

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK PEMIMPIN DALAM MENGHADAPI TANTANGAN PERUBAHAN

Tetra Hidayati ¹, Ananda Ibnu Rizya Tantry ², Astrid Dea Puspita ³, Keisha Sandrina ⁴,
Novi Ananda Istikharah Udi ⁵, Nur Azizah ⁶

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda

Correspondence		
Email : nandananda2309@gmail.com ¹ astriddea07@gmail.com ² keisyasndrna@gmail.com ³ istikharahnovi@gmail.com ⁴ Nurzizah0308@gmail.com ⁵	No. Telp:	
Submitted : 20 Desember 2024	Accepted : 25 Desember 2024	Published : 26 Desember 2024

ABSTRAK

Perubahan yang cepat dan dinamis menjadi tantangan utama bagi organisasi di berbagai sektor. Dalam konteks ini, pemimpin memegang peranan krusial dalam mengarahkan organisasi agar mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut. Gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin merupakan dua faktor yang saling berhubungan dalam menghadapi tantangan perubahan. Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan yang digunakan oleh pemimpin untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi tim dalam menghadapi perubahan, sedangkan karakteristik pemimpin melibatkan sifat-sifat pribadi seperti kecerdasan emosional, kemampuan berkomunikasi, keberanian, dan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin dalam menghadapi tantangan perubahan. Melalui pendekatan kualitatif dan studi literatur, ditemukan bahwa pemimpin yang memiliki karakteristik seperti kemampuan adaptasi, empati, serta keterampilan komunikasi yang baik cenderung mampu memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi yang tengah berubah. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, transformasional, atau situasional sering kali lebih efektif dalam menghadapi perubahan karena mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara karakteristik pemimpin yang kuat dan gaya kepemimpinan yang fleksibel dapat mempercepat proses adaptasi organisasi terhadap perubahan, meningkatkan kinerja, serta mempertahankan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pemimpin, Tantangan Perubahan

Abstract

Rapid and dynamic changes have become a major challenge for organizations across various sectors. In this context, leaders play a crucial role in guiding organizations to adapt to these changes. Leadership style and leader characteristics are two interrelated factors in facing the challenge of change. Leadership style refers to the approach used by leaders to motivate, direct, and influence teams in the face of change, while leader characteristics involve personal traits such as emotional intelligence, communication skills, courage, and flexibility in decision-making. This study aims to analyze the relationship between leadership style and leader characteristics in facing the challenge of change. Through a qualitative approach and literature review, it was found that leaders with characteristics such as adaptability, empathy, and strong communication skills tend to choose leadership styles that align with the changing organizational conditions. Participative, transformational, or situational leadership styles are often more effective in handling change because they foster an environment that supports collaboration and innovation. The results of this study indicate that a combination of strong leader characteristics and flexible leadership styles can accelerate the organization's adaptation process to change, improve performance, and maintain the organization's long-term sustainability.

Keywords: Leadership Style, Leader Characteristics, Change Challenges

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dihadapkan pada tantangan perubahan yang terus-menerus. Perubahan tersebut tidak hanya melibatkan aspek operasional, tetapi juga mencakup perubahan dalam budaya, struktur, dan strategi bisnis. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin memainkan peran yang sangat penting dalam menghadapi dan mengelola perubahan. Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan dan cara seorang pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, karakteristik pemimpin berkaitan dengan sifat-sifat personal, nilai-nilai, dan kemampuan individu yang membentuk cara seorang pemimpin mengambil keputusan dan bertindak dalam situasi yang dinamis.

Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan tantangan yang dihadapi. Dalam menghadapi perubahan, pemimpin harus mampu menghadapi ketidakpastian, memberikan visi yang jelas, serta menginspirasi dan memberdayakan tim untuk beradaptasi dengan cepat. Di sisi lain, karakteristik pemimpin, seperti keberanian, komunikasi yang efektif, empati, dan kecerdasan emosional, turut menentukan sejauh mana pemimpin mampu memimpin perubahan secara sukses. Pemimpin yang memiliki karakteristik yang kuat dapat menciptakan kepercayaan dan mendukung organisasi untuk tetap fokus pada tujuan jangka panjang, meskipun menghadapi tantangan yang berat.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin dalam menghadapi tantangan perubahan sangat kompleks dan saling terkait. Pemimpin yang memiliki karakteristik yang tepat, seperti kemampuan beradaptasi dan pengambilan keputusan yang tepat, akan lebih mudah memilih gaya kepemimpinan yang sesuai untuk menciptakan iklim perubahan yang kondusif. Sebaliknya, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tegas dan berfokus pada hasil mungkin akan lebih efektif dalam menghadapi perubahan yang membutuhkan ketegasan dan keberanian. Oleh karena itu, penting untuk mendalami bagaimana gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin saling mempengaruhi dalam proses transformasi organisasi.

Tujuan

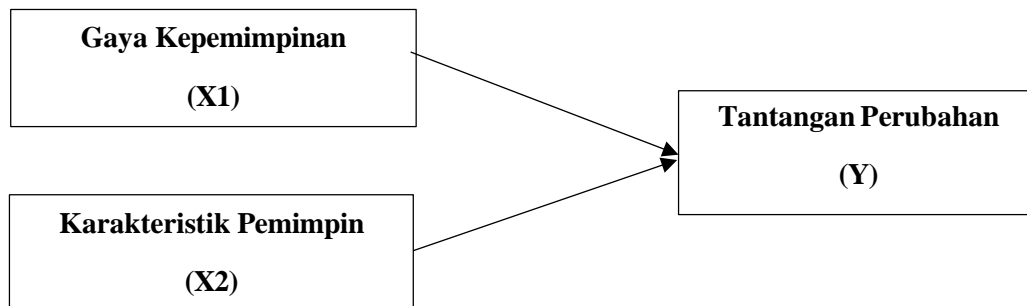
1. Gaya Kepemimpinan Memengaruhi Kemampuan Pemimpin dalam Menghadapi Perubahan
2. Karakteristik Pemimpin Berperan Kunci dalam Menghadapi Tantangan Perubahan
3. Sinergi antara Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin
4. Pentingnya Pengembangan Kepemimpinan dalam Menyikapi Perubahan
5. Rekomendasi untuk Organisasi dalam Mengelola Perubahan

Rumusan Masalah

- Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin berhubungan dengan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan perubahan?
- Apa saja karakteristik pemimpin yang mempengaruhi cara mereka mengelola perubahan?
- Apa dampak dari gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pengelolaan perubahan dalam organisasi?

Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau kaitan antara variable yang akan diteliti



X1 Gaya Kepemimpinan

X2 Karakteristik Pemimpin

Y Tantangan Perubahan

METODOLOGI

Metode studi pustaka dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai literatur yang relevan mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, karakteristik pemimpin, dan tantangan perubahan dalam organisasi. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berbeda dapat menghadapi tantangan perubahan, serta bagaimana karakteristik individu pemimpin memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan dalam situasi yang dinamis. Studi pustaka ini mencakup berbagai sumber seperti buku teks, jurnal akademik, artikel penelitian, dan laporan yang telah dipublikasikan dalam bidang manajemen, kepemimpinan, dan perubahan organisasi.

HASIL

Pencarian literatur dilakukan dengan mengidentifikasi teori-teori dasar mengenai kepemimpinan, seperti teori kepemimpinan transformasional, kepemimpinan situasional, dan gaya kepemimpinan otokratis atau partisipatif. Selain itu, karakteristik pemimpin, seperti kecerdasan emosional, keberanian, kemampuan beradaptasi, serta keterampilan komunikasi dan pengambilan keputusan, juga menjadi fokus dalam penelitian ini. Kajian pustaka akan menganalisis berbagai temuan penelitian yang menghubungkan karakteristik tersebut dengan kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan. Beberapa penelitian sebelumnya juga akan diulas untuk melihat sejauh mana gaya kepemimpinan yang berbeda berperan dalam mengatasi tantangan perubahan yang dihadapi organisasi, serta bagaimana pemimpin dengan karakteristik tertentu dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam proses perubahan.

