dengan strategi yang digunakan organisasi; Shares value; Style dan System harus sesuai dengan strategi yang digunakan dalam organisasi.

Oleh karena semua di dunia ini berubah maka 7-S atau desain organisasi juga harus berubah sesuai dengan perubahan lingkungan agar dapat lebih adaptif, lebih kompetitif dan dalam jangka panjang dapat survive. Kombinasi dari kompetisi global, komputerisasi dalam proses manufaktur, dan komunikasi instan mempunyai implikasi yang lebih jauh sejak dimulainya revolusi industri. Beberapa literatur organisasi memperingatkan para manajer bahwa masa depan organisasi tergantung pada kemampuan mereka untuk memenangkan perubahan. Sehingga perubahan dan pengembangan organisasional perlu dilaksanakan, dikelola, dan dievaluasi hasilnya oleh para manajer dengan baik. Perubahan bisa dilakukan secara sukarela maupun dengan paksaan melalui penggantian karyawan, training, dan pengunduran diri. Perubahan juga harus dikelola dengan baik secara integral bukan parsial. Proses perubahan adalah kekompakan atau semua elemen dalam organisasi harus berubah sehingga kepercayaan terhadap agen perubahan dan kondisi ideal sangat diperlukan di masa yang akan datang. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa kunci perubahan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang diperlukan sebagai agen perubahan dalam hal ini adalah pemimpin yang konsisten, dan mampu turut berpartisipasi dalam setiap proses perubahan yang akan dilakukan serta bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme. Pemimpin yang tidak hanya pandai memberi instruksi saja tetapi pemimpin yang bisa menjadi fasilitator, koordinator, konselor dan motivator bagi semua anggota organisasi. Manajer atau pemimpin yang efektif harus mengelola perubahan sebagai sebuah pertanggungjawaban integral. Untuk mengelola perubahan, manajer kontemporer seharusnya mengembangkan pendekatan pendekatan yang sesuai dalam mengadopsi dan mengimplementasikan perubahan itu. Sehingga proses perubahan organisasional yang akan dilaksanakan memperoleh dukungan dari semua anggota organisasi. Namun demikian, perlu disadari bahwa tidak semua organisasi mampu mengimplementasikan pendekatan – pendekatan perubahan yang tepat sehingga proses perubahan masih tersendat-sendat.

Hal itu terjadi karena semua anggota organisasi belum mendukung dan menerima perubahan yang ada atau menolak perubahan karena krisis kepercayaan terhadap agen perubahan. Di sisi lain, para pemimpin juga sebagai penghalang utama terciptanya perubahan yang efektif. Mereka terlanjur memiliki status-quo yang menguntungkan mereka sehingga sulit untuk diajak berubah, dengan alasan takut merubah mekanisme yang sudah ada. Pemimpin juga harus mendukung proses perubahan melalui upaya penciptaan organisasi pembelajaran sebagai bagian budaya organisasi. Pemimpin yang mengimplementasikan program perubahan mempunyai komitmen untuk membuat perubahan fundamental dalam perilaku organisasional. Fokus atau inti dari proses perubahan adalah prinsip pembelajaran dalam organisasi yang memungkinkan individu untuk tidak mempelajari perilaku atau kebiasaan masa lalu dan mempelajari cara-cara baru dalam memecahkan masalah organisasi. Para pemimpin juga percaya bahwa pembelajaran dalam organisasi merupakan kunci keefektifan proses perubahan dan pertumbuhan organisasi tersebut, sehingga isu organisasi pembelajaran (budaya pembelajaran) perlu ditanggapi dan dikelola dengan baik. Tulisan ini bertujuan untuk mengulas pentingnya suatu revolusi organisasi, dan model pengelolaan perubahan organisasional yang lebih baik melalui peran kepemimpinan transformasional dan penciptaan organisasi pembelajaran yang dapat mendorong keberhasilan proses perubahan adalah tersebut.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kekuatan pendorong di balik keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan adalah tentang membantu orang lain memahami apa yang perlu mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi mereka dan bagaimana melakukannya dengan benar dan efektif. Merupakan proses yang mempengaruhi. Proses ini penting dan menjadi tugas utama bagi pemimpin untuk melaksanakan perubahan. Kepemimpinan selalu dianggap sebagai target keberhasilan manajemen perubahan, karena sangat penting dalam mengembangkan visi akhir kegiatan dan mengimplementasikan perubahan itu sendiri [4]. Menurut Burhanuddin, kepemimpinan penting bagi manajemen karena dapat menentukan arah dan tujuan suatu organisasi dengan memberikan arahan untuk menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung bagi terselenggaranya seluruh proses manajemen. saya bisa mengatakan.

