



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Manajemen Perubahan Organisasi Pada Revolusi Industri 4.0

Muhammad Fauzan Effendi<sup>1</sup>; Nuri Aslami<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU)

Email : [M.ozaneffendi12@gmail.com](mailto:M.ozaneffendi12@gmail.com)<sup>1</sup>; [nuriaslami@uinsu.ac.id](mailto:nuriaslami@uinsu.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak** Tulisan ini bertujuan untuk menemukan titik pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap manajemen perubahan sebuah organisasi pada era revolusi industri 4.0. Dan hasil yang didapat adalah bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh kearah positif terhadap manajemen perubahan sebuah organisasi, dengan ciri khas gaya kepemimpinan yang melibatkan kharismatik seorang pemimpin, dinilai dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Dalam hal ini para karyawan merasa percaya, kagum, hormat kepada pemimpinnya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih apa yang diharapkan dari mereka. Sehingga dengan keadaan ini manajemen perubahan yang dirancang oleh pemimpin akan dapat direalisasikan demi kepentingan organisasi.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan Transformasional, Revolusi Industri 4.0, Manajemen Perubahan

*Abstract* This paper aims to find the point of influence of the transformational leadership style on the change management of an organization in the era of the industrial revolution 4.0. And the results obtained are that the transformational leadership style has a positive effect on the change management of an organization, with the characteristics of a leadership style that involves the charisma of a leader, is considered to be able to motivate employees to excel beyond expectations. In this case employees feel trust, admiration, respect for their leaders so that they are motivated to do more than what is expected of them. So that with this situation the change management designed by the leader will be realized for the benefit of the organization.

**Keyword** : Transformational Leadership, Industrial Revolution 4.0, Change Management

### PENDAHULUAN

Organisasi adalah kesatuan social yang kemudian dikoordinasikan melaluimbatasan-batasan dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan teknologi yang maju dan keterampilan sumber daya manusia yang terus meningkat merupakan faktor penyebab perubahan organisasi. Salah satu kunci sukses organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut adalah kepemimpinan. Dalam hal ini, dibutuhkan peran kepemimpinan sebagai penentu arah perubahan organisasi melalui kegiatan perencanaan dan implementasi perubahansuatu organisasi. Bagaimana tindakan yang dilakukan pimpinan dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai perubahandapat dikatakan sebagai kepemimpinan yang kuat.

Topik kepemimpinan selalu menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Dalam aspek organisasi, peran

kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap kelangsungan hidup organisasi. Pemimpin mempunyai peran sentral dalam perilaku kelompok, karena pemimpin antisipatif terhadap perubahan dan peluang, memotivasi para pengikut untuk mampu mencapai produktivitas dan perbaikan kinerja.

Pada era industri 4.0 kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi suatu hal yang penting karena dapat menentukan kemampuan untuk bersaing dengan negara lain. Dalam penerapannya terhadap suatu organisasi, dibutuhkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang mampu *survive* di Era revolusi industri 4.0, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan memberikan dampak yang baik bagi perubahan sebuah organisasi. Pertumbuhan industri yang semakin efektif dan efisien ini seiring perkembangan revolusi industri 4.0 terus merebak keseluruh penjuru dunia dengan berbagai sistematis yang dibawa dan segala konsekuensinya.

Pesatnya perkembangan jaman berimplikasi terhadap persaingan antar perusahaan. Pada era industri 4.0 dan pasar bebas hanya perusahaan yang mampu melakukan perbaikan terus menerus (*continous improvement*) dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk berkembang. Setiap industri perusahaan secara konsisten mengungguli perusahaan lain dengan peluang dan kendala yang sama. Bisnis yang dijalankan dalam perusahaan tersebut tetap menguntungkan sementara yang lain hampir tidak bertahan.

Masa transisi dari industri 3.0 ke era revolusi industri 4.0 diperlukan seorang pemimpin sebagai pemegang kendali penuh atas sebuah kebijakan dan keputusan yang akan menentukan kearah mana organisasi akan bergerak. Disini gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi masa transisi industri 3.0 dan era revolusi industri 4.0, dari beberapa gaya kepemimpinan yang ada, tulisan ini berfokus kepada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap manajemen perubahan sebuah organisasi pada era revolusi 4.0.

## **LANDASAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

(Handoko & Tjiptono, 1996) Mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional atau sering disebut kepemimpinan kharismatik lebih kepada seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Dalam hal ini para karyawan merasa percaya, kagum, dan hormat kepada pemimpinnya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih apa yang diharapkan dari mereka. Diyakini bahwa gaya ini

akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Esensi kepemimpinan transformasional adalah sharing of power melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan. Dengan menerapkan berbagai praktik manajerial, mereka mampu untuk memberdayakan bawahan; dengan kata lain, mereka dapat secara signifikan menguatkan keyakinan bawahan pada kemampuan diri mereka sendiri.

Robbins & Judge dalam (Lakahing & Widodo, 2020) menyatakan: “Transformational Leaders: Leaders who inspire followers to transcend their own self-interests and who are capable of having a profound and extraordinary effect on followers”. Pemimpin Transformasional: Pemimpin yang mengilhami pengikut untuk mengubah kepentingan diri mereka sendiri dan yang mampu memiliki efek mendalam dan luar biasa pada pengikut.

### **Manajemen Perubahan**

(Alfatiha, et al., 2022) Mendefinisikan bahwa manajemen perubahan adalah sebagai operasi pembaruan dalam organisasi yang bertujuan untuk mengikuti transformasi kebutuhan yang berkelanjutan, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Dalam penerapan manajemen perubahan sebuah perusahaan, pemimpin adalah orang yang memiliki tanggung jawab terbesar, dimana perannya adalah merencanakan, bertanggung jawab ketika implementasi, mengevaluasi, dan bertanggung jawab apabila didapati hasil yang tidak sesuai dengan perencanaan.

### **Era Industri 4.0**

(Purba, et al., 2021) Revolusi industri 4.0 sering juga disebut dengan cyber physical system. Revolusi ini menitikberatkan pada otomatisasi dan mengkolaborasikannya dengan teknologi cyber. Ciri utama dari revolusi industri ini adalah penggabungan informasi dan teknologi komunikasi dalam bidang industri. Munculnya revolusi industri menyebabkan adanya perubahan dalam berbagai sektor. Jika semula membutuhkan pekerja yang cukup banyak, namun kini segala sesuatu bisa digantikan dengan penggunaan mesin teknologi.

Definisi dan penjabaran makna mengenai industri 4.0 beragam karena masih dalam tahap penelitian dan pengembangan. Pengertian revolusi industri 4.0 adalah bentuk industri yang menggabungkan teknologi otomatisasi dengan teknologi cyber. Ini merupakan tren otomatisasi dan pertukaran data dalam teknologi manufaktur.

## **METODE PENELITIAN**

Artikel ini menggunakan penelitian kualitatif dengan menggunakan studi literature. Studi literature yang dilakukan dalam penulisan artikel ini meliputi analisis dan juga telaah

terkait buku, artikel, jurnal, atau sumber relevan lainnya yang berkesinambungan dengan judul, menurut Saifullah & Tabrani dalam (Fadli, 2021) Metode kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah. Denzin & Lincoln dalam (Fadli, 2021) Penelitian kualitatif merupakan penelitian menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan sebuah fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka.

Menurut (Zed, 2004) studi literatur adalah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan beberapa sumber yang relevan, yang kemudian diikuti dengan langkah pencatatan dan baca sehingga menjadi hasil penelitian. Jurnal-jurnal, beberapa artikel, atau buku-buku bisa dijadikan sumber penelitian. Fenomena yang ada yang diperkuat dengan adanya sumber-sumber yang mukhtahir merupakan penelitian yang akan dilakukan kali ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut Yukl dalam (Lakahing & Widodo, 2020) kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Mengutip hasil pembahasan dari penelitian yang dilakukan oleh (Lakahing & Widodo, 2020) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan beberapa ungkapan para ahli bahwa dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan kearah positif, maka dapat disimpulkan organisasi tersebut dapat beradaptasi terhadap perubahan dengan baik. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap manajemen perubahan sebuah organisasi pada era revolusi industri 4.0. Artinya gaya kepemimpinan transformasional dapat *survive* dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada era revolusi industri 4.0 dikarenakan (Handoko & Tjiptono, 1996) esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power* melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan. Dengan menerapkan berbagai praktik manajerial, mereka mampu untuk memberdayakan bawahan; dengan kata lain, mereka dapat secara signifikan menguatkan keyakinan bawahan pada

kemampuan diri mereka sendiri.

Berdasarkan telaah artikel (Pertwi & Atmaja, 2021) yang menyebutkan bahwa manajemen perubahan merupakan metode yang oleh individu atau organisasi sebagai upaya dalam mengadopsi suatu perubahan untuk mencapai tujuan organisasi, dan dikaitkan dengan penelitian dari (Lakahing & Widodo, 2020) maka didapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja kearah positif, kinerja yang mengarah ke arah positif berarti dapat beradaptasi dengan perubahan, jika sebuah organisasi dapat beradaptasi dengan sebuah perubahan, maka organisasi tersebut sudah menemukan metode dan mengadopsi metode perubahan untuk mencapai tujuan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang didapat dari penelitian dengan metode lecture ini adalah, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap perubahan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dinilai berpengaruh positif terhadap manajemen perubahan sebuah organisasi pada era revolusi industri 4.0, karena gaya kepemimpinan transformasional memusatkan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara manajer dan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai tugas yang harus dilaksanakan dan penghargaan atas pemenuhan tugas tersebut (prestasi). Dimana hal ini sangat populer di dunia revolusi industri 4.0 yang sedang berkembang sekarang ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfatiha, R. A., Raharja, S. & R., 2022. Analisis Manajemen Perubahan Pada Perusahaan Keluarga. *Journal of Applied Business Administration*, 6(1), pp. 8-16.
- Fadli, M. R., 2021. Memahami Desain Penelitian Kualitatif. *Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum (HUMANIKA)*, 21(1), pp. 33-54.
- Handoko, H. & Tjiptono, F., 1996. Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 11(1).
- Lakahing, M. Y. & Widodo, S., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2), pp. 148-162.
- Purba, N., Yahya, M. & N., 2021. Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis dan Implementasinya. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB)*, 9(2), pp. 91-98.
- zed, M., 2004. *Metode Penelitian Kepustakaan*, s.l.: Yayasan Obor Indonesia.