Hasil dari studi pustaka ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin dalam konteks perubahan organisasi, serta memberikan dasar teoritis yang kuat untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin dalam menghadapi tantangan perubahan sangat penting untuk memahami dinamika organisasi

yang terus berkembang. Dalam dunia yang serba cepat ini, perubahan tidak lagi menjadi hal yang terhindarkan, tetapi merupakan bagian dari tuntutan lingkungan bisnis dan sosial yang harus dihadapi oleh setiap organisasi. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat krusial dalam memandu organisasi melalui proses perubahan yang terkadang kompleks dan penuh tantangan. Gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sejauh mana sebuah organisasi dapat berhasil melalui fase perubahan ini.

1. Gaya Kepemimpinan dalam Menghadapi Perubahan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan. Dalam menghadapi tantangan perubahan, pemimpin harus mampu mengadaptasi gaya kepemimpinannya agar dapat menangani ketidakpastian dan perubahan yang cepat.

Beberapa teori kepemimpinan yang sering digunakan dalam konteks perubahan adalah gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan situasional, dan kepemimpinan partisipatif.

1. **Kepemimpinan transformasional** adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada motivasi, inspirasi, dan pengembangan potensi anggota tim. Pemimpin transformasional dapat memberikan visi yang jelas dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih besar, meskipun dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Gaya ini sangat efektif dalam menghadapi perubahan besar, karena pemimpin mampu menciptakan rasa urgensi dan menggerakkan tim untuk beradaptasi dengan perubahan secara proaktif.
2. **Kepemimpinan situasional**, di sisi lain, menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi pada saat itu. Dalam menghadapi perubahan, pemimpin dengan gaya kepemimpinan situasional akan memilih pendekatan yang paling sesuai dengan tingkat kesiapan dan keterampilan anggota timnya. Gaya ini memungkinkan fleksibilitas dalam mengelola perubahan, karena pemimpin dapat mengubah pendekatannya tergantung pada situasi yang dihadapi.
3. **Kepemimpinan partisipatif** mengutamakan kolaborasi dan pemberdayaan anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang mengadopsi gaya ini cenderung melibatkan anggota tim dalam proses perubahan, mendengarkan masukan mereka, dan membangun konsensus. Gaya ini sangat efektif ketika organisasi menghadapi perubahan yang memerlukan keterlibatan semua pihak untuk menciptakan solusi yang inovatif dan dapat diterima oleh seluruh anggota organisasi.

2. Karakteristik Pemimpin dalam Menghadapi Perubahan

Selain gaya kepemimpinan, karakteristik pemimpin juga memiliki peran yang tak kalah penting dalam mengelola perubahan. Pemimpin yang memiliki karakteristik yang tepat akan lebih efektif dalam memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dan menginspirasi tim untuk beradaptasi dengan perubahan.

Beberapa karakteristik pemimpin yang penting dalam menghadapi tantangan perubahan antara lain **kecerdasan emosional**, **kemampuan beradaptasi**, **kemampuan komunikasi**, dan **keberanian**.

1. **Kecerdasan emosional** adalah kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat mengelola ketegangan dan konflik yang muncul selama proses perubahan, serta mampu menjaga hubungan yang sehat dengan anggota tim. Kecerdasan emosional juga membantu pemimpin dalam memberi dukungan emosional kepada tim yang sangat

diperlukan ketika menghadapi perubahan yang menantang.

2. **Kemampuan beradaptasi** adalah karakteristik lain yang sangat penting. Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan memiliki pandangan yang fleksibel dapat memimpin tim dengan lebih efektif. Kemampuan ini memungkinkan pemimpin untuk mengatasi ketidakpastian dan mengambil keputusan yang tepat meskipun situasinya terus berubah. Pemimpin yang fleksibel juga cenderung lebih mampu mengenali peluang dalam setiap perubahan, daripada hanya melihatnya sebagai ancaman.
3. **Kemampuan komunikasi** juga sangat penting, karena perubahan seringkali melibatkan ketidakjelasan dan kebingungannya. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi perubahan dengan jelas dan transparan akan lebih mudah menggerakkan timnya untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut. Selain itu, pemimpin dengan keterampilan komunikasi yang baik juga mampu mendengarkan umpan balik dari bawahannya, sehingga dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan dalam proses perubahan.
4. **Keberanian** adalah karakteristik yang juga sangat dibutuhkan oleh pemimpin dalam menghadapi tantangan perubahan. Pemimpin yang berani mengambil keputusan yang sulit, meskipun penuh risiko, akan mendapatkan penghargaan dan kepercayaan dari anggota tim. Keberanian ini tidak hanya terkait dengan pengambilan keputusan yang berisiko, tetapi juga dengan kemampuan untuk mengambil langkah pertama dalam menghadapi perubahan, memberi contoh bagi orang lain untuk mengikuti.

3. Peran Manajemen Perubahan dalam Menghadapi Tantangan

Di era yang terus berubah ini, mampu mengatasi segala perubahan yang ada dalam lingkup manajemen adalah suatu kemampuan yang harus dipahami dalam mengelola perubahan dan itu akan menjadi kunci sukses bagi sebuah organisasi. Perubahan dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk perkembangan teknologi, tuntutan pasar yang berubah, dan perubahan kebijakan.

Peran manajemen perubahan menjadi sangat penting untuk membantu organisasi menghadapi tantangan yang muncul. Perubahan yang terjadi dalam konteks digital meliputi penggunaan teknologi baru, pergeseran dalam perilaku konsumen, dan transformasi proses bisnis. Manajemen perubahan harus mampu menganalisis dan memahami dampak perubahan digital pada organisasi. Mereka perlu mengidentifikasi tren dan inovasi terkini serta memahami bagaimana perubahan tersebut akan mempengaruhi operasional dan strategi bisnis (Olaru & Olaru 2017).

Manajemen perubahan harus membangun kesadaran di kalangan karyawan tentang pentingnya adaptasi terhadap perubahan digital. Mereka juga perlu membangun komitmen dari semua pihak terkait, termasuk pemimpin dan karyawan, untuk menerima perubahan tersebut. Manajemen perubahan harus merancang strategi yang jelas dan terarah untuk mengimplementasikan perubahan digital. Ini melibatkan identifikasi tujuan yang jelas, langkah-langkah taktis, dan rencana aksi yang komprehensif untuk mengintegrasikan teknologi baru dan mengubah proses bisnis.

Dengan memahami pentingnya manajemen perubahan dan menerapkan strategi yang tepat, organisasi dapat mengatasi tantangan perubahan yang cepat dengan sukses. Manajemen perubahan bukan hanya tentang mengelola perubahan, tetapi juga tentang menciptakan budaya yang mendorong inovasi dan pembelajaran berkelanjutan.

4. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin sangat erat, karena

karakteristik pemimpin dapat memengaruhi pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dalam menghadapi tantangan perubahan. Sebagai contoh, seorang pemimpin yang memiliki karakteristik kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih efektif dalam menggunakan gaya kepemimpinan transformasional atau partisipatif, karena gaya ini membutuhkan pemahaman yang mendalam terhadap emosi dan kebutuhan anggota tim. Sebaliknya, seorang pemimpin dengan karakteristik yang lebih otoriter mungkin lebih cocok menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih otokratis, terutama dalam situasi perubahan yang memerlukan keputusan cepat dan tegas.

