

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM TRANSFORMASI BIROKRASI: STUDI KASUS PEMIMPIN YANG SUKSES MENDORONG PERUBAHAN

Ovilla Dwi Qoirunnisa¹, Hayat², Suyeno²

Universitas Islam Malang^{1,2,3}

Oviladwi10@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini menyoroti bagaimana pemimpin berperan sebagai agen perubahan, merencanakan, mengorganisir, dan menggerakkan sumber daya untuk mencapai perubahan yang efektif. Strategi penelitian ini menggunakan metode fenomenologi dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini juga merujuk pada metode kajian pustaka (*Literature Review*) sebagai pendekatan utama. Kajian pustaka digunakan dengan tujuan untuk mengatasi masalah melalui analisis yang mendalam dan kritis terhadap sumber-sumber pustaka yang relevan. Proses analisis pustaka melibatkan teknik pengumpulan data informasi dari berbagai referensi pustaka yang dianggap penting sebagai sumber ide. Berdasarkan penelitian ini dapat ditemukan bahwa pemimpin perubahan yang berhasil adalah mereka yang mampu menciptakan lingkungan di mana orang merasa termotivasi untuk berubah, bekerja sama, dan berinovasi. Peran kepemimpinan menjadi sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam mengelola perubahan organisasi. Kepemimpinan yang adaptif, inovatif, dan mampu memimpin melalui ketidakpastian akan membawa organisasi menuju masa depan yang lebih Tangguh. Simpulan, Pemimpin perubahan harus memiliki kecerdasan strategis, keterampilan interpersonal, dan pemahaman yang mendalam terhadap dinamika organisasi. Kepemimpinan yang efektif membuka jalan bagi perubahan organisasi yang berkelanjutan dan berhasil mencapai tujuan.

Kata kunci: Birokrasi, Kepemimpinan, Peran, Transformasi

ABSTRACT

This research highlights how leaders act as agents of change, planning, organizing, and mobilizing resources to achieve effective change. This research strategy uses a phenomenological method with a qualitative approach. This research also refers to the literature review method as the primary approach. Literature reviews aim to solve problems through in-depth and critical analysis of relevant library sources. The library analysis process involves techniques for collecting information data from various library references that are considered important sources of ideas. This research shows successful change leaders can create an environment where people feel motivated to change, work together, and innovate. The role of leadership is very important to success in managing organizational change. Leadership that is adaptive, innovative, and able to lead through uncertainty will lead organizations toward a more resilient future. Conclusion Change leaders must have strategic intelligence, interpersonal skills, and a deep understanding of organizational dynamics. Effective leadership paves the way for sustainable organizational change and achieving goals.

Keywords: Bureaucracy Leadership, Role, Transformation

PENDAHULUAN

Dalam era kemajuan teknologi dan peningkatan keterampilan sumber daya manusia, perubahan menjadi suatu keniscayaan untuk memastikan birokrasi tetap relevan dan efisien. Faktor-faktor ini menciptakan tantangan yang memerlukan kepemimpinan yang kuat dan efektif. Transformasi birokrasi menjadi fokus penting dalam konteks modern di mana efisiensi dan adaptabilitas menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi atau birokrasi. Dalam konteks ini, peran pemimpin sangat menonjol karena mereka tidak hanya harus memahami perubahan yang diperlukan tetapi juga memimpin dengan visi yang kuat untuk mencapai tujuan birokrasi. Visi yang visioner merupakan fondasi yang penting, dan pemimpin perlu mampu menyampaikan visi tersebut kepada anggota birokrasi dengan cara yang menginspirasi (Syauqy, 2016)

