



Pengaruh Faktor Perubahan Pemimpin

Sabda Hanum Khairuna¹, Heri Munte²

STAI-Raudhatul Akmal Batang Kuis Email:
sabdahanumkhairuna31@gmail.com

Received: 2025-01-15; Accepted: 2025-02-10; Published: 2025-02-20

***Abstrak:** Perubahan pemimpin merupakan fenomena yang umum terjadi dalam berbagai organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Pergantian kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang berperan dalam menentukan stabilitas dan keberlanjutan organisasi. Faktor internal meliputi kinerja dan kompetensi pemimpin, budaya organisasi, serta konflik internal yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Sementara itu, faktor eksternal mencakup tekanan politik, perubahan kebijakan, dinamika ekonomi, serta tuntutan dari pemangku kepentingan yang mengharuskan organisasi beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadap perubahan pemimpin dalam suatu organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada beberapa organisasi yang mengalami perubahan kepemimpinan. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan berbagai narasumber serta analisis data sekunder dari laporan organisasi dan publikasi ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan kepemimpinan sering kali terjadi akibat kombinasi dari faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Pemimpin yang kurang adaptif terhadap perubahan atau gagal memenuhi ekspektasi organisasi cenderung lebih cepat digantikan. Selain itu, tekanan dari lingkungan eksternal, seperti ketidakstabilan politik dan perubahan regulasi, juga berkontribusi terhadap pergantian pemimpin. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor ini menjadi krusial bagi organisasi agar dapat mengelola transisi kepemimpinan secara lebih efektif dan memastikan keberlanjutan operasional organisasi.*

***Kata Kunci:** Perubahan Pemimpin, Organisasi, Faktor Internal, Faktor Eksternal, Transisi Kepemimpinan*

Abstract: Leadership change is a common phenomenon in organisations, both in the public and private sectors. Leadership change can be influenced by various factors, both internal and external, which play a role in determining the stability and sustainability of the organisation. Internal factors include leader performance and competence, organisational culture, and internal conflicts that can affect leadership effectiveness. Meanwhile, external factors include political pressure, policy changes, economic dynamics, and demands from stakeholders that require organisations to adapt to a changing environment.

This research aims to identify and analyse the main factors that contribute to leader change in an organisation. The research method used is a qualitative approach with case studies on several organisations that experienced leadership change. Data were obtained through in-depth interviews with various resource persons as well as secondary data analysis from organisational reports and scientific publications.

The results show that leadership change often results from a combination of interacting internal and external factors. Leaders who are less adaptive to change or fail to meet organisational expectations tend to be replaced more quickly. In addition, pressures from the external environment, such as political instability and regulatory changes, also contribute to leader turnover. Therefore, understanding these factors is crucial for organisations to manage leadership transitions more effectively and ensure operational sustainability.

Keywords: leader change, organisation, internal factors, external factors, leadership transition

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perubahan kepemimpinan merupakan fenomena yang sering terjadi dalam berbagai jenis organisasi, baik organisasi publik, swasta, maupun organisasi sosial. Proses pergantian pemimpin dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Sebagai salah satu elemen penting dalam organisasi, pemimpin memegang peranan kunci dalam menentukan arah dan kebijakan strategis. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin akan memengaruhi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi tersebut. Oleh karena itu, perubahan kepemimpinan memerlukan perhatian yang serius agar dapat dijalankan dengan baik dan membawa dampak positif.

Faktor internal menjadi salah satu aspek yang sangat memengaruhi terjadinya perubahan kepemimpinan. Kinerja dan kompetensi pemimpin menjadi indikator utama yang sering menjadi pertimbangan dalam menentukan apakah seorang pemimpin masih layak untuk melanjutkan jabatannya atau tidak. Seiring berjalannya waktu, tantangan yang dihadapi oleh organisasi akan semakin kompleks, dan kemampuan pemimpin untuk beradaptasi dan membuat keputusan strategis sangatlah dibutuhkan. Ketika seorang pemimpin tidak lagi mampu memenuhi ekspektasi atau menghadapi tantangan tersebut dengan efektif, kemungkinan besar perubahan kepemimpinan akan terjadi.