Menurut Robbert D Stuart (2002: 352) bahwa pemimpin adalah seorang yang diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan itu James P. Spillane (2006: 10) menyatakan bahwa pemimpin itu agen perubahan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang lebih daripada pengaruh orang-orang tersebut kepadanya

Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi dapat dilihat dari fungsinya manajemen yang dilakukan oleh pemimpin, yaitu: 1) Merencanakan perubahan, 2) Mengorganisasikan perubahan organisasi ke dalam pelaksanaannya; 3) Memobilisasi dan mengarahkan sumber daya organisasi untuk berubah dan melakukan perubahan. Jika dikaitkan dengan peran, tugas dan tanggung jawab pemimpin, kepemimpinan (pemimpin) dalam perubahan harus: 1) Menetapkan tujuan perubahan; 2) Memutuskan perubahan apa yang akan dan harus dilakukan; 3) Menentukan periode pelaksanaan dan terjadinya perubahan organisasi; 4) bertanggung jawab atas kemungkinan timbulnya risiko sebagai akibat dari keputusan perusahaan. Menurut Rivai, peran adalah pengaturan perilaku seseorang dalam posisi tertentu. Dalam hal ini pemimpin organisasilah yang memiliki peran dan di dalamnya membawa harapan bagaimana perilaku orang dalam peran tersebut nantinya. Ada tiga (3) peran kepemimpinan, yaitu: 1. Peran kepemimpinan dalam pengambilan keputusan, 2. Peran kepemimpinan dalam memerintah manajemen konflik, dan 3. peran kepemimpinan dalam membangun pola pikir yang berubah bagi sumber daya manusia.

Konsep Kepemimpinan Perubahan

Pada dasawarsa akhir ini, kepemimpinan lebih Populer dengan kepemimpinan perubahan. Richard L. Daff mengemukakan konsep kepemimpinan dalam satu definisi saja yaitu "kepemimpinan adalah merupakan suatu pengaruh hubungan antara pimpinan dan pengikut (followers) yang bermaksud pada perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama" Dari definisi tersebut tercakup tujuh unsur yang esensial dalam kepemimpinan, (1) pemimpin (leader), (2) pengaruh (Influence), (3) pengikut (Follower), (4) maksud (Intention), (5) Tujuan bersama (shared purpose), (6) Perubahan(change), (7) tanggung jawab pribadi (Personal responsibility). pengaruh adalah hubungan timbal balik bukan satu arah antara pemimpin dengan pengikut dengan maksud dan harapan terjadi perubahan yang berarti sebagai hasil dari tujuan bersama. Dari pandangan Daff di atas dapat dipahami bahwa pengaruh tidak dikaitkan dengan unsur kekuasaan maupun paksaan yang dilakukan pemimpin terhadap bawahan. Pemimpin mempengaruhi bawahan dan juga bawahan dapat mempengaruhi pemimpin, malahan menurut Daff pengikut yang baik bukanlah "Yes people" kadang-kadang pemimpin yang efektif sama dengan dengan pengikut yang efektif, hanya berbeda dalam memainkan perannya. Kemudian unsur tanggung jawab pribadi dan integritas (personal responsibility and integrity) menunjukkan adanya tanggung jawab antara pimpinan dan orang-orang yang ada dalam organisasi harus sama-sama mempunyai tanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan.

Sedangkan unsur perubahan (change) merupakan hasil dari pimpinan dan pengikut yang menjadi harapan masa depan dan mereka sama-sama menciptakan perubahan, bukan memelihara status quo. Atau dengan kata lain perubahan adalah gambaran dari tujuan bersama (shared purpose). Jika dicermati ketujuh elemen kepemimpinan yang dikemukakan oleh Daff, terkandung makna penting, bahwa antara pimpinan dan pengikut tidak terdapat perbedaan yang nyata dalam memberikan pengaruh dan tanggung jawab untuk mencapai perubahan. Yang berbeda adalah peran antara pemimpin dan pengikut. Dari beberapa definisi dan konsep kepemimpinan di atas terlihat bahwa kepemimpinan pada artinya merupakan adanya kegiatan/aktivitas mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama, apakah tujuan itu berupa perubahan organisasi dan sebagainya

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian literature review. Dalam melakukan pengumpulan data penulis mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan sistem pemasaran dan pemasaran digital melalui data-data pendukung yang bersumber dari jurnal dan buku-buku penunjang.

