



KEPEMIMPINAN YANG BERDAYA DALAM MEMPERSIAPKAN DAN MENGIMPLEMENTASIKAN PERUBAHAN ORGANISASI

Roida Purba¹⁾

Nuri Aslami²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,
Medan, Indonesia

¹⁾roidapurba98@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,
Medan, Indonesia

²⁾nuriaslami@uinsu.ac.id

Abstract

This research aims to explore the role of empowered leadership in preparing and implementing organizational change. Qualitative methods were used in this study to gain an in-depth understanding of the experiences and perceptions of leaders and members of the organization regarding the changes that occur. The results showed that empowered leadership has a significant role in facing organizational change. Empowered leaders are able to identify change needs, communicate a clear vision of change, and build trust among organizational members. In addition, empowered leadership is able to motivate and mobilize organizational members, overcome obstacles that arise, and encourage active participation in change. During the change process, empowered leadership also plays an important role in building solid teams, supporting employee learning and development, and creating an organizational culture that supports change and innovation. The findings of this study provide an in-depth understanding of the importance of empowered leadership in preparing for and implementing organizational change. The implications of this research can be used as a guide for organizations in developing and strengthening empowered leadership to face change more effectively and achieve desired change goals.

Keywords : Leadership; Empowerment; Change; Organization.

PENDAHULUAN

Perubahan adalah suatu keharusan bagi setiap organisasi atau perusahaan yang ingin tetap relevan dan sukses dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang di era globalisasi saat ini. Dalam hal ini kepemimpinan yang berdaya



dan adaptif menjadi faktor krusial dalam mempersiapkan dan mengimplementasikan perubahan organisasi dengan sukses. Kepemimpinan yang berdaya mampu menciptakan visi yang kuat, memotivasi tim, merangkul inovasi, dan mengatasi hambatan-hambatan yang muncul dalam proses perubahan.

Dalam dunia bisnis yang berubah sangat cepat dan kompetitif, organisasi diharapkan mampu mengadopsi strategi yang inovatif untuk mempertahankan keunggulannya. Hal ini mewajibkan organisasi untuk bertransformasi melalui perubahan yang mendalam dalam struktur, budaya, proses, dan sikap setiap anggota tim. Namun perubahan ini seringkali dihadapkan pada tantangan yang dapat mempengaruhi stabilitas organisasi. Disinilah peran pemimpin sangat diperlukan. Kepemimpinan yang berdaya dalam hal ini tidak dapat diremehkan. Seorang pemimpin yang berdaya memiliki pemahaman mendalam tentang perubahan dan mampu membimbing, menginspirasi, dan melibatkan anggota tim dalam upaya transformasi. Kepemimpinan yang berdaya juga memerlukan keterampilan komunikasi yang efektif untuk memberi penjelasan alasan dari suatu perubahan dan mengatasi gangguan yang mungkin akan muncul.

Kepemimpinan yang berdaya dapat memberikan dampak yang signifikan dalam mengubah organisasi secara efektif. Pemimpin yang mampu mengartikulasikan visi perubahan dengan jelas, membangun kepercayaan, melibatkan karyawan, dan mampu mengatasi resistensi yang muncul selama perubahan, akan mendorong kemajuan dan inovasi dalam organisasi.

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi konsep kepemimpinan yang berdaya dan peran pentingnya dalam mempersiapkan dan mengimplementasikan perubahan organisasi. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, artikel ini akan membahas atribut dan kompetensi utama yang dimiliki oleh pemimpin yang berdaya. Selain itu artikel ini juga akan mengidentifikasi strategi dan pendekatan yang efektif dalam mempersiapkan dan mengimplementasikan perubahan organisasi.

Dengan memahami pentingnya kepemimpinan yang berdaya dalam konteks perubahan organisasi, artikel ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang berharga bagi para pemimpin, praktisi manajemen, dan peneliti dalam menghadapi tantangan perubahan yang terus berubah.

TELAAH PUSTAKA

A. Konsep Kepemimpinan

Menurut Stoner (1996 : 161) Kepemimpinan ialah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dari setiap anggota kelompok. Kartono (2005 : 153) menyebutkan bahwa kepemimpinan itu adalah “kemampuan” untuk memberikan pengaruh yang bersifat konstruktif kepada orang lain dalam melakukan usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Geoge R. Terry,

kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha dengan sukarela mencapai tujuan kelompok. Manajemen perubahan.