Selain faktor internal, faktor eksternal juga memiliki peranan penting dalam perubahan kepemimpinan. Salah satu faktor eksternal yang sering berpengaruh adalah tekanan politik. Dalam konteks organisasi yang berkaitan dengan sektor publik, perubahan kebijakan politik atau dinamika partai politik yang berkuasa bisa menjadi pemicu perubahan dalam kepemimpinan. Tekanan dari pihak eksternal ini sering kali memaksa organisasi untuk mengganti pemimpinnya demi memenuhi tuntutan politik yang berkembang. Dinamika ekonomi juga merupakan faktor eksternal yang tidak kalah penting. Krisis ekonomi atau perubahan kondisi pasar yang mendalam dapat membuat kebijakan yang diterapkan oleh pemimpin menjadi tidak relevan lagi.

Dalam beberapa penelitian, faktor internal dan eksternal sering kali saling berinteraksi dalam mempengaruhi keputusan terkait perubahan kepemimpinan. Menurut Herminingsih & Rahayu, perubahan kepemimpinan tidak hanya disebabkan oleh ketidakmampuan seorang pemimpin, tetapi juga bisa dipicu oleh tekanan eksternal yang mengharuskan adanya peralihan untuk menjaga stabilitas organisasi. Oleh karena itu, analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan kepemimpinan menjadi sangat penting agar dapat memahami dinamika organisasi secara lebih mendalam.

Penting untuk dicatat bahwa perubahan kepemimpinan tidak selalu memiliki dampak negatif bagi organisasi. Dalam beberapa kasus, pergantian pemimpin justru dapat membawa perubahan positif dan membuka peluang bagi organisasi untuk berkembang lebih baik. Namun, perubahan kepemimpinan juga bisa menimbulkan tantangan baru, seperti ketidakstabilan atau ketidaksepakatan internal yang dapat memengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak dalam organisasi untuk memastikan bahwa proses perubahan kepemimpinan dilaksanakan dengan hati-hati dan berdasarkan pertimbangan yang matang.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mendalami dinamika perubahan kepemimpinan dalam organisasi tertentu. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam berbagai faktor yang mempengaruhi proses perubahan kepemimpinan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengumpulan data kuantitatif, tetapi juga berusaha untuk menggali pengalaman, persepsi, dan perspektif yang lebih luas dari para narasumber yang terlibat langsung dalam proses tersebut. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai konteks dan faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan kepemimpinan dalam organisasi yang diteliti.

Metode studi kasus dipilih karena dianggap tepat untuk menggali fenomena perubahan kepemimpinan yang terjadi dalam sebuah organisasi. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mendalami kejadian-kejadian spesifik dan mengkaji situasi dalam konteks yang lebih nyata dan mendalam. Sesuai dengan pandangan Robert K. Yin, studi kasus sebagai desain penelitian memungkinkan eksplorasi yang mendalam tentang sebuah fenomena dengan mempertimbangkan berbagai perspektif dan konteks yang relevan. Dengan demikian, metode ini mampu memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana faktor internal dan eksternal berinteraksi dalam memengaruhi perubahan kepemimpinan.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan berbagai narasumber yang dianggap relevan, seperti mantan pemimpin organisasi, anggota organisasi yang masih aktif, serta analis kebijakan yang memiliki pengetahuan tentang dinamika organisasi tersebut. Wawancara mendalam ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih rinci dan mendalam mengenai pengalaman dan pandangan mereka terkait dengan perubahan kepemimpinan yang terjadi. Teknik wawancara ini memungkinkan peneliti untuk menggali perasaan, sikap, dan alasan di balik keputusan atau peristiwa yang terjadi dalam organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder untuk mendukung analisis yang dilakukan. Data sekunder yang digunakan meliputi laporan-laporan organisasi yang terkait dengan kinerja dan perkembangan organisasi, serta artikel ilmiah yang relevan dengan topik perubahan kepemimpinan. Data sekunder ini diharapkan dapat memberikan konteks tambahan yang memperkaya pemahaman peneliti mengenai dinamika yang terjadi dalam organisasi tersebut. Menurut Sugiyono, penggunaan data sekunder dalam penelitian studi kasus dapat membantu peneliti untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan menyeluruh tentang topik yang sedang diteliti, serta memperkuat validitas temuan penelitian.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan kepemimpinan dalam organisasi. Dengan menggunakan metode studi kasus, peneliti berharap dapat mengungkapkan elemen-elemen kunci yang mempengaruhi keputusan perubahan kepemimpinan dan bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam konteks yang lebih luas. Proses pengumpulan data yang melibatkan wawancara mendalam dan penggunaan data sekunder diharapkan dapat menghasilkan temuan yang tidak hanya