Literature review seperti yang dijelaskan Cooper dalam Creswell (2010) memiliki beberapa tujuan yaitu menginformasikan kepada pembaca hasil-hasil penelitian lain yang berkaitan erat dengan penelitian yang dilakukan saat itu, menghubungkan penelitian dengan literatur-literatur yang ada, dan mengisi celah

dalam penelitian-penelitian sebelumnya, literature review berisi ulasan, rangkuman, dan pemikiran penulis tentang beberapa sumber pustaka (artikel, buku, slide, informasi dari internet, data gambar dan grafik dan lain lain) tentang topik yang dibahas. Studi literatur ini mempunyai tujuan untuk mengetahui Dampak dari peran penting kepemimpinan dalam mengimplementasikan perubahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan bukan hanya sekedar simbol yang ada, melainkan dalam perkembangan organisasi, karena kepemimpinan merupakan aspek penting dari sebuah organisasi yang mendorongnya melalui manajemen perubahan dan manajemen yang mendorongnya. Menetapkan visi dan misi organisasi, menetapkan tujuan secara keseluruhan, memberdayakan bawahan melalui pendekatan partisipatif, dan menyikapi perubahan yang terjadi berdasarkan kemampuan pemimpin profesional untuk meningkatkan dan meningkatkan daya saing organisasi. Keberadaan seorang pemimpin yang memainkan peran kepemimpinan di atas. Memahami bahwa upaya perubahan organisasi sangat penting dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dan terputus-putus, perubahan dilakukan melalui kepemimpinan berorientasi pengembangan organisasi yang tidak statis, kuat, berpikiran maju, dan cerdas. Seringkali dirancang untuk tetap dinamis. Kompleksitas tujuan perubahan strategis dan faktor-faktor yang dapat menghambat pekerjaan perubahan membutuhkan pemimpin organisasi untuk merancang program perubahan dengan hati-hati. 1) Kepemimpinan yang dibutuhkan untuk perubahan adalah kepemimpinan yang kuat dalam hal otoritas dan komitmen. Pemimpin sebagai penentu arah perubahan memiliki kekuatan dan komitmen untuk memandu perubahan dengan kompleksitas perubahan, karena membutuhkan kekuatan, kredibilitas tinggi, dan komitmen dalam setiap proses perubahan. dibutuhkan. 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 perlu menggerakkan visinya untuk mengantisipasi masa depan di mana organisasi akan terus bergerak. Memimpin perubahan dapat dicapai dengan mendefinisikan dan mulai menetapkan visi untuk masa depan. Selanjutnya langkah setiap anggota organisasi perlu diintegrasikan melalui komunikasi yang harmonis dan cara mengatasi hambatan yang muncul.

Pemimpin tidak harus otoriter. Tetapi bahkan jika anggota organisasi merusak gagasan perubahan, kepemimpinan tetap berada di tangan pemimpin perubahan. 3) Kepemimpinan perubahan membutuhkan kecerdasan untuk menghadapi perubahan dan tidak terombang-ambing oleh kebingungan melakukannya sendiri. Dengan kecerdasan, pemimpin memiliki kemampuan untuk melihat strategi dan menetapkan program perubahan yang diyakini akan membawa organisasi yang dipimpinnya menuju kesuksesan di masa depan. Pemimpin dapat mengatasi setiap permasalahan yang muncul akibat perubahan dengan melihat dan menilai situasi, kondisi dan dinamika organisasi. Dalam perubahan organisasi ini dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan multidimensi, yang meliputi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Dengan kecerdasan intelektual, pemimpin ini memiliki pengetahuan, wawasan, dan pemikiran kreatif yang diperlukan. Dengan kecerdasan emosional, pemimpin pandai mengelola emosinya sendiri dan emosi orang lain, sehingga proses perubahan dapat berjalan secara efektif. Kecerdasan spiritual memungkinkan para pemimpin untuk menjadi sangat etis, mempengaruhi tujuan perubahan, meningkatkan efektivitas organisasi, dan bertanggung jawab secara moral dan etis kepada semua pihak yang terlibat dalam perubahan. Aku bisa melakukan itu. 4) Kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan dalam perubahan yang terus-menerus, yaitu kepemimpinan yang mengevaluasi segala eksperimen dengan mencari ide dan gagasan baru serta melaksanakan perubahan. Pemimpin seperti itu dapat mempromosikan cara-cara baru untuk memecahkan masalah, menciptakan pendekatan baru untuk mengidentifikasi masalah ketika masalah itu terjadi, dan memobilisasi anggota organisasi untuk membuat perubahan. Dalam lingkungan yang selalu berubah, tanpa upaya perubahan organisasi yang tepat di bawah kepemimpinan yang kuat, berpikiran maju, cerdas, dan berorientasi pada pengembangan, sebuah organisasi gagal karena tidak dapat merespons semua perubahan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan sangat diperlukan. Pemimpin melakukan kepemimpinan secara efektif ketika mereka dapat melakukan (1) tugas atau fungsi yang berkaitan dengan pemecahan masalah, dan (2) fungsi untuk memelihara kelompok sosial. Fitur pertama terkait dengan memberikan solusi, informasi dan opini. Fitur kedua juga mencakup segala sesuatu yang membantu grup berjalan dengan lancar. Menyelesaikan perbedaan, menjadi satu dengan kelompok, dan membuat individu merasa dihargai oleh kelompok. Selanjutnya Rivai (2003), merinci fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan seorang pemimpin sebagai berikut: 1) memberitahukan kebijakan pimpinan organisasi kepada staf pembantu dan meneruskannya menjadi pekerjaan staf termasuk implikasiimplikasinya; 2) Memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan pekerjaan staf serta membantu anggota staf yang mendapat kesukaran dalam masalah yang dihadapi dalam pemecahan dan

penyelesaian masalah; 3) Mengadakan pengecekan terhadap kegiatan yang telah dan sedang dilaksanakan oleh staf yang mempunyai kewajiban utama dalam penyelesaiannya serta staf lain yang harus turut serta dalam kegiatan bantuan; 4) Mengadakan integrasi daripada pekerjaan staf dalam arti menyatukan hasil-hasil pekerjaan staf menjadi suatu kebulatan yang siap diajukan sebagai saran kepada pimpinan untuk mendapatkan keputusan berdasarkan sistem dan tata cara kerja yang berlaku dalam organisasi; 5) Jika diperlukan memberikan keterangan dan penjelasan kepada pimpinan tentang perkembangan tugas staf serta keadaan staf sepanjang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas masing-masing; 6) menerima petunjuk-petunjuk dan keputusan-keputusan dari pimpinan untuk selanjutnya diolah sebagai tugas staf; 7) Mengambil langkah-langkah yang diperlukan agar keputusan pimpinan dapat terlaksana dengan efektif, baik oleh staf untuk pengolahan maupun unit lini untuk pelaksanaan sesuai dengan rencana dan kebijakan pimpinan organisasi baik secara mandiri maupun dengan bantuan staf dengan jalan antara lain kunjungan staf, rapat staf, atau penyampaian dan pemberian petunjuk pelaksanaan; 8) Mengumpulkan laporan-laporan tentang pelaksanaan dari unit-unit lain dan setelah dianalisis dilaporkan kepada pimpinan; 9) Secara teratur dan terus menerus dan reflektif menggerakkan staf untuk mempelajari keadaan dan kemungkinan-kemungkinan untuk perencanaan yang inovatif sebagai bahan bagi pimpinan dalam menetapkan kebijakan baru demi kepentingan organisasi.

Peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi dapat dilihat dari fungsi-fungsi manajemen yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin yaitu: 1) Merencanakan perubahan, karena pada dasarnya seorang pemimpin dengan kepemimpinannya merupakan agent social of change. 2) Mengorganisasikan perubahan organisasi dalam pelaksanaannya; 3) Menggerakkan sumber daya – sumber daya yang ada dalam organisasi untuk berubah dan melakukan perubahan. Peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi dapat dilihat dari fungsi-fungsi manajemen yang dilaksanakan oleh pemimpin, yaitu:

