

Strategi Pemimpin Dalam Pengelolaan Perubahan Organisasi

Ilham Wahyudi¹, Pablo Sindo², Salfen Hasri³, Sohiron Sohiron⁴

im6891247@gmail.com¹

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Keyword

Strategy, Leader,
Organization, Change

Abstract

This article aims to identify and analyze effective leadership strategies in change management. This study uses a literature review method with a qualitative approach, aimed at gaining an in-depth understanding of the phenomenon of change within organizations. The researcher analyzes various relevant sources of literature, including books, journals, and articles related to leadership theories and change management. The main findings indicate that effective and transparent communication, trust and commitment building, capacity training and development, as well as monitoring and evaluation are key strategies in managing change. Clear and open communication helps reduce uncertainty, while building trust and commitment enhances collaboration and team performance. Additionally, appropriate training and change process evaluation ensure that organizational members are prepared to adapt, and the changes made have a positive impact. This study concludes that resilient and adaptive leaders, by implementing these strategies, can lead effective change within organizations.

Article History

Submission : 13-12-2024
Revised : 17-01-2025
Publish : 21-01-2025

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



PENDAHULUAN

Perubahan adalah sebuah keniscayaan yang harus dihadapi oleh setiap organisasi untuk tetap relevan di tengah dinamika lingkungan yang terus berubah (Simatupang, 2024). Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, perubahan terjadi dengan kecepatan yang luar biasa, memengaruhi berbagai aspek seperti teknologi, ekonomi, sosial, dan budaya. Organisasi yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan ini berisiko mengalami stagnasi, kehilangan daya saing, bahkan menghadapi kehancuran (Bernadus & Prasetyaningtyas, 2023). Oleh karena itu, kemampuan sebuah organisasi untuk mengelola perubahan menjadi faktor kunci dalam memastikan keberlanjutan dan keberhasilannya di masa depan. Proses perubahan ini tidak hanya melibatkan pergeseran dalam struktur organisasi, sistem kerja, atau teknologi yang digunakan, tetapi juga mencakup perubahan budaya, sikap, dan perilaku individu dalam organisasi.

Dalam konteks ini, pemimpin memegang peranan sentral dalam memimpin proses perubahan. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menetapkan visi yang jelas, mengkomunikasikan arah perubahan, serta memotivasi seluruh anggota organisasi untuk terlibat aktif dalam proses tersebut (Annisa & Muttaqin, 2024). Kepemimpinan yang efektif dapat menjadi

katalisator yang mempercepat proses perubahan dan memastikan bahwa tujuan yang diinginkan tercapai (Taqiyya et al., 2025). Sebaliknya, kurangnya kepemimpinan yang kuat dapat menyebabkan resistensi dari anggota organisasi, yang pada akhirnya menghambat keberhasilan perubahan. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan akan perubahan, merencanakan strategi yang sesuai, dan mengelola berbagai tantangan yang mungkin muncul selama proses perubahan berlangsung (Aulia & Aslami, 2023; Widodo et al., 2024).

Peran sentral pemimpin dalam memimpin perubahan juga melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang muncul. Perubahan sering kali menghadapi resistensi dari individu atau kelompok yang merasa nyaman dengan status *quo* atau khawatir terhadap dampak negatif yang mungkin timbul (Wibowo, 2021). Resistensi ini dapat bersumber dari berbagai faktor, seperti ketidakpastian, kurangnya informasi, atau rasa takut kehilangan posisi atau kekuasaan. Dalam situasi ini, pemimpin harus mampu membangun kepercayaan, memberikan pemahaman yang jelas tentang pentingnya perubahan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung proses tersebut. Kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif sangat penting untuk memastikan bahwa semua

pihak merasa dilibatkan dan memiliki komitmen terhadap keberhasilan perubahan.