Menurut Yuki (2001) kepemimpinan yang ada pada organisasi mengambil peran yang sangat besar dalam keberhasilan organisasi tersebut. Kepemimpinan harus bisa mengantisipasi dan mengikuti segala perubahan yang terjadi dalam organisasi lewat kewenangannya dalam membangun dan menciptakan budaya baru yang lebih produktif.

Kepemimpinan ialah mengenai orang yang memahami apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasinya, dan bagaimana cara melakukannya dengan baik dan benar. Ini adalah proses yang sangat berpengaruh. Proses ini sangat penting dan menjadi tanggung jawab seorang manajer atau pemimpin untuk melakukannya.

B. Perubahan Organisasi (*Organization Change*)

Perubahan organisasi ialah upaya masyarakat, melalui karyawan pada organisasi tersebut, bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dengan melakukan perubahan-perubahan berbagai aspek dalam organisasi. Atau membuat berbagai penyesuaian dengan perkembangan zaman yang terus berkembang supaya tujuan tercapai dan tetap bertahan dalam perubahan besar dunia.

Perubahan dalam organisasi merupakan suatu hal yang fitrah dan tuntutan supaya organisasi menjadi dinamis dan inovatif. Perubahan itu terjadi karena adanya tuntutan, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Untuk tuntutan dari dalam organisasi, perubahan terjadi disebabkan karena adanya keinginan untuk merubah sistem norma dan nilai dalam organisasi. Sedangkan tuntutan dari luar organisasi, ialah karena adanya interaksi organisasi dengan lingkungan luar yaitu pada waktu menerima masukan atau tekanan lingkungan yang menuntut perubahan. Misalnya seperti Politik, hukum, kebudayaan, Teknologi dan lain sebagainya.

Perubahan dalam suatu organisasi umumnya merupakan hasil dari perencanaan yang matang. Perubahan yang direncanakan adalah upaya untuk mengubah suatu organisasi yang dilakukan oleh pihak yang mempengaruhi perubahan (*change agent*) (Indrawijaya, 1989). Terdapat empat faktor yang mendorong atau mendorong perubahan dalam organisasi, yaitu: kelompok eksternal yang mendorong perubahan, kelompok internal dalam organisasi yang mendorong perubahan, konsultan pengembangan organisasi eksternal, dan konsultan pengembangan organisasi internal.

C. Kepemimpinan Untuk Melakukan Perubahan.

1. Kepemimpinan yang diperlukan dalam melakukan perubahan adalah kepemimpinan dengan komitmen dan otoritas yang kuat. Seorang pemimpin harus proaktif dalam bekerja menuju tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Pemimpin yang merupakan penentu arah perubahan harus memiliki kekuatan, kehandalan dan komitmen yang tinggi. Dengan itu perubahan yang diinginkan dapat lebih mudah tercapai.

2. Seorang pemimpin harus mampu menggerakkan visi dengan melihat ke masa depan di mana organisasi terus bergerak. Visi juga harus dikomunikasikan dengan baik, sehingga langkah setiap organisasi dapat terintegrasi dengan baik.
3. Kepemimpinan yang berdaya memerlukan kecerdasan dalam menghadapi perubahan dan mencari solusi atas segala tantangan dalam proses perubahan yang sedang dilakukan. Dengan kecerdasan, pimpinan mampu mengidentifikasi strategi dan membuat program perubahan yang dapat mengarahkan perusahaan pada kesuksesan.
4. Dalam situasi perubahan yang terus-menerus, kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan menjadi penting. Hal ini mencakup kepemimpinan yang menghormati pengalaman individu dan mencari pengetahuan baru serta wawasan yang diperlukan untuk menerapkan perubahan. Para pemimpin tersebut dapat mendorong pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah, menawarkan cara baru untuk mengidentifikasi masalah yang muncul, dan memotivasi serta menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai hasil yang baru.

D. Tahapan-Tahapan Perubahan

Proses perubahan dalam organisasi melibatkan beberapa tahapan, termasuk tahap persiapan/pencairan, perubahan, dan pemantapan/pembekuan ulang. Tahap persiapan/pencairan (unfreezing) merupakan langkah di mana ide-ide dan praktik yang sudah ada perlu diubah dan digantikan dengan ide-ide dan praktik baru. Ide-ide dan praktik baru ini diperoleh melalui kegiatan penelitian, penemuan oleh agen perubahan, dan penyusunan operasional. Menggantikan ide-ide dan praktik lama dengan yang baru memerlukan tingkat kesulitan yang sama..

Tahap perubahan (change) adalah tahap di mana ide-ide dan praktik baru dipelajari. Proses ini melibatkan bantuan dalam berpikir bagi karyawan, pembenaran, dan adaptasi dengan cara-cara baru. Tahap ini sering kali penuh dengan kebingungan, ketidakjelasan arah, beban yang berat, dan rasa kecewa. Namun, tahap ini juga dapat memberikan harapan baru, penemuan baru, dan kepuasan baru. Pada tahap ini, kekuasaan dapat digunakan, dan pemimpin organisasi dapat memberikan hukuman atau penghargaan sebagai cara untuk mengubah individu atau kelompok.

Tahap pemantapan/pembekuan ulang (refreezing) adalah tahap di mana ide-ide yang telah dipelajari diterapkan dalam praktik nyata. Untuk memastikan bahwa ide-ide baru diterima secara penuh, praktik baru harus diintegrasikan dengan tingkah laku sehari-hari anggota organisasi. Hanya mengetahui prosedur baru saja tidak cukup untuk meyakinkan tentang manfaat dan relevansi ide-ide serta praktik baru tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis artikel yang akan ditulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan fokus pada studi literatur. Dalam penelitian ini, akan dilakukan analisis

dan telaah terhadap buku, artikel, jurnal, dan sumber-sumber relevan lainnya yang terkait dengan judul penelitian. Metode studi literatur, seperti yang dijelaskan oleh Zed (2004), melibatkan pengumpulan sumber-sumber yang relevan, diikuti oleh pencatatan dan pembacaan yang teliti untuk menghasilkan temuan penelitian. Sumber-sumber yang digunakan dapat berupa jurnal, artikel, atau buku. Penelitian ini akan didukung oleh sumber-sumber terpercaya yang relevan untuk menguatkan fenomena yang sedang diteliti. Selain itu, Nazir (2005) juga menganggap studi literatur sebagai studi pustaka. Studi pustaka dalam konteks ini merujuk pada kegiatan penelitian yang bertujuan menganalisis dokumen-dokumen, buku, laporan, catatan, dan literatur terkait lainnya untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh peneliti. Bagian berikutnya akan memaparkan bagan 1 yang menjelaskan metode penelitian yang akan digunakan (Rumetna, 2018)

PEMBAHASAN

A. Pentingnya kepemimpinan yang berdaya dalam proses perubahan organisasi

Pentingnya kepemimpinan yang berdaya dalam proses perubahan organisasi sangatlah signifikan. Kepemimpinan yang berdaya memiliki peran sentral dalam mempersiapkan, mengelola, dan mengimplementasikan perubahan organisasi dengan sukses. Kepemimpinan yang berdaya memiliki dampak yang signifikan dalam menciptakan perubahan positif dalam organisasi. Peran penting dari seorang pemimpin ialah:

- 1. Mengartikulasikan visi perubahan yang jelas:** Kepemimpinan yang berdaya mampu mengembangkan dan mengkomunikasikan visi perubahan yang jelas kepada anggota organisasi. Visi ini memberikan arahan yang diperlukan dan mendorong partisipasi aktif dalam proses perubahan.
- 2. Membangun kepercayaan:** Pemimpin yang berdaya mampu membangun kepercayaan dengan menjalin hubungan yang baik, mendengarkan, dan memberikan dukungan kepada anggota organisasi. Kepercayaan yang terjalin memungkinkan kolaborasi yang efektif dalam menghadapi perubahan.
- 3. Memotivasi dan menggerakkan:** Kepemimpinan yang berdaya mampu memotivasi dan menggerakkan anggota organisasi dalam menghadapi perubahan. Pemimpin memberikan dorongan, pengakuan, dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perubahan.
- 4. Mengatasi hambatan dan ketidakpastian:** Kepemimpinan yang berdaya mampu menghadapi hambatan dan ketidakpastian yang muncul selama proses perubahan. Pemimpin memberikan arahan yang jelas, memfasilitasi solusi, dan mengatasi rintangan yang mungkin muncul.
- 5. Membina budaya perubahan:** Kepemimpinan yang berdaya mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung perubahan. Pemimpin memberikan teladan dalam menghadapi perubahan, mengembangkan kebiasaan baru, dan mendorong inovasi di seluruh organisasi.

Kepemimpinan yang berdaya dalam proses perubahan organisasi adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim organisasi yang mendukung perubahan, memotivasi anggota organisasi, dan mengatasi hambatan yang mungkin timbul. Dalam era yang penuh tantangan ini, kepemimpinan yang berdaya merupakan faktor kunci untuk mengelola perubahan organisasi dengan sukses.

B. Kompetensi kepemimpinan yang berdaya

Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin perubahan organisasi yaitu :

1. Kepekaan terhadap faktor manusia dan kecerdikan untuk mengungkapnya ; sikap empati.

Kompetensi ini paling penting diantara kompetensi lainnya. Manusia dengan segala kompleksitasnya merupakan tokoh utama yang terlibat dalam perubahan. Reaksi manusia, perilaku, suasana hati, motivasi, dan keterlibatan akan menentukan interaksi mereka dengan perubahan apakah positif atau negative. Maka kompetensi ini harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

2. Memfasilitasi, menginspirasi dan mendorong upaya tim.

Seorang pemimpin harus dapat menginspirasi, menyampaikan tujuan perubahan dan mengarahkan anggota tim kearah motivasi mereka untuk terlibat. Pemimpin harus bisa mengubah visi pesimistis dan situasi yang tampaknya negative menjadi positif dan menjadi fasilitator untuk mendamaikan berbagai pemangku kepentingan.

3. Fokus pada hasil, sasaran dan produktivitas.

Komitmen utama pemimpin perubahan adalah pada hasil, tujuan dan produktivitas proyek. Fokus pada hasil akan sering mengharuskan pemimpin untuk membuat keputusan sulit seperti penggantian bahkan pemecatan orang-orang yang menolak dan menghambat tujuan proyek organisasi.

4. Kemampuan untuk merencanakan dan bernegosiasi.

Perencanaan adalah fase perubahan yang sangat rumit. Pengaruh dari fase ini akan terasa di seluruh proyek, oleh karena itu sangat penting bagi pemimpin memiliki pemikiran strategis dan kemampuan untuk merencanakan. Kemampuan bernegosiasi dengan pemangku kepentingan juga sangat diperlukan untuk mendapatkan keuntungan dan mendamaikan berbagai kepentingan yang dipertaruhkan.

5. Kemampuan untuk mengelola konflik, krisis dan peluang.

Seorang pemimpin perubahan harus pandai memahami berbagai perspektif yang mengarah pada krisis dan konflik untuk mengelolanya. Di balik adanya krisis pasti akan selalu ada kesempatan belajar dan melakukan perbaikan.

6. Kreativitas, keingintahuan, keberanian, dan kesediaan mendobrak paradigma.

Kreativitas akan membantu pemimpin untuk menemukan alternative pada saat masalah tampaknya tidak dapat dipecahkan. Dia mengelola masa kini

untuk membangun masa depan. Dia tidak mencoba untuk menebak masa depan melainkan berusaha untuk menciptakannya.

7. Efektivitas sebagai komunikator; pendengar yang baik.

Memiliki tujuan yang baik saja tidaklah cukup, perlu untuk mengkomunikasikannya secara efektif. Seorang pemimpin perlu menjadi pendengar yang baik pula. Dia harus secara cerdas menciptakan saluran dan ikatan emosional agar orang merasa nyaman menemuinya dan mengekspresikan emosi mereka

8. Transparansi, kredibilitas, dan integritas

Transparansi berhubungan dengan kesesuaian antara ucapan dengan tindakan. Dalam banyak kasus, bersikap transparan berarti memperjelas bahwa suatu masalah belum dapat ditangani. Kredibilitas berdasar pada penciptaan harapan yang dapat dipenuhi.

C. Strategi efektif dalam mempersiapkan dan mengimplementasikan perubahan.

1. Membangun komunikasi yang efektif

Di dalam konteks organisasi, komunikasi tidak hanya berarti proses mengirim dan menerima pesan dari satu individu ke individu lainnya. Komunikasi juga melibatkan aspek-aspek lain, seperti mentransfer dan memahami makna yang terkandung dalam pesan tersebut. Komunikasi yang efektif terjadi ketika ide yang disampaikan oleh pengirim pesan diinterpretasikan dengan pemahaman yang sama oleh penerima pesan

Menurut Robbins (2007:325) ada 8 elemen penting dalam proses komunikasi yakni:

1. Pengirim pesan
2. Proses encoding
3. Pesan
4. Channel/media
5. Proses decoding
6. Penerima pesan
7. Noise
8. Feedback

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang terbuka, jelas dan berkelanjutan dalam menginformasikan perubahan kepada seluruh anggota organisasi.

2. Melibatkan keterlibatan karyawan

Dalam melibatkan karyawan dalam perubahan, perlu dilakukan komunikasi yang efektif, disiplin kerja, pembaharuan struktur organisasi, analisis mendalam, dan implementasi sistem informasi. Dengan melibatkan karyawan dalam perubahan, diharapkan dapat tercipta dukungan yang kuat dari karyawan dan perubahan dapat berjalan dengan lancar.

3. Membangun budaya organisasi yang mendukung perubahan

Budaya organisasi memiliki potensi menjadi faktor kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Hal ini terjadi ketika budaya

organisasi mendukung strategi yang dijalankan oleh organisasi, serta mampu merespons dan mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Ketika sebuah budaya organisasi yang kuat terbentuk, akan tercipta keterpaduan, loyalitas, dan tanggung jawab di antara anggota organisasi. Akibatnya, produktivitas dan efektivitas organisasi meningkat secara keseluruhan.

4. **Mengelola resistensi terhadap perubahan.**

Dalam menghadapi resistensi atau penolakan dalam proses perubahan organisasi, diperlukan strategi yang tepat yang sesuai dengan situasi yang ada. Kemampuan para pemimpin, manajer, atau ahli perubahan organisasi untuk secara objektif mengembangkan rencana perubahan sebagai sistem yang melibatkan semua elemen dalam organisasi, termasuk faktor-faktor eksternal, adalah indikator dari proses dan prosedur yang baik.

Perubahan yang dilakukan oleh organisasi tidak melihat perlawanan sebagai tantangan yang permanen, tetapi sebagai refleksi bahwa organisasi sebagai sistem yang selalu membutuhkan perubahan untuk menjaga keberlanjutan. Perlawanan tersebut harus dipandang sebagai proses dan dinamika yang perlu ditempatkan sebagai mitra dalam upaya memperbaiki sistem.

Dengan pendekatan ini, organisasi dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang alasan di balik perlawanan, dan menggunakan informasi tersebut untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan solusi yang lebih efektif. Hal ini membantu organisasi dalam menjadikan perubahan sebagai bagian yang tak terpisahkan dari keberlangsungan mereka, dengan melihat perlawanan sebagai peluang untuk meningkatkan sistem secara keseluruhan.

D. Evaluasi hasil perubahan.

Evaluasi hasil perubahan dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- Mengukur hasil perubahan: Evaluasi hasil perubahan dapat dilakukan dengan mengukur hasil perubahan yang telah dilakukan, baik itu dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang telah ditetapkan sebelumnya.
- Menerapkan evaluasi formatif dan sumatif: Evaluasi formatif dilakukan selama proses perubahan berlangsung, sedangkan evaluasi sumatif dilakukan setelah proses perubahan selesai. Evaluasi formatif dapat membantu dalam mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi yang tepat, sedangkan evaluasi sumatif dapat membantu dalam mengevaluasi keseluruhan proses perubahan.
- Melibatkan karyawan dalam evaluasi: Melibatkan karyawan dalam evaluasi hasil perubahan dapat membantu dalam mengevaluasi efektivitas perubahan dan menemukan solusi yang tepat jika terdapat masalah dalam proses perubahan.
- Menggunakan alat evaluasi yang tepat: Dalam melakukan evaluasi hasil perubahan, perlu menggunakan alat evaluasi yang tepat, seperti kuesioner,

wawancara, atau observasi. Hal ini dapat membantu dalam mengumpulkan data yang akurat dan relevan.