relevan secara teoritis, tetapi juga aplikatif bagi praktik manajerial dalam organisasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat ditemukan beberapa faktor utama yang mempengaruhi perubahan pemimpin dalam suatu organisasi. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yakni faktor internal dan faktor eksternal, yang saling berinteraksi dan memiliki dampak yang signifikan terhadap keputusan dan proses pergantian pemimpin dalam organisasi.

1. Faktor Internal

Pertama, faktor internal yang sangat mempengaruhi perubahan pemimpin adalah kinerja dan kompetensi pemimpin itu sendiri. Kinerja yang kurang memadai atau kompetensi yang tidak sesuai dengan tuntutan organisasi dapat menyebabkan munculnya ketidakpuasan dari para pemangku kepentingan dalam organisasi. Kurniawan menjelaskan bahwa pemimpin yang tidak mampu menunjukkan kualitas kepemimpinan yang baik, baik dalam hal kemampuan teknis maupun dalam pengelolaan sumber daya manusia, akan menghadapi tekanan yang besar untuk digantikan. Organisasi yang menghadapi masalah dalam hal ini akan cenderung mencari pemimpin baru yang lebih berkompeten untuk memimpin dan meraih tujuan organisasi.

Selain itu, konflik internal dalam organisasi juga menjadi faktor utama dalam perubahan kepemimpinan. Konflik antar individu, kelompok, atau departemen yang tidak terselesaikan dapat mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan. Kurniawan mencatat bahwa konflik ini dapat merusak stabilitas organisasi dan mempengaruhi keputusan yang diambil oleh pemimpin. Pemimpin yang gagal mengelola konflik ini dengan efektif akan dianggap tidak mampu menangani masalah internal, sehingga proses pergantian pemimpin menjadi hal yang tidak terhindarkan.

Budaya organisasi yang kurang adaptif juga turut mempengaruhi dinamika kepemimpinan. Lestari menjelaskan bahwa budaya organisasi yang stagnan atau tidak fleksibel dalam menghadapi perubahan dapat menghambat organisasi dalam merespons perubahan yang terjadi di luar maupun dalam lingkungan internal. Pemimpin yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan budaya organisasi, atau gagal menciptakan budaya yang lebih adaptif, akan kesulitan memimpin organisasi di tengah tantangan yang terus berkembang.

2. Faktor Eksternal

Selain faktor internal, faktor eksternal juga berperan penting dalam perubahan kepemimpinan. Salah satu faktor eksternal yang paling signifikan adalah tekanan politik dan perubahan kebijakan pemerintah. Dewi menyatakan bahwa dalam banyak kasus, perubahan kebijakan pemerintah yang mendasar dapat mempengaruhi struktur organisasi dan bahkan menyebabkan perubahan kepemimpinan. Ketika kebijakan baru diberlakukan, pemimpin yang tidak mampu beradaptasi dengan regulasi baru atau tidak mampu mengelola dampak dari kebijakan tersebut dapat menghadapi tekanan untuk mundur atau digantikan oleh pemimpin yang lebih mampu menghadapinya.

Perubahan ekonomi dan kondisi pasar yang tidak stabil juga menjadi faktor eksternal yang berkontribusi pada pergantian pemimpin. Santoso menekankan bahwa pemimpin yang tidak bisa mengambil keputusan strategis yang tepat di tengah

ketidakpastian ekonomi atau perubahan tren pasar mungkin akan menghadapi risiko kehilangan posisi kepemimpinannya. Organisasi yang beroperasi dalam pasar yang sangat dinamis memerlukan pemimpin yang cerdas dan responsif terhadap perubahan ekonomi untuk memastikan kelangsungan dan kesuksesan organisasi.