Organisasi merupakan suatu entitas sosial yang selanjutnya terkoordinasi melalui batasan-batasan dan beroperasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemajuan teknologi yang pesat dan peningkatan keterampilan sumber daya manusia menjadi pemicu perubahan dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut sangat bergantung pada kepemimpinan yang efektif. Dalam konteks ini, peran kepemimpinan menjadi krusial sebagai penentu arah perubahan organisasi melalui perencanaan dan implementasi kegiatan perubahan. Bagaimana tindakan yang dilakukan oleh para pemimpin untuk memengaruhi dan membimbing anggota organisasi menuju pencapaian perubahan dapat dianggap sebagai bentuk kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang tangguh dalam perencanaan dan pelaksanaan perubahan organisasi tercermin dalam aspek-aspek kepemimpinan, meliputi kemampuan pemimpin untuk; memberikan, mengembangkan, dan menyebarkan visi (visioner); menjadi komunikator yang efektif; berperan sebagai agen perubahan (*agent of change*); menjadi pelatih (*coach*) dan menganalisis pemanfaatan teknologi informasi (Wahab, 2015).

Seiring dengan itu, kemampuan komunikasi efektif menjadi hal yang krusial bagi pemimpin dalam mendorong perubahan. Pemimpin tidak hanya harus mampu menyampaikan visi, tetapi juga harus bisa berkomunikasi secara terbuka dan efisien dengan seluruh anggota organisasi atau birokrasi. Komunikasi yang baik membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan dan menciptakan lingkungan kerja yang transparan. Pemimpin juga harus bertindak sebagai agen perubahan yang aktif, mengidentifikasi peluang perubahan, mengatasi hambatan, dan memotivasi tim untuk mengadopsi perubahan tersebut. Dalam konteks birokrasi, di mana struktur dan prosedur seringkali kaku, pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk merancang dan melaksanakan perubahan yang efisien tanpa mengorbankan stabilitas organisasi atau birokrasi (Supardi, 2017; Syauqy, 2016).

Selain itu, peran pemimpin sebagai pelatih menjadi penting untuk mengembangkan potensi anggota organisasi dan memastikan mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan. Proses pelatihan ini mencakup memberikan pemahaman tentang perubahan yang akan terjadi, memberikan keterampilan baru yang dibutuhkan, dan memberikan dukungan yang diperlukan selama proses perubahan. Menurut Burhanuddin, kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai sesuatu yang penting dari manajemen karena kepemimpinanlah yang dapat menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dengan memberikan arahan dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung bagi pelaksanaan proses manajemen secara keseluruhan.

Menganalisis pemanfaatan teknologi informasi juga menjadi aspek krusial dalam kepemimpinan modern. Pemimpin perlu memahami bagaimana teknologi dapat menjadi alat yang efektif dalam mendukung transformasi birokrasi. Pemanfaatan teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan aksesibilitas dalam pelaksanaan tugas-tugas birokratis. Dalam konteks persiapan menuju perubahan, langkah-langkah yang diuraikan oleh Jaluanto dan Komansilan memberikan panduan yang berharga. Persiapan psikologis, pemahaman inisiatif perubahan, melibatkan kepemimpinan tertinggi, identifikasi hambatan potensial, pemetaan proses perubahan, membangun komunikasi efektif, memberikan dukungan dan pengembangan, pelatihan manajer, dan pengukuran keberhasilan, semuanya menjadi bagian integral dari peran kepemimpinan dalam mendorong transformasi birokrasi (Panjaitan & Setiorini, 2018).

Dengan mendasarkan pada latar belakang ini, studi kasus pemimpin yang sukses dalam mendorong perubahan dalam konteks birokrasi menjadi esensial. Melalui analisis studi kasus, dapat diidentifikasi strategi kepemimpinan yang efektif, tantangan yang dihadapi, dan dampak perubahan yang berhasil dicapai. Studi kasus ini dapat memberikan wawasan konkret yang dapat diadopsi oleh pemimpin di berbagai tingkatan organisasi birokratis.