Dalam melakukan evaluasi hasil perubahan, perlu dilakukan pengukuran hasil perubahan, menerapkan evaluasi formatif dan sumatif, melibatkan karyawan dalam evaluasi, dan menggunakan alat evaluasi yang tepat. Dengan melakukan evaluasi hasil perubahan, diharapkan dapat mengevaluasi efektivitas perubahan dan menemukan solusi yang tepat jika terdapat masalah dalam proses perubahan.

KESIMPULAN

Dalam penelitian tentang "Kepemimpinan yang Berdaya Dalam Mempersiapkan dan Mengimplementasikan Perubahan Organisasi" menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berdaya memainkan peran yang sangat penting dan strategis dalam menghadapi perubahan organisasi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pemimpin yang berdaya memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan perubahan, merumuskan visi perubahan yang jelas, membangun kepercayaan, memotivasi anggota organisasi, dan mengatasi hambatan serta ketidakpastian yang muncul selama proses perubahan. Selain itu, pemimpin yang berdaya juga mampu mendorong partisipasi aktif anggota organisasi, membangun tim yang kuat, dan menciptakan budaya perubahan yang mendukung inovasi dan adaptabilitas organisasi.

Kesimpulan dari penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang betapa pentingnya kepemimpinan yang berdaya dalam mempersiapkan dan mengimplementasikan perubahan organisasi, dan menegaskan bahwa kepemimpinan yang berdaya merupakan faktor krusial dalam mencapai keberhasilan perubahan yang berkelanjutan dan menjamin kelangsungan organisasi di tengah lingkungan yang dinamis dan kompetitif.

ACKNOWLEDGMENTS

Dengan rasa bersyukur atas rahmat dan keberkahan Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan artikel dengan judul "**Kepemimpinan Yang Berdaya Dalam Mempersiapkan Dan Mengimplementasikan Perubahan Organisasi**" yang merupakan salah satu tugas pada mata kuliah Manajemen Perubahan. Penulis menyadari bahwa penyusunan artikel ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis, menyampaikan ucapan terimakasih, kepada:

1. Allah swt yang telah memberikan rahmat serta keberkahan sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini
2. Kepada kedua orang tua, ayah dan Ibu begitu juga saudaraku yang telah memberikan cinta dan didikan yang luar biasa, sehingga bisa sampai di titik



ini.

3. Ibu Nuri Aslami selaku Dosen Pengampu, yang telah mendampingi dan memberikan arahan sehingga artikel ini dapat terselesaikan.
4. Teman seperjuangan yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Jumarsah, H. dan Widodo, S. Salim, M. 2015. Budaya organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu. *Proceedings*.
- Mawarni, I. S. 2022. Peran Kepemimpinan Dalam Menghadapi Faktor faktor Pendorong Perubahan Di Era Revolusi 4.0. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* Volume 2 ISSUE 5. H. 91-98
- Padang, U.R.A dan Aslami, N. 2022. Pengaruh Peran Kepemimpinan dalam Perubahan pada PT. Rizki Mandiri Barokah. *Jurnal ilmu computer, Ekonomi dan manajemen (jikem)*. Vol. 2 No.1. h. 2097 - 2103
- Prabawanti, B.E. 2018. Peran Komunikasi Sebagai Pendukung Perubahan Organisasi. *Bina Ekonomi Majal Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar*. Vol 12. No. 1
- Siahaan, A dan Zen, W.L. 2012. Manajemen Perubahan Telaah Konseptual Filosofis Dan Praktis Terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan Dalam Organisasi. Bandung : Citapustaka Media Perintis
- Supardi. 2015. PERAN KEPEMIMPINAN DAN KETERLIBATAN GROUP DECISION MAKING DALAM PERUBAHAN ORGANISASI. *TARBAWI*. Volume 1. No. 01. H. 37-48
- Tampubolon, M.P. 2020. *CHANGE MANAGEMENT* Manajemen perubahan; individu, tim kerja, organisasi. Bogor : Penerbit Mitra Wacana Media.
- Tanjung, S.W. dan Aslami, N. 2022. Peran Penting Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan di Suatu Organisasi. *Jurnal ilmu computer, Ekonomi dan manajemen (jikem)*. Vol. 2 No.2. Page 2462-2468.
- Wibowo, A. 2021. Manajemen perubahan (*Change management*). Semarang : YAYASAN PRIMA AGUS TEKNIK.