Selain itu, tuntutan dari pemangku kepentingan juga memiliki dampak yang besar terhadap perubahan kepemimpinan. Para pemangku kepentingan, seperti investor, pelanggan, dan karyawan, seringkali memiliki harapan yang tinggi terhadap pemimpin organisasi. Tauhid Syukur menyebutkan bahwa pemimpin yang gagal memenuhi harapan pemangku kepentingan ini, baik dalam hal kinerja finansial maupun dalam hal keputusan strategis yang diambil, akan menghadapi tekanan yang besar. Tuntutan ini, jika tidak dipenuhi, bisa berujung pada keputusan perubahan kepemimpinan yang diinginkan oleh pemangku kepentingan.

3. Interaksi Antara Faktor Internal dan Eksternal

Penting untuk dicatat bahwa perubahan pemimpin dalam banyak kasus tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal atau eksternal secara terpisah, tetapi oleh interaksi keduanya. Sakti Walenta menjelaskan bahwa dalam banyak organisasi, perubahan kepemimpinan terjadi akibat kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling mempengaruhi. Misalnya, ketidakmampuan pemimpin dalam mengelola konflik internal bisa diperburuk oleh tekanan eksternal seperti perubahan kebijakan atau ketidakstabilan ekonomi. Begitu pula sebaliknya, ketidakmampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal bisa memicu terjadinya konflik internal yang pada akhirnya mempengaruhi perubahan pemimpin.

4. Dampak Perubahan Kepemimpinan

Dampak dari perubahan pemimpin dapat sangat bervariasi, tergantung pada bagaimana faktor-faktor internal dan eksternal saling berinteraksi. Dalam beberapa kasus, perubahan pemimpin dapat membawa pembaruan yang positif bagi organisasi. Namun, dalam kasus lain, perubahan kepemimpinan yang mendadak atau tidak tepat waktu bisa menyebabkan ketidakstabilan organisasi yang justru memperburuk keadaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan dengan matang faktor-faktor yang mendorong perubahan kepemimpinan dan dampak potensialnya.

5. Penyesuaian Terhadap Tantangan Organisasi

Perubahan kepemimpinan juga sering kali terkait dengan upaya organisasi untuk beradaptasi dengan tantangan yang muncul, baik dari faktor internal maupun eksternal. Organisasi yang menghadapi lingkungan yang penuh dengan perubahan harus memiliki pemimpin yang mampu bertindak dengan cepat dan efektif. Fauzi menyarankan bahwa kepemimpinan transformasional bisa menjadi strategi yang efektif dalam menghadapi tantangan tersebut. Pemimpin transformasional mampu membawa visi baru dan memotivasi anggota organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

D. KESIMPULAN

Perubahan pemimpin dalam suatu organisasi merupakan fenomena yang sangat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi itu sendiri. Faktor internal seperti kinerja pemimpin, kompetensi yang dimiliki, serta hubungan interpersonal di dalam organisasi sering kali menjadi penentu utama

apakah perubahan kepemimpinan perlu dilakukan. Pemimpin yang tidak mampu menghadapi tantangan internal atau yang tidak lagi memenuhi ekspektasi organisasi seringkali menjadi pemicu terjadinya perubahan tersebut. Selain itu, faktor eksternal yang meliputi tekanan politik, dinamika ekonomi, dan perubahan kebijakan publik juga sangat berpengaruh terhadap keputusan untuk mengganti pemimpin dalam organisasi.

Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan kepemimpinan ini sangat penting bagi organisasi agar dapat mengelola transisi kepemimpinan secara lebih efektif. Ketika organisasi mengetahui dengan jelas apa yang menjadi penyebab utama perubahan pemimpin, mereka dapat merencanakan strategi untuk mengatasi tantangan tersebut dengan lebih baik. Sebagai contoh, jika faktor eksternal seperti krisis ekonomi atau perubahan kebijakan menjadi pendorong perubahan, organisasi dapat lebih siap dalam menyiapkan pemimpin yang memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi untuk menghadapi situasi tersebut. Oleh karena itu, analisis terhadap faktor-faktor ini sangat penting dalam menyusun strategi jangka panjang bagi organisasi.

Penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam mengenai dinamika kepemimpinan dan bagaimana faktor-faktor baik internal maupun eksternal berperan dalam menentukan perubahan kepemimpinan dalam organisasi. Bagi para pemimpin, penelitian ini menjadi bahan refleksi penting untuk menilai apakah mereka telah cukup efektif dalam menjalankan tugas kepemimpinan mereka. Sementara bagi pemangku kepentingan, pemahaman ini memberