

TINJAUAN PERAN PEMIMPIN PERUBAHAN DALAM ORGANISASI

Drs. Saiful., M.Pd.I
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
saifulmnuh0512@gmail.com

ABSTRACT

Rosalynn Carter (pakdosen.co.id) revealed that a leader brings other people from a place they want to go, someone who brings their supporters, followers to a place they may not want to go, but who must lead them to achieve the goals they want. go". Therefore, the progress of the organization can be seen from the changes made, of course the one who makes the changes is one of the leaders in the organization, because the leader is able to move all elements of the organization, to achieve results in accordance with the objectives. The change does not stand alone, but there are various factors that determine the process of change that is carried out. In general, there are factors from within the organization and factors from outside the organization, among which is the leader factor, where the role of the leader is to make changes to the organization he leads. A leader is also seen from controlling a change he does, a control that is the core of the leadership role in the organization. Change has pros and cons, for those who are contra because their position will change to feel uncomfortable because of changes in the organization, while for the pros feel the need for organizational change in order to achieve more goals than what has been achieved so far.

ABSTRAK

Rosalynn Carter (pakdosen.co.id) mengungkapkan bahwa pemimpin membawa orang lain dari suatu tempat yang ingin mereka tuju, seseorang yang membawa para pendukung, pengikutnya menuju suatu tempat yang mungkin tidak ingin mereka tuju, tetapi yang harus membawa mereka untuk mencapai tujuan yang di tuju". Oleh karena itu majunya organisasi dapat di lihat dari perubahan yang dilakukan, tentu saja yang melakukan perubahan itu salah satunya oleh para pemimpin pada organisasi, karena pimpinan mampu menggerakkan semua elemen yang dimiliki organisasi, untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan. Di dalam perubahan itu tidak berdiri sendiri, melainkan ada berbagai faktor yang menentukan proses perubahan yang dilakukan. Secara umum, itu ada faktor dari dalam organisasi dan faktor dari

luar organisasi, di antara adalah faktor pemimpin, dimana peran pemimpin itu adalah melakukan perubahan organisasi yang dia pimpin. Seorang pimpinan itu dilihat juga dari pengendalian suatu perubahan yang dilakukannya, suatu pengendalian itu adalah inti dari peranan pimpinan pada organisasi. Perubahan ada pro dan kontra, bagi yang kontra karena posisinya akan berubah hingga merasa tidak nyaman karena adanya perubahan perubahan di dalam organisasi, sedangkan bagi yang pro merasa perlu perubahan organisasi agar dapat mencapai tujuan lebih dari apa yang telah dicapai selama ini.

PENDAHULUAN

Suatu telaah mengenai asal usul munculnya pemimpin, tentang hal itu yang menyatakan asal usul seseorang pemimpin bukan dilahirkan tetapi seseorang pemimpin ada dari suatu pengalaman. Seiring itu kejelasan makna pemimpin, Menurut Suradinata (1997:11), pemimpin adalah seseorang yang tugasnya untuk memimpin sekelompok orang, berupa organisasi, orang yang mengemban tugas dan tanggungjawab untuk memimpin dan bisa mempengaruhi orang lain yang dipimpinnya. Sedangkan menurut, James A.F Stonen, tugas pemimpin adalah tanggungjawab dan mempertanggungjawabkan, dalam menyusun tugas dan menjalankan tugas, mengadakan evaluasi untuk mencapai lulusan atau hasil semata tetapi kemanpaatan dari hasil itu dalam memenuhi kebutuhan orang banyak, dan bertanggungjawab juga untuk kesuksesan bawahannya (<https://google>). Organisasi suatu wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, (Google, 17-1-2022). Sedangkan kata perubahan adalah memiliki arti dalam ilmu manajemen, perubahan adalah merupakan suatu kegiatan perputaran mengubah dalam hal pemikiran, fisik, tingkah laku, maupun strategi dalam suatu kegiatan (http://carapedia.com/pengertian_definisi_perubahan.info2189).

Bila kedua kata itu bergabung, yaitu perubahan organisasi diartikan adalah suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasi yang bertujuan untuk dilakukan perbaikan dalam proses mengembangkan resources dan capabilities agar kapabilitas organisasi mencapai hasil sesuai dengan tujuan organisasi, seiring dengan itu, menurut pandangan Desplaces (2005) perubahan yang terjadi dalam organisasi sering kali membawa dampak ikutan yang selalu tidak menguntungkan. Bahkan menurut Abrahamson (2000), perubahan itu akan menimbulkan kejadian yang “dramatis” yang harus dihadapi oleh

semua warga organisasi. Desplaces (2005) mengutip kajian yang dilakukan Poras dan Robertson's (1992) menyatakan bahwa kebijakan perubahan yang dilakukan oleh organisasi hanya memberikan manfaat positif bagi organisasi sebesar 38%. Meskipun perubahan organisasi tidak langsung memberikan manfaat yang besar bagi kemajuan organisasi, namun beberapa praktisi tetap menyakini tentang pentingnya suatu organisasi untuk melakukan perubahan.

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan Literature Review, dengan mengumpulkan berbagai sumber dari buku, koran, majalah, artikel/jurnal dan lain sebagainya.

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dengan struktur tematik. Adapun tahapan dalam penelitian ini yakni pengumpulan bahan kajian, pengelompokkan data yang relevan dengan topik yang dibahas, dan penganalisisan dari data yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Telaah Pengendalian Perubahan

Salah satu peran pemimpin adalah melakukan pengendalian, terutama pengendalian perubahan yang direncanakan, dengan maksud organisasi mengalami perubahan menuju suatu kemajuan.

Jika perubahan, suatu yang belum ada menjadi ada di organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya. Dimana tujuan mencari cara baru atau memperbaiki dalam menggunakan “resources” dan “capabilities” dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam membuat meningkatkan capain. Sebagaimana dipahami perubahan karena suatu sebab, bisa berasal dari dalam dan dari luar organisasi. Perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, tanpa adanya perubahan maka dapat dipastikan bahwa usia organisasi tidak akan bertahan lama. Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman

2. Faktor Penyebab Perubahan Kepemimpinan :

Adapun faktor Eksternal, sebab perubahan itu tentu la tidak dapat dihindari, yang menjadi sebab asal dari luar organisasi atau sebab lingkungan, organisasi yang merespon

berbagai perubahan yang muncul di lingkungannya. Penyebab termasuk faktor lingkungan, di antaranya dari aspek :Politik,Hukum,Kebudayaan,Teknologi,Sumber Daya Alam, Demograf, Sosiologi, Arus globalisasi. Perkembangan dan kemajuan teknologi merupakan penyebab penting dilakukannya perubahan pada hampir semua jenis organisasi. Penerapan temuan teknologi tersebut menyebabkan perubahan dalam berbagai hal, misalnya prosedur kerja yang dilakukan, jumlah, kompetensi, dan kualifikasi SDM yang diperlukan, sistem penggajian yang diberlakukan, dan bahkan kadang-kadang struktur organisasi yang digunakan. Penggunaan peralatan baru bisa juga menyebabkan berkurangnya bagian-bagian yang ada atau berubahnya pola hubungan kerja antara karyawan. Organisasi Juga terselenggara di tengah-tengah masyarakat yang menganut sistem pemerintahan tertentu. Konsekuensinya, organisasi harus tunduk kepada berbagai peraturan pemerintah yang berlaku. Jika suatu saat pemerintah memberlakukan aturan baru maka organisasi harus melaksanakannya dengan kemungkinan melakukan perubahan internal sesuai dengan isi peraturan baru tersebut. Peraturan itu dapat saja menyangkut input, mekanisme kerja, persyaratan kualifikasi dan kompetensi SDM, dan lainnya. Peraturan apapun yang pada akhirnya diberlakukan, harus dilaksanakan dengan cara dan strategi yang paling efisien.

Adapun penyebab dari dalam, akhir-akhir ini tuntutan untuk mengikuti arus globalisasi tidak mungkin dibendung lagi. Itulah sebabnya berbagai strategi dan kebijakan yang dianggap sesuai, wajib ditempuh oleh suatu organisasi. Penerapan berbagai kebijakan seperti itu akan mengubah secara signifikan kondisi internal, khususnya menyangkut mekanisme kerja organisasi. Sedangkan faktor internal organisasi, sebagai sebab perubahan yang berasal dari dalam organisasi yang bersangkutan. Diantara termasuk ke dalam penyebab faktor internal antara lain adalah: □ Perubahan kebijakan pimpinan, perubahan tujuan, perluasan wilayah operasi tujuan, volume kegiatan bertambah banyak dan sikap serta perilaku dari anggota organisasi