Namun, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang selalu paling efektif dalam menghadapi perubahan. Pemimpin yang efektif cenderung menggabungkan berbagai elemen dari berbagai gaya kepemimpinan, tergantung pada kebutuhan situasional dan karakteristik tim yang dipimpinnya. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki pemahaman yang baik mengenai gaya kepemimpinan yang berbeda dan memiliki karakteristik yang memungkinkan mereka untuk mengimplementasikan gaya tersebut dengan efektif.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin dalam menghadapi tantangan perubahan menunjukkan bahwa keduanya saling mendukung dan berpengaruh satu sama lain. Pemimpin yang memiliki karakteristik yang tepat, seperti kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi, dan keberanian, akan lebih mudah memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi dan memimpin organisasi melalui perubahan dengan lebih efektif. Dengan memahami hubungan ini, organisasi dapat lebih siap dalam menghadapi perubahan dan memastikan keberhasilan dalam proses transformasi yang mereka lakukan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari pembahasan mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin dalam menghadapi tantangan perubahan menunjukkan bahwa keduanya memiliki peranan yang saling terkait dan sangat menentukan dalam kesuksesan organisasi dalam melewati fase perubahan. Gaya kepemimpinan, yang mencakup pendekatan-pendekatan seperti transformasional, situasional, dan partisipatif, harus dipilih dengan cermat berdasarkan situasi dan karakteristik organisasi. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan yang tepat dapat lebih efektif dalam menciptakan visi perubahan yang jelas, menginspirasi dan memberdayakan tim untuk beradaptasi, serta memastikan kelancaran proses perubahan. Di sisi lain, karakteristik pemimpin seperti kecerdasan emosional, kemampuan beradaptasi, keterampilan komunikasi yang baik, dan keberanian sangat memengaruhi cara pemimpin menavigasi tantangan perubahan. Pemimpin dengan karakteristik ini mampu menjaga hubungan yang sehat dalam tim, merespons ketidakpastian dengan bijaksana, dan mengambil keputusan yang mendukung kelangsungan

organisasi dalam menghadapi perubahan. Secara keseluruhan, hubungan antara gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin adalah sebuah kombinasi yang kompleks, di mana keduanya harus seimbang dan saling mendukung untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi perubahan. Organisasi yang dipimpin oleh individu dengan karakteristik yang tepat dan gaya kepemimpinan yang fleksibel akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan inovasi, serta memperkuat daya saing dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai kedua faktor ini sangat penting bagi keberhasilan proses perubahan dalam organisasi.

REFRENSI

- Yusnita, Reni, and Nuri Aslami. "Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi." *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi* 1.2 (2022): 127-136.
- Aulia, Rizka, and Nuri Aslami. "Peran manajemen perubahan dalam menghadapi tantangan dan mengoptimalkan peluang di era digital." *Journal of Nusantara Economic Science* 1.2 (2023): 65- 72.
- Prasetya, F. W. Krisis Demokrasi di Indonesia: Rusaknya Masa Kepemimpinan Jokowi dan Perbandingan dengan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono.
- Mulianingsih, Sunasih. "Pengaruh strategi manajemen perubahan dan kepemimpinan transformasional dalam merubah budaya organisasi." *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik* 3.3 (2020): 42-52.
- Olaru, M., & Olaru, N. (2017). Change Management in the Digital Age. *Procedia Economics and Finance*, 39, 376-382.
- Fatgehipon, A. H. (2024). *HUBUNGAN SIPIL DAN MILITER ERA PRESIDEN JOKO WIDODO*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Syafirullah, L., Prabowo, A. S., & Maharrani, R. H. (2023). THE AHP METHOD IN DETERMINING RI 2024 PRESIDENTIAL CANDIDATES MILENIAL GENERATION CILACAP STATE POLYTECHNIC: METODE AHP DALAM MENENTUKAN BAKAL CALONPRESIDEN RI 2024 GENERASI MILENIAL POLITEKNIK NEGERI CILACAP. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 819-829.
- Pakazeni, I., & Nabilla, C. (2020). Analisis Sistem Pemerintahan Di Indonesia Pada Demokrasi Di Era SBY Dan Jokowi. *TheJournalish: Social and Government*, 1(3), 100-109.
- Syarwi, P., & Roring, F. P. (2024). Kekuasaan Presiden Joko Widodo di bidang Jaminan Kesehatan Nasional Melalui Penerapan Program Kartu Indonesia Sehat tahun 2014. *Communitarian: Jurnal Prodi Ilmu Politik*, 6(1).
- Pakazeni, I., & Nabilla, C. (2020). Analisis Sistem Pemerintahan Di Indonesia Pada Demokrasi Di Era SBY Dan Jokowi. *TheJournalish: Social and Government*, 1(3), 100-109.