METODE PENELITIAN

Strategi penelitian ini menggunakan metode fenomenologi dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data melalui wawancara dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Penelitian ini juga merujuk pada metode kajian pustaka (*Literature Review*) sebagai pendekatan utama. Kajian pustaka digunakan dengan tujuan untuk mengatasi masalah melalui analisis yang mendalam dan kritis terhadap sumber-sumber pustaka yang relevan. Proses analisis pustaka melibatkan teknik pengumpulan data informasi dari berbagai referensi pustaka yang dianggap penting sebagai sumber ide. Dalam melaksanakan kajian pustaka, langkah awal yang dilakukan adalah merinci masalah atau topik penelitian yang akan dikaji. Dengan menetapkan kerangka penelitian yang jelas, peneliti dapat mengidentifikasi literatur-literatur yang relevan dengan topik tersebut. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa kajian pustaka yang dilakukan fokus pada aspek-aspek yang signifikan dan mendalam terkait dengan tujuan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan yang Diperlukan untuk Perubahan

Dalam konteks perubahan dalam suatu birokrasi, kepemimpinan memegang peranan krusial sebagai katalisator yang mengarahkan dan mendorong transformasi. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara oleh narasumber bernama bapak Sugeng. Ia mengatakan bahwa :

“Kepemimpinan dan jabatan adalah Amanah masyarakat hal yang paling memotivasi saya dalam melaksanakan tugas dan jabatan ini adalah bisa memberikan manfaat bagi seluruh warga kelurahan Dampit baik dalam pembangunan infrastruktur dan SDM di kelurahan Dampit sehingga kelurahan Dampit bisa menjadi lebih baik kedepannya.”

Proses perubahan birokrasi dengan penerapan kepemimpinan yang efektif menjadi semakin mendalam dan kompleks dalam menghadapi lingkungan yang berubah

dengan cepat dan bersifat diskontinue. Oleh karena itu, kepemimpinan yang diperlukan untuk perubahan haruslah memiliki karakteristik tertentu agar mampu menghadapi dinamika perubahan dengan sukses (Sufyanah, 2023; Syauqy, 2016; Yusnita & Aslami, 2022).

Kepemimpinan Kuat dari Segi Otoritas dan Komitmen

Kepemimpinan yang diperlukan dalam konteks perubahan harus kuat, baik dari segi otoritas maupun komitmen. Otoritas diperlukan agar pemimpin memiliki daya pengaruh dan kemampuan untuk menentukan arah perubahan. Komitmen, di sisi lain, menjadi kunci untuk memimpin perubahan dengan kompleksitasnya. Kepemimpinan perubahan memerlukan kekuatan, kepercayaan diri yang tinggi, serta keterlibatan aktif dalam setiap proses perubahan (Harahap, 2023; Pertiwi & Atmaja, 2021; Pratiwi & Aslami, 2022).

Pemimpin sebagai Penentu Arah Perubahan

Pemimpin perubahan harus mampu menjadi penentu arah perubahan dengan menetapkan visi yang jelas tentang masa depan organisasi. Memulai dengan merumuskan dan menetapkan visi, pemimpin perubahan kemudian menyatukan langkah anggota organisasi melalui komunikasi yang harmonis. Meskipun pemimpin tidak selalu harus bersikap otoriter, tongkat kepemimpinan tetap berada di tangan pemimpin perubahan, memastikan arah yang tepat dan semangat yang tinggi dalam menghadapi tantangan perubahan (Henriyani, 2018; Mukti, 2018; Wibawani et al., 2019).

Kecerdasan dalam Kepemimpinan Perubahan

Kecerdasan menjadi aspek kritis dalam kepemimpinan perubahan. Pemimpin perubahan harus memiliki kemampuan untuk melihat strategi dan merancang program perubahan yang dianggap akan membawa kesuksesan di masa depan. Kecerdasan tidak hanya mencakup dimensi intelektual, tetapi juga dimensi emosional dan spiritual. Kecerdasan intelektual melibatkan pengetahuan, wawasan, dan kreativitas berpikir, sedangkan kecerdasan emosional memungkinkan pemimpin mengelola emosi diri dan orang lain. Kecerdasan spiritual membawa kesadaran etis yang tinggi, mendukung tujuan perubahan, dan meningkatkan efektivitas organisasi (Adibah, 2020; Artanto et al., 2022; Djihadah, 2020; Haetami et al., 2023).

Perilaku Kepemimpinan yang Berorientasi Pengembangan

Kepemimpinan yang diperlukan dalam era perubahan harus memiliki orientasi pengembangan. Ini mencakup menghargai setiap eksperimen, mendorong ide-ide baru, dan melaksanakan perubahan. Pemimpin perubahan harus memfasilitasi eksperimen, memberikan dukungan untuk ide-ide inovatif, dan mendorong kreativitas. Mereka harus memimpin dengan memberikan dorongan untuk mencari pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah dan mengidentifikasi masalah yang muncul.

Dalam konteks lingkungan yang terus bergerak, kepemimpinan yang tidak hanya kuat tetapi juga visioner, cerdas, dan berorientasi pada pengembangan sangat krusial. Tanpa upaya perubahan organisasional yang tepat di bawah kepemimpinan yang sesuai, suatu organisasi mungkin akan kesulitan untuk mengimbangi setiap perubahan dan akhirnya jatuh. Oleh karena itu, peran kepemimpinan menjadi sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam mengelola perubahan organisasi. Kepemimpinan yang

adaptif, inovatif, dan mampu memimpin melalui ketidakpastian akan membawa organisasi menuju masa depan yang lebih tangguh (Pertiwi & Atmaja, 2021).

Implementasi Peran Kepemimpinan dan Dampak dalam Manajemen Perubahan

Implementasi peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan adalah suatu proses yang kompleks dan krusial untuk memastikan kesuksesan transformasi organisasi. Pemimpin, sebagai agen perubahan utama, memiliki peran penting dalam setiap tahap perubahan, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan dan pemantauan. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara oleh bapak Sugeng. Ia mengatakan bahwa :

” Kita berada di negara yang menganut paham demokrasi Tentunya semua pejabat di kelurahan Dampit di setiap tingkatan sangat terbuka bagi siapapun sangat terbuka dalam hal kritik atau saran dalam hal, politik, Hukum, nilai dll terlebih lagi jika itu adalah kritik dan saran yang konstruktif, karena setiap manusia tidak akan pernah lepas dari sebuah kesalahan dengan keterbukaan kita dalam kritik di semua aspek tersebut kita bisa tahu dan mengerti sektor mana yang harus kita perbaiki agar bisa lebih memberikan manfaat bagi masyarakat kelurahan dampit”

Dalam konteks ini, implementasi peran kepemimpinan melibatkan serangkaian fungsi manajemen yang mendalam dan strategis (Mulianingsih, 2020; Munandar, 2021; Panjaitan & Setiorini, 2018).

Merencanakan Perubahan

Pemimpin perubahan memainkan peran kunci dalam merencanakan perubahan organisasi. Mereka berfungsi sebagai *agent of change* yang memiliki pengaruh besar dalam menentukan apakah perubahan diperlukan. Proses ini melibatkan pemimpin dalam membuat keputusan strategis untuk mengubah sistem dan perilaku anggota organisasi. Pemimpin juga bertanggung jawab dalam menciptakan program dan strategi perubahan yang sesuai dengan visi organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan harus visioner, mampu melihat kebutuhan perubahan, dan merancang langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan tersebut (Arifah, 2020).

Mengorganisasikan Perubahan dalam Pelaksanaannya

Setelah perubahan direncanakan, pemimpin perubahan harus memimpin dalam mengorganisasikan dan melaksanakan perubahan tersebut. Kepemimpinan yang kuat diperlukan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan anggota organisasi. Aspek-aspek kepemimpinan, seperti memberikan dan mengembangkan visi, menjadi komunikator profesional, menjadi agen perubahan, berperan sebagai pelatih, dan menganalisis pemanfaatan teknologi informasi, semuanya mencerminkan bagaimana pemimpin mengorganisasikan dan memimpin pelaksanaan perubahan. Komunikasi yang efektif, pemantauan progres, dan penyesuaian strategi juga menjadi kunci dalam tahap ini (Bairizki et al., 2021).

Menggerakkan Sumber Daya untuk Berubah

Pemimpin perubahan tidak hanya merencanakan dan mengorganisir perubahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan sumber daya organisasi untuk berubah. Menciptakan rasa urgensi dan meningkatkan kesiapan untuk perubahan menjadi

tanggung jawab pemimpin. Mereka harus mampu menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi, membangun koalisi untuk mendukung perubahan, dan menciptakan lingkungan di mana inovasi dan adaptasi menjadi norma. Pemimpin perubahan juga harus memahami dinamika tim dan memiliki kemampuan untuk membentuk pengikut menjadi agen perubahan yang efektif (Sihite, 2018).

Implementasi peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan tidak hanya melibatkan aspek teknis, tetapi juga melibatkan dimensi manusiawi dan budaya organisasi. Pemimpin perubahan harus memiliki kepekaan terhadap kebutuhan dan harapan individu dalam organisasi. Proses ini memerlukan kepemimpinan yang adaptif, kreatif, dan berfokus pada pembangunan kapasitas organisasi.

Hal tersebut juga sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Sugeng. Dalam sesi wawancaranya, ia mengatakan bahwa :

*“Dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat kami berorientasi pada beberapa aspek yaitu **Akuntabel**: Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi, Menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien, Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan. **Kompeten**: Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, Membantu orang lain belajar, Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. **Adaptif**, Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, Bertindak proaktif. **Kolaboratif**, Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah tersendiri”*

Dari pernyataan di atas maka dapat diketahui bahwa, pemimpin perubahan yang berhasil adalah mereka yang mampu menciptakan lingkungan di mana orang merasa termotivasi untuk berubah, bekerja sama, dan berinovasi. Seiring dengan itu, mereka juga harus mampu mengelola resistensi dan konflik yang mungkin timbul selama proses perubahan. Dengan demikian, implementasi peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan adalah perjalanan yang menuntut keterlibatan, keterampilan interpersonal, dan kepemimpinan yang kuat untuk mencapai transformasi organisasi yang sukses.

SIMPULAN

Dalam mengakhiri penjelasan tentang peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan organisasi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memegang peran sentral dalam merancang, mengorganisir, dan mendorong perubahan yang efektif. Kepemimpinan yang visioner, kuat, dan berorientasi pada pengembangan menjadi kunci sukses dalam menghadapi dinamika perubahan organisasi. Peran pertama pemimpin adalah merencanakan perubahan dengan menjadi agen perubahan yang mampu mengenali kebutuhan akan transformasi. Kemampuan mereka dalam merancang program perubahan dengan strategi yang tepat mencerminkan visi organisasi yang jelas.

Kedua, kepemimpinan diperlukan dalam mengorganisasikan perubahan, memimpin implementasi, dan memastikan agar seluruh anggota organisasi terlibat aktif. Pemimpin tidak hanya mengkomunikasikan visi perubahan, tetapi juga bertindak sebagai pelatih, komunikator profesional, dan analis teknologi informasi. Dalam implementasi peran kepemimpinan, dimensi manusiawi dan budaya organisasi menjadi faktor penting. Pemimpin perubahan harus memiliki kepekaan terhadap individu, memahami dinamika

tim, dan mampu mengelola resistensi serta konflik. Kesuksesan kepemimpinan dalam manajemen perubahan terletak pada kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi, menginspirasi kolaborasi, dan merangsang inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, I. Z. (2020). Implementasi Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan Sekolah di SMK Muhammadiyah Suruh Kabupaten Semarang. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 12(2), 127–139. <https://doi.org/https://doi.org/10.37680/qalamuna.v12i2.341>
- Arifah, N. (2020). Manajemen perubahan dalam mewujudkan madrasah berprestasi. *Muróbbi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 57–70. <http://jurnal.iaibafa.ac.id/index.php/murobbi/article/view/235>
- Artanto, D., Arifin, Z., & Citraningsih, D. (2022). Strategi Kepemimpinan Profetik Dalam Mengelola Lembaga Pendidikan Islam Di Masa Krisis. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 58–74. <https://e-journal.staima-alhikam.ac.id/evaluasi/article/view/825>
- Bairizki, A., Irwansyah, R., Arifudin, O., Asir, M., Ganika, W. G., Karyanto, B., & Lewaherilla, N. (2021). *Manajemen perubahan*. Penerbit Widina. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=res-EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=Mengorganisasikan+Perubahan+dalam+P+elaksanaannya&ots=J_u1WThxEG&sig=9AvTJAN1p2hYFz21VE49CSTMBfI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Djihadah, N. (2020). Kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala madrasah dalam aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di madrasah. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 5(1), 1–10. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/JPM/article/view/51-01>
- Haetami, H., Purnomo, Y. J., Jasyah, R., Soegiarto, I., & Suharmono, S. (2023). Redefinisi Kepemimpinan dalam MSDM: Studi Bibliometrik Mendalam tentang Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Efektivitas Organisasi. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 50–64. <https://bisnisan.nusaputra.ac.id/article/view/154>
- Harahap, R. R. (2023). Manajemen Perubahan Organisasi: Peran Kepemimpinan. *Journal of Nusantara Economic Science*, 1(2), 58–64. <https://www.nafatimahpustaka.org/jnes/article/view/83>
- Henriyani, E. (2018). Pemimpin dan budaya organisasi di era perubahan. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 61–71. <https://jurnal.unigal.ac.id/moderat/article/view/1487>
- Mukti, N. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 71–90. <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/article/view/1697>
- Mulianingsih, S. (2020). Pengaruh strategi manajemen perubahan dan kepemimpinan transformasional dalam merubah budaya organisasi. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik*, 3(3), 42–52. <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/532/>
- Munandar, D. R. (2021). Manajemen Perubahan Organisasi Sekolah Luar Biasa. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 5(02). <https://journal.unsika.ac.id/index.php/pendidikan/article/view/1768>

- Panjaitan, D., & Setiorini, A. (2018). Kepemimpinan otentik dalam perubahan. *Khazanah Ilmu Berazam*, 3(1).
- Pertiwi, N., & Atmaja, H. E. (2021). Literature Review: Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 4(2), 576–581. <https://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/324>
- Pratiwi, A. I., & Aslami, N. (2022). Peran kepemimpinan dalam manajemen perubahan di dalam organisasi. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 3(1), 475–482. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2993>
- Sihite, M. (2018). Peran kompetensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0: suatu tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 145–159. <https://ejournal.methodist.ac.id/index.php/methonomi/article/view/1032>
- Sufyanah, B. (2023). Konsep Dasar Kepemimpinan Perubahan. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 1–14. <https://ejournal.staidapondokkrempyang.ac.id/index.php/intizam/article/view/432>
- Supardi, S. (2017). Peran Kepemimpinan dan Keterlibatan Group Decission Making dalam Perubahan Organisasi. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 1(01), 37–48. Peran Kepemimpinan dan Keterlibatan Group Decission Making dalam Perubahan Organisasi
- Syauqy, K. (2016). Kepemimpinan Dalam Perubahan Organisasi Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Al-Tsaqafa: Jurnal Ilmiah Peradaban Islam*, 16(1), 155–124. <https://doi.org/10.15575/al-tsaqafa.v13i01.1835>
- Wahab, A. A. (2015). Kepemimpinan Dalam Perubahan Dan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Elektika*, 3(1). <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=901976>
- Wibawani, D. T., Wiyono, B. B., & Benty, D. D. N. (2019). Kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai pemimpin perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(4), 181–187. <https://core.ac.uk/download/pdf/287323631.pdf>
- Yusnita, R., & Aslami, N. (2022). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 127–136. <https://www.publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA/article/view/157>