Urgensi strategi pemimpin dalam pengelolaan perubahan organisasi tidak dapat diabaikan. Strategi yang dirancang dengan baik akan membantu pemimpin untuk mengarahkan proses perubahan secara sistematis dan terstruktur, sehingga mengurangi risiko kegagalan. Strategi tersebut mencakup berbagai langkah, mulai dari analisis kebutuhan perubahan, perencanaan, implementasi, hingga evaluasi hasil. Dalam setiap tahap ini, pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang tepat, berdasarkan data dan informasi yang akurat. Selain itu, pemimpin juga harus fleksibel dan adaptif dalam menghadapi dinamika yang mungkin muncul selama proses perubahan berlangsung.

Penting untuk diingat bahwa pengelolaan perubahan adalah sebuah proses yang kompleks dan dinamis, yang membutuhkan keterampilan dan pengetahuan yang memadai dari seorang pemimpin. Pemimpin harus mampu mengintegrasikan berbagai aspek, seperti strategi, komunikasi, pelatihan, *monitoring*, dan budaya organisasi, dalam sebuah kerangka kerja yang holistik. Dengan demikian, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah dan pengambil keputusan, tetapi juga sebagai inspirator, motivator, dan fasilitator bagi anggota organisasi. Artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan perubahan.

METODE

Metode penelitian kepustakaan (*library research*) merupakan jenis penelitian yang berfokus pada pengumpulan, analisis, dan sintesis informasi dari sumber-sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena atau isu tertentu melalui kajian pustaka. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, dokumen kebijakan, dan sumber-sumber akademik lainnya yang dapat memberikan informasi valid dan terpercaya.

Desain analisis dalam penelitian kepustakaan dilakukan dengan langkah-langkah sistematis. Pertama, peneliti melakukan pemilihan sumber literatur yang relevan dan terkini untuk memastikan data yang diperoleh mutakhir dan sesuai dengan fokus penelitian. Kedua, peneliti menganalisis setiap sumber literatur dengan cara menyaring informasi yang

berkaitan langsung dengan topik yang diteliti. Proses ini melibatkan pencatatan penting, pemetaan konsep-konsep kunci, dan identifikasi pola atau temuan yang relevan. Setelah itu, peneliti melakukan sintesis, yaitu menggabungkan informasi dari berbagai sumber untuk membentuk pemahaman yang lebih luas dan mendalam mengenai topik penelitian. Hasil analisis ini kemudian disusun dalam bentuk narasi yang terstruktur, yang mencakup ringkasan teori-teori utama, pandangan para ahli, serta temuan-temuan yang mendukung jawaban atas pertanyaan penelitian.

PEMBAHASAN

Mengelola perubahan dalam organisasi memerlukan kepemimpinan yang tangguh dan adaptif. Berikut ini adalah strategi yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola perubahan:

Komunikasi yang Efektif dan Transparan

Komunikasi adalah fondasi utama dalam proses perubahan. Pemimpin harus menyampaikan informasi yang jelas dan transparan kepada seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang efektif melibatkan penjelasan tentang tujuan perubahan, manfaat yang akan diperoleh, dan tantangan yang mungkin dihadapi. Selain itu, pemimpin harus membuka ruang untuk dialog, di mana anggota tim dapat menyampaikan pendapat, pertanyaan, atau kekhawatiran mereka. Contoh praktiknya adalah mengadakan rapat rutin untuk memberikan pembaruan dan menjawab pertanyaan secara langsung.

Komunikasi yang efektif dan transparan tidak hanya melibatkan penyampaian informasi satu arah, tetapi juga mendukung proses umpan balik yang berkelanjutan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan benar-benar dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Menurut Robbins dan Judge (2019), komunikasi yang baik mencakup aspek verbal dan nonverbal, serta pemahaman terhadap kebutuhan *audiens*. Pemimpin yang komunikatif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan membangun hubungan yang terbuka dan jujur.