3. Peran Pemimpin Dalam Organisasi

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, tindakan pemimpin akan mempengaruhi gerak suatu organisasi. Pemimpin yang dapat memerankan fungsi secara maksimal dan dapat mencapai tujuan tertentu yang disepakati dapat dikatakan sebagai kepemimpinan yang efektif. Dalam kehidupan organisasi yang didalamnya melibatkan berbagai pola interaksi antar manusia, baik secara individual maupun kelompok, masalah konflik merupakan fakta yang tidak dapat dihindarkan. Dan konflik itu sendiri

merupakan proses dinamis yang dapat dilihat, diuraikan dan dianalisa. Oleh karna itu, konflik sebagai suatu proses sangat menarik dalam dunia manajemen. Dalam organisasi manapun, rasa kebersamaan di antara para anggotanya adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikinya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan, maupun antara pemimpin dengan bawahan, dalam mencapai tujuan organisasi. Tapi dalam hal tertentu mungkin akan timbul ketidak sesuaian antara para bawahan (Timbul persoalan). Apabila di antara mereka tidak dapat menyelesaikan persoalan, pemimpin perlu turun tangan untuk segera menyelesaikan. Dan dalam hal memecahkan persoalan hubungan di antara bawahan, pimpinan harus bersikap adil tidak memihak. Setiap orang pada dasarnya menghendaki ada pengakuan pada hasil karyanya dari orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan pada bawahannya baik dalam bentuk verbal maupun non verbal. Peranan pimpinan dalam suatu organisasi adalah menciptakan rasa aman, dengan terciptanya rasa aman bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya merasa tidak tertanggu, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran ,bahkan merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan. Dan bagaimana seorang pemimpin itu harus berperilaku terhadap konflik, perlu berorientasi kembali kepada berbagai teori kepemimpinan yang ada.

Kepemimpinan bersifat kreatif, adaptif, dan berhubungan dengan ketangkasan. kepemimpinan melihat jauh kedepan dan dari luar organisasi, bukan hanya di permukaan dan di dalam organisasi. Secara singkat, ada lima peranan penting seorang pemimpin dalam organisasi, yakni: menformulakan visi, membangun tim,memberikan penugasan, mengembangkan orang, memotivasi anak buah.

a. Menformulakan Visi

Seorang pemimpin bertugas membuat visi bagi organisasinya. Visi adalah pernyataan tentang cita-cita organisas apa yang ingin dicapai dan akan menjadi seperti apa sebuah organisasi. Visi harus bisa menyatukan kepentingan yang berbeda-beda, sehingga dapat memudahkan proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Visi akan membantu pemimpin dan timnya dalam menghadapi tantangan perusahaan.

b. Membangun Tim

Seorang pemimpin harus dapat memilih orang-orang yang tepat untuk mengisiposisi yang tepat. Agar tidak sampai salah memilih anggota tim, tidak ada salahnya jika pemimpin meluangkan waktu untuk mewawan carai calon karyawan yang akan direkrutnya.

c. Mengalokasikan Tugas

Pemimpin yang baik mengenal anak buahnya dengan baik. Dia dapat menganalisa anggota timnya dan menempatkan orang yang mumpuni pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensinya. Pemimpin yang baik akan mengalokasikan tugas bagi anggota timnya sesuai dengan keahlian dan *passion* mereka masing-masing. Mengembangkan Orang Jaman telah berubah. Dulu, banyak orang yang setia bekerja di satu tempat untuk waktu yang lama. Tetapi sekarang, banyak orang tidak ragu untuk berpindah-pindah tempat kerja karena merasa tidak bisa berkembang di suatu tempat. Mereka ingin belajar dan menja dilebih pintar. Seorang pemimpin harus memahami hal tersebut. Ia harus bisa memba capotensi orang-orang yang dipimpinya, serta mengembangkan kemampuan dan *value* mereka.

d. Memotivasi

Tim yang bersemangat adalah kekuatan bagi organisasi yang sehat. Untuk menjaga semangat tim, pemimpin harus dapat menginspirasi dan memotivasi anak buahnya. Tim yang bahagia dan bersemangat pasti mau bekerja keras dan berusaha maksimal demi mencapai target dan kesuksesan organisasi. Tujuan Pemimpin Melakukan Perubahan, untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, organisasi hanya dapat tetapeksisjikamam pumerespon secara tepat perubahan lingkungan baik secara reaktif maupun proaktif. Untuk melakukan modifikasi modifikasi berbagai pola perilaku individu individu atau kelompok dalam suatu organisasi, organisasi bukan dijalankan oleh mesin, tetapi oleh manusia. Jadi setiap perubahan organisasi pada dasarnya mencoba untuk membuat para karyawan menggunakan pola perilaku baru dan mentaati aturan yang diberlakukan.

4. Strategi Mengatasi Penolakan Perubahan Organisasi

Adapun penolakan terhadap perubahan organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kepercayaan. Orang akan menolak perubahan bila ada saling tidak percaya di antara pihak yang terlibat.
2. Ketakutan akan hilangnya peluang dan kenyamanan yang ada (*status quo*). Setiap perubahan yang dianggap mengancam *status quo* seperti hilangnya status dan kekuasaan , penurunan pendapatan, peluang promosi, kenyamanan, keamanan, cenderung akan ditolak.