1. Merencanakan perubahan. Pada dasarnya, pimpinan merupakan agent of change yang memiliki pengaruh dalam memutuskan apakah diperlukan suatu perubahan. Kemudian, pemimpin juga membuat program dalam menciptakan strategi perubahan tersebut. Pemimpin dapat juga dikatakan sebagai restruktur dalam organisasi. Individu yang bertanggung jawab dalam mengubah sistem dan tingkah laku anggota organisasi adalah pemimpin sebagai agen perubahan.
2. Mengorganisasikan perubahan organisasi dalam pelaksanaannya. Adanya perubahan organisasi yang direncanakan dan diimplementasikan perlu kepemimpinan yang kuat untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai perubahan tersebut. Berdasarkan teori tindakan tersebut tercermin di dalam aspek-aspek kepemimpinan, yaitu pimpinan yang dapat, (1) memberikan dan mengembangkan visi (visioner), (2) sebagai komunikator yang profesional, (3) menjadi agen perubahan (change agent), (4) sebagai pelatih (coach) dan (5) menganalisa pemanfaatan teknologi informasi yang terus berkembang.
3. Menggerakkan sumber daya organisasi untuk berubah dan melakukan perubahan. Pemimpin perubahan diharapkan dapat menciptakan rasa urgensi dan meningkatkan kesiapan untuk perubahan, atau mendorong beberapa pengikut untuk bertindak sebagai agen perubahan dan mengembangkan koalisi untuk mendukung perubahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perubahan pada dasarnya merubah suatu yang ada pada saat ini menjadi sesuatu yang baru sesuai dengan apa yang diinginkan. Perubahan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari tiga tingkatan yaitu perubahan dalam diri individu, perubahan dalam lingkungan kerja, dan perubahan organisasi secara keseluruhan. Untuk merencanakan dan mengimplementasikan perubahan organisasi diperlukan kepemimpinan yang kuat melalui tindakan pimpinan dalam memengaruhi, mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai perubahan. Berdasarkan teori tindakan tersebut tercermin di dalam aspek-aspek kepemimpinan, yaitu pimpinan yang dapat, (1) memberikan, mengembangkan dan menyebarkan visi (visioner), (2) sebagai komunikator, (3) menjadi agen perubahan (change agent), (4) sebagai pelatih (coach) dan (5) menganalisa pemanfaatan teknologi informasi.

Perubahan dalam organisasi meliputi tahap Tahap persiapan/pencairan (unfreezing), tahap perubahan (change) dan tahap pembekuan ulang (refreezing). Peran kepemimpinan dalam perubahan organisasi dapat dilihat dari fungsi-fungsi manajemen yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin yaitu: merencanakan perubahan, karena pada dasarnya seorang pemimpin dengan kepemimpinannya merupakan agent social of change, mengorganisasikan perubahan organisasi dalam pelaksanaannya, menggerakkan sumber daya – sumber daya yang ada dalam organisasi untuk berubah dan melakukan perubahan, mengawasi dan melakukan kontrol terhadap perubahan yang telah direncanakan agar sesuai dengan tujuan dari perubahan itu sendiri. Sedangkan bila dikaitkan dengan peran, tugas dan tanggung jawab pemimpin. Maka pemimpin (seorang pemimpin) dalam suatu perubahan harus: menetapkan

tujuan didakannya perubahan, mengambil dan menetapkan keputusan tentang perubahan apa yang seharusnya dilakukan, menetapkan jangka waktu yang dibutuhkan untuk melakukan dan terjadinya perubahan organisasi, menanggung segala resiko bagi organisasi yang mungkin timbul akibat adanya keputusan tentang perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Beer, Michael, 1987, Revitalizing Organizations: Change Process and Emergent Model, Academy of Management Executive.
- Bishop, Charles H Jr. Making Change Happen one person at a time: assessing change within your organization, New York: AMACOM, 2001.
- Daff, Richard, Management, Chicago: The Dryden Press, 1988.
- Rivai, Veithzal, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Grafindo Persada. 2003.
- Spillane, James p. Distributed leadership, San Francisco: Jossey Bass, 2006.
- Stuart, Robert D. and Barbara B. Morgan. Library and information centre management, USA: Library Unlimited, 2002.

Influence of Essential Roles of Leadership in Implementing Change

ORIGINALITY REPORT

22%
SIMILARITY INDEX

21%
INTERNET SOURCES

4%
PUBLICATIONS

7%
STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%
★ eprints.unm.ac.id
Internet Source

Exclude quotes On
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 15 words