Dalam konteks perubahan organisasi, komunikasi yang transparan membantu mengurangi ketidakpastian dan resistensi. Seperti yang dijelaskan oleh Kotter (1996) dalam bukunya "*Leading Change*", keberhasilan perubahan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan visi perubahan dengan cara yang meyakinkan dan relevan bagi seluruh anggota tim. Pemimpin juga harus siap menjawab

pertanyaan dan memberikan klarifikasi untuk memastikan bahwa semua pihak memahami arah perubahan.

Salah satu contoh nyata dari komunikasi yang efektif dalam mengelola perubahan adalah pendekatan yang digunakan oleh Howard Schultz, CEO Starbucks. Schultz secara rutin berkomunikasi dengan karyawan melalui berbagai saluran, termasuk email, video, dan pertemuan langsung. Ia memastikan bahwa setiap keputusan strategis dijelaskan secara terbuka, termasuk alasan di balik keputusan tersebut. Hal ini tidak hanya membangun kepercayaan, tetapi juga mendorong keterlibatan karyawan dalam proses perubahan.

Selain itu, pemimpin perlu memanfaatkan teknologi untuk memperkuat komunikasi. Platform seperti email, aplikasi perpesanan, dan konferensi video dapat digunakan untuk menyampaikan informasi secara cepat dan efektif, terutama dalam organisasi yang tersebar secara geografis. Namun, penting bagi pemimpin untuk memastikan bahwa penggunaan teknologi ini tidak menggantikan interaksi tatap muka, yang tetap penting untuk membangun hubungan interpersonal yang kuat.

Transparansi dalam komunikasi juga melibatkan pengakuan atas kesalahan atau kegagalan yang mungkin terjadi selama proses perubahan. Pemimpin yang transparan tidak ragu untuk berbagi pembelajaran dari kegagalan tersebut dan mengajak tim untuk bersama-sama mencari solusi. Menurut Goleman (2000), transparansi adalah salah satu elemen dari kecerdasan emosional yang diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif.

Dalam praktiknya, pemimpin dapat menerapkan komunikasi yang efektif dan transparan dengan cara menyusun pesan yang jelas dan terstruktur, menggunakan bahasa yang mudah dipahami, serta menghindari jargon yang membingungkan. Mereka juga harus mampu mendengarkan dengan empati dan merespons kekhawatiran anggota tim dengan serius. Dengan demikian, komunikasi tidak hanya menjadi alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sarana untuk membangun hubungan yang kuat dan mendukung keberhasilan perubahan.

Membangun Kepercayaan dan Komitmen Tim

Membangun kepercayaan dan komitmen tim merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Priadi et al., 2023). Kepercayaan adalah fondasi dari hubungan sehat dalam suatu tim, yang

memungkinkan komunikasi terbuka, kolaborasi yang efektif, dan penyelesaian masalah yang konstruktif (Priadi et al., 2023). Tanpa kepercayaan, anggota tim cenderung bekerja secara terpisah dan enggan untuk berbagi informasi atau bekerja sama. Salah satu cara untuk membangun kepercayaan adalah dengan menunjukkan integritas dan konsistensi dalam tindakan. Pemimpin tim harus menjadi contoh dengan menunjukkan perilaku yang transparan, adil, dan dapat diandalkan. Sebagai contoh, seorang pemimpin yang selalu memenuhi janji atau komitmennya, akan menciptakan rasa percaya yang lebih besar di antara anggota tim.

Selain itu, komunikasi yang terbuka dan jujur juga memainkan peran kunci dalam membangun kepercayaan. Ketika anggota tim merasa bahwa mereka dapat berbicara dengan bebas tanpa takut dihukum atau diabaikan, mereka akan lebih cenderung untuk berbagi ide dan masalah yang mereka hadapi. Hal ini memungkinkan tim untuk mengidentifikasi solusi bersama dan meningkatkan proses kerja secara keseluruhan. Komunikasi yang jelas dan terbuka juga mengurangi potensi kesalahpahaman, yang bisa merusak hubungan antar anggota tim (Priadi et al., 2023).

Komitmen tim adalah elemen lain yang tidak kalah penting dalam menciptakan kinerja tim yang optimal. Komitmen ini berkaitan dengan dedikasi dan kesediaan anggota tim untuk bekerja keras menuju tujuan bersama. Agar komitmen tim terjaga, setiap anggota perlu merasa bahwa mereka memiliki peran yang jelas dan penting dalam mencapai tujuan tersebut. Pemimpin tim harus mampu memberikan arahan yang jelas, menetapkan tujuan yang realistis, dan memberikan dukungan yang diperlukan bagi setiap anggota tim. Selain itu, penting juga untuk memberikan penghargaan atau pengakuan atas kontribusi yang diberikan, yang dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap tim (Mawardi et al., 2024; Sholeh, 2023).

Pembangunan kepercayaan dan komitmen tim juga membutuhkan waktu dan usaha yang konsisten. Proses ini bukanlah hal yang dapat tercapai dalam waktu singkat, melainkan melalui serangkaian interaksi positif yang memperkuat hubungan antar anggota tim. Kepercayaan dan komitmen yang kuat dapat meningkatkan efektivitas tim, mempercepat pengambilan keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif (Veranita et al., 2024). Dengan adanya kepercayaan dan komitmen, tim akan lebih mudah menghadapi

tantangan, beradaptasi dengan perubahan, dan meraih kesuksesan bersama.

Selain itu, penting untuk menjaga keseimbangan antara kepercayaan dan komitmen. Terlalu banyak kepercayaan tanpa komitmen dapat menyebabkan kurangnya dorongan untuk mencapai tujuan, sementara komitmen tanpa kepercayaan bisa membuat anggota tim merasa terpaksa dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pemimpin perlu memupuk keduanya secara bersamaan dengan menciptakan budaya yang mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan diberdayakan untuk memberikan yang terbaik.

Memberikan Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas

Perubahan sering kali memerlukan penyesuaian pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh anggota tim. Pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk melihat perubahan sebagai peluang, bukan ancaman. Oleh karena itu, pemimpin harus menyediakan pelatihan dan program pengembangan yang relevan. Pelatihan ini dapat berupa *workshop*, seminar, atau *mentoring* yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi anggota tim sesuai dengan kebutuhan perubahan. Sebagai contoh, dalam implementasi teknologi baru, pemimpin dapat mengadakan pelatihan khusus untuk memastikan bahwa seluruh anggota tim mampu mengoperasikan sistem tersebut dengan baik. Melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas yang tepat, staf dapat lebih siap menghadapi tantangan baru yang muncul, seperti penerapan Kurikulum Merdeka atau penggunaan teknologi dalam pembelajaran yang semakin berkembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulfri et al (2024) menyebutkan bahwa keberhasilan perubahan dalam organisasi sangat bergantung pada kesiapan dan kemampuan anggota organisasi untuk beradaptasi. Dalam hal ini, pelatihan dan pengembangan kapasitas menjadi elemen kunci dalam menciptakan kesiapan tersebut. Pemimpin perlu memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan yang timbul akibat perubahan yang terjadi. Misalnya, ketika organisasi menerapkan sistem manajemen baru, pemimpin harus menyediakan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan teknis dan manajerial agar anggota organisasi dapat menjalankan sistem tersebut dengan lancar.

Menurut teori Kepemimpinan Transformasional, pemimpin yang baik tidak hanya mengelola perubahan tetapi juga memotivasi dan

menginspirasi anggota organisasi untuk merespons perubahan tersebut dengan cara yang positif (Ramadani et al., 2024). Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan pelatihan teknis, tetapi juga membimbing anggotanya untuk mengembangkan keterampilan yang lebih luas, seperti kemampuan beradaptasi, berpikir kreatif, dan bekerja sama dalam menghadapi perubahan. Dengan cara ini, pelatihan yang diberikan tidak hanya memfokuskan pada penguasaan keterampilan baru, tetapi juga pada perubahan mentalitas dan sikap terhadap perubahan itu sendiri.

Selain itu, teori Pengembangan Kapasitas Organisasi (*Capacity Building*) yang diajukan oleh Irawan (2016) juga menekankan pentingnya pemimpin dalam menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan di dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah atau pemimpin organisasi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kapasitas dengan menyediakan berbagai program pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis. Sebagai contoh, pelatihan tentang manajemen perubahan, pengelolaan stres, dan komunikasi yang efektif dapat membantu anggota organisasi menghadapi perubahan dengan cara yang lebih produktif dan positif.

Pemimpin yang efektif juga harus memperhatikan evaluasi pelatihan dan pengembangan kapasitas yang telah dilakukan. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar memenuhi kebutuhan anggota organisasi dan memberikan dampak yang positif dalam menghadapi perubahan. Menurut penelitian oleh Ashari et al (2024), salah satu faktor yang membuat perubahan organisasi gagal adalah kurangnya pemahaman dan persiapan yang memadai dari anggota organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus memastikan bahwa pelatihan yang diberikan tidak hanya bersifat satu arah, tetapi juga melibatkan diskusi dan *feedback* yang memungkinkan anggota organisasi untuk belajar dari pengalaman mereka sendiri dalam menghadapi perubahan.

Secara keseluruhan, pemimpin memainkan peran yang sangat penting dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kapasitas yang tepat untuk menghadapi perubahan organisasi. Melalui pelatihan yang efektif, anggota organisasi dapat mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, meningkatkan kinerja mereka, dan akhirnya mencapai tujuan organisasi. Dengan pendekatan

yang tepat, pemimpin tidak hanya membantu organisasi bertahan di tengah perubahan, tetapi juga memungkinkan organisasi berkembang dan menjadi lebih kompetitif di masa depan.

Monitoring dan Evaluasi Proses Perubahan

Pemimpin dalam organisasi pendidikan memainkan peran penting dalam memastikan bahwa setiap perubahan yang diterapkan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah melakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap proses perubahan yang sedang berlangsung. *Monitoring* dan evaluasi ini menjadi kunci untuk mengidentifikasi apakah perubahan tersebut efektif dan memberi dampak positif bagi organisasi. Menurut Wibowo (2021) dalam teorinya tentang manajemen perubahan, proses perubahan yang efektif memerlukan pemantauan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa setiap langkah yang diambil dalam perubahan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. *Monitoring* dan evaluasi ini membantu pemimpin dalam mengetahui apakah perubahan telah diterima dengan baik oleh semua pihak terkait dan apakah ada hambatan yang perlu segera diatasi.

Proses *monitoring* dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi secara terstruktur untuk mengevaluasi kemajuan implementasi perubahan. Pemimpin yang efektif harus mampu memanfaatkan berbagai alat dan teknik, seperti survei, wawancara, dan observasi langsung, untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai proses perubahan (Taqiyya et al., 2025). *Monitoring* juga memberikan kesempatan bagi pemimpin untuk menilai apakah sumber daya yang digunakan telah cukup mendukung perubahan dan apakah strategi yang diterapkan sudah tepat. Dengan pemantauan yang efektif, pemimpin dapat dengan cepat mengetahui jika ada penyimpangan atau masalah yang perlu segera diperbaiki.

Selain itu, evaluasi adalah langkah selanjutnya yang tidak kalah penting dalam memastikan bahwa perubahan memberikan hasil yang diinginkan. Evaluasi membantu pemimpin untuk mengevaluasi sejauh mana tujuan perubahan tercapai dan memberikan gambaran tentang dampak jangka panjang dari perubahan tersebut. Menurut Sartini et al (2024), evaluasi perubahan harus dilakukan dengan objektif dan melibatkan semua pihak terkait, seperti guru, staf administrasi, dan siswa, agar mendapatkan pandangan yang komprehensif tentang hasil dari perubahan tersebut. Evaluasi yang dilakukan

dengan baik akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tantangan yang dihadapi selama proses perubahan dan menyediakan informasi yang berguna untuk merancang perbaikan atau langkah-langkah lanjutan.

Lebih lanjut, pemimpin harus mengadakan diskusi rutin dengan timnya untuk mengidentifikasi hambatan atau resistensi yang mungkin timbul selama proses perubahan. Sebagai contoh, dalam penelitian yang dilakukan oleh Lutfi et al (2024), ditemukan bahwa pemimpin yang proaktif dalam memantau dan mengevaluasi perubahan dapat menciptakan lingkungan yang lebih terbuka terhadap perubahan, karena mereka dapat mengidentifikasi dan mengatasi masalah secara lebih cepat. Pemimpin yang gagal melakukan *monitoring* dan evaluasi sering kali menghadapi situasi di mana perubahan yang direncanakan tidak tercapai atau malah menimbulkan konflik di antara anggota tim.

Proses *monitoring* dan evaluasi yang dilakukan oleh pemimpin juga harus diiringi dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan situasi. Misalnya, jika dalam evaluasi ditemukan bahwa ada bagian dari perubahan yang tidak berjalan sesuai harapan, pemimpin harus siap untuk merumuskan kembali strategi atau pendekatan yang digunakan. Hal ini juga sejalan dengan konsep bahwa perubahan yang berkelanjutan membutuhkan fleksibilitas dan kemampuan untuk belajar dari pengalaman yang ada (Jaya et al., 2023; Putri, 2013).

Akhirnya, dalam praktiknya, *monitoring* dan evaluasi terhadap proses perubahan juga melibatkan pemanfaatan teknologi untuk mempermudah pengumpulan data dan analisis hasil. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, pemimpin dapat dengan mudah melacak kemajuan perubahan dan mengakses data secara *real-time*, yang memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat. Dalam konteks pendidikan, hal ini dapat berwujud dalam penggunaan sistem manajemen pembelajaran atau perangkat analitik yang membantu mengevaluasi kualitas pembelajaran dan dampak perubahan yang terjadi dalam proses pendidikan.

Dalam kesimpulannya, *monitoring* dan evaluasi merupakan dua elemen yang sangat penting dalam proses perubahan yang efektif. Pemimpin yang melakukan *monitoring* dan evaluasi secara sistematis dapat memastikan bahwa perubahan yang diterapkan dapat memberikan hasil yang optimal, meminimalisir

risiko, serta mengatasi hambatan yang mungkin timbul. Dengan dukungan evaluasi yang objektif dan pendekatan yang fleksibel, pemimpin dapat memimpin perubahan yang berkelanjutan, menciptakan budaya organisasi yang responsif, dan memajukan kualitas pendidikan.

KESIMPULAN

Dalam mengelola perubahan organisasi, seorang pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dan transparan untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi memahami tujuan dan tantangan perubahan. Komunikasi yang terbuka tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membuka ruang bagi umpan balik dan membangun kepercayaan antara pemimpin dan tim. Kepercayaan dan komitmen tim sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang mendukung kolaborasi dan penyelesaian masalah secara konstruktif. Selain itu, pemimpin harus memberikan pelatihan dan pengembangan kapasitas kepada anggota tim untuk memastikan bahwa mereka siap menghadapi perubahan dan meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan.