3. Penilaian yang berbeda. Penolakan terhadap perubahan sering terjadi bila para partisipan berbeda dalam hal evaluasi atas biaya, keuntungan dan keberhasilan perubahan.
4. Toleransi rendah terhadap perubahan. Orang yang mempunyai toleransi rendah akan menentang rencana atau gagasan baru meskipun usulan perubahan dipahami sebagai sesuatu yang baik bagi organisasi.

French Jr. mengusulkan ada enam taktik yang bisa dipakai untuk mengatasi resistensi perubahan yaitu:

1. Pendidikan dan Komunikasi. Berikan penjelasan secara tuntas tentang latar belakang, tujuan, akibat, dari diadakannya perubahan kepada semua pihak. Komunikasikan dalam berbagai macam bentuk. Ceramah, diskusi, laporan, presentasi, dan bentuk-bentuk lainnya.
2. Partisipasi. Ajak serta semua pihak untuk mengambil keputusan. Pimpinan hanya bertindak sebagai fasilitator dan motivator. Biarkan anggota organisasi yang mengambil keputusan
3. Memberikan kemudahan dan dukungan. Jika pegawai takut atau cemas, lakukan konsultasi atau bahkan terapi. Beri pelatihan-pelatihan. Memang memakan waktu, namun akan mengurangi tingkat penolakan.
4. Negosiasi. Cara lain yang juga bisa dilakukan adalah melakukan negosiasi dengan pihak-pihak yang menentang perubahan. Cara ini bisa dilakukan jika yang menentang mempunyai kekuatan yang tidak kecil. Misalnya dengan serikat pekerja. tawarkan alternatif yang bisa memenuhi keinginan mereka
5. Manipulasi dan Kooptasi. Manipulasi adalah menutupi kondisi yang sesungguhnya. Misalnya memelintir (twisting) fakta agar tampak lebih menarik, tidak mengutarakan hal yang negatif, sebarkan rumor, dan lain sebagainya. Kooptasi dilakukan dengan cara memberikan kedudukan penting kepada pimpinan penentang perubahan dalam mengambil keputusan.
6. Paksaan. Taktik terakhir adalah paksaan. Berikan ancaman dan jatuhkan hukuman bagi siapapun yang menentang dilakukannya perubahan.

SIMPULAN

1. Dalam kehidupan manusia, perubahan tidak dapat dihindari. Dimulai oleh dunia usaha yang lebih dulu menyadari pentingnya perubahan bagi peningkatan kualitas produksi yang dihasilkan, sampai keadministrasi pemerintahan. Berbagai upaya dan pendekatan telah dilakukan untuk memecahkan masalah yang timbulakibatadanyaperubahan. Oleh karena perubahan memang selalu terjadi dan pastikan selalu terjadi, pimpinan organisasi baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah disamping harus memiliki kepekaan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi diluar organisasi yang dipimpinnnya dan mampu memperhitungkan dan mengakomodasikan dampak dari perubahan-perubahan yang terjadi itu, mutlak perlu pula untuk mempunyai keterampilan dan keberanian untuk melakukan perubahan di dalam organisasi demi peningkatan kemampuan organisasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Oleh karena itu untuk menghadapi perubahan kita perlu melakukan manajemen perubahan yang berarti upaya yang dilakukan untuk mengelola akibat-akibat yang ditimbulkan karena terjadinya perubahan dalam organisasi.
3. Tidak banyak orang yang suka akan perubahan, namun walau begitu perubahan tidak bisa dihindarkan. Harus di hadapi. Karena memang seperti itu maka diperlukan satu manajemen perubahan agar proses dan dampak dari perubahan tersebut mengarah pada titik positif.

REFERENSI

- Adair, John, 2008. Kepemimpinan yang memotivasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Boateng, Christina. 2012. "Leadership Styles and Effectiveness of Principals of Vocational Technical Institutions in Ghana". American International Journal of Contemporary Research Vol. 2 No. 3; March 2012.
- Hersey, P. dan K. Blanchard. (2010). Manajemen Perilaku Organisasi (terjemahan oleh Agus Dharma),. Erlangga.
- http://carapedia.com/pengertian_definisi_perubahan.info2189
- Kartono, Kartini. (2010). Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: Raja Grafindo Persada. pakdosen.co.id
- Siagian P Sondang, 2005. Fungsi-Fungsi Majajerial. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.