Pemimpin juga harus secara rutin melakukan *monitoring* dan evaluasi untuk menilai kemajuan perubahan. Proses ini membantu pemimpin untuk mengidentifikasi hambatan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Evaluasi yang objektif melibatkan semua pihak terkait untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang dampak perubahan. Melalui pemantauan yang cermat dan evaluasi yang mendalam, pemimpin dapat memastikan bahwa perubahan yang dilakukan memberikan hasil yang diinginkan dan berkelanjutan. Semua langkah ini, dari komunikasi yang transparan hingga evaluasi yang cermat, berkontribusi pada keberhasilan perubahan dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, & Muttaqin, M. I. (2024). Membangun Masa Depan Pendidikan: Peran kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Moral : Jurnal kajian Pendidikan Islam*, 1(4), 127–137. <https://doi.org/10.61132/moral.v1i4.240>
- Ashari, A., Setyaningsih, K., & Kanada, R. (2024). Budaya Organisasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Negeri 1 Teluk Kemang Kabupaten Musi Banyuasin. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 9028–9037. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8947>
- Aulia, R., & Aslami, N. (2023). The Role of Change Management in Facing Challenges and Optimizing Opportunities in the Digital Age. *Journal of Nusantara Economic Science*, 1(2), 2986–9463.
- Bernadus, B., & Prasetyaningtyas, S. (2023). *Memimpin Melalui Perubahan dan Disrupsi: Strategi dan Keterampilan untuk Bertahan di Dunia Yang Berubah dengan Cepat*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Irawan, B. (2016). *Kapasitas Organisasi dan Pelayanan Publik*. Jakarta: Publica Press.
- Jaya, H., Hambali, M., & Fakhurrozi, F. (2023). Transformasi Pendidikan: Peran Pendidikan Berkelanjutan Dalam Menghadapi Tantangan Abad Ke-21. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 6(4), 2416–2422. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i4.21907>
- Lutfi, A. S., Hayadi, B. H., & Yusuf, F. A. (2024). Strategi Pemilihan Leverage Point yang Tepat untuk Mendukung Keberhasilan Rencana Implementasi Perubahan Organisasi. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 433–446. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i2.6658>
- Mawardi, S., Tarwijo, Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.... *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849.
- Priadi, A., Wicaksono, W., Yusuf, R., Rijal, S., & Suroso, A. (2023). Manajemen Konflik (Dark Side) di Tempat Kerja Pada Solusi Konstruktif untuk Tim yang Harmonis. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 745–763. <https://doi.org/10.62504/ne3yck79>
- Putri, N. K. (2013). Peran Human Capital terhadap Kesuksesan Organisasi: Karyawan Adalah Investasi. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 11(2), 93–97.
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243–264. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i2.135>
- Sartini, Chondro, A., Prayitno, H. J., & Chairunissa, I. (2024). Tantangan Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia

- Pendidikan Di Era Generasi Milenial. *TEACHING : Jurnal Inovasi Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 4(2), 98–110. <https://doi.org/10.51878/teaching.v4i2.3047>
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212–234. <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>
- Simatupang, S. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), 7899–7906. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.35470>
- Taqiyya, H., Ahmad, M., & Kamaludin. (2025). Analisis Peran Kepemimpinan dalam Implementasi Sistem Penjamin Mutu Internal di Pendidikan. *ULILALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(2), 740–749. <https://doi.org/10.56799/jim.v4i2.7123>
- Veranita, M., Purwadhi, P., Aziz, F. A., Nurwansyah, A., Anggreyorina, A., Aziz, M. A., & Dian, D. (2024). Analisis Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Penetapan Kebijakan Organisasi Di Era Digital. *Journal of Governance and Public Administration*, 1(2), 179–186. <https://doi.org/10.59407/jogapa.v1i2.592>
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen Perubahan (Change Management)*. Yayasan Prima Agus Teknik. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik. Diambil dari <https://penerbit.stekom.ac.id/index.php/yayasanpat/article/view/107>
- Widodo, Z. D., Santosa, S., Novianti, R., Lusiana, H., Sudirman, A., & Silaen, N. R. (2024). *Manajemen Perubahan*: Bandung: Widina Media Utama.
- Zulfri, A., Chintia, A., Fonataba, P. W., & Khaira, I. (2024). Peran Komitmen dalam Membangun Keberhasilan Organisasi. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(204), 3101–3108. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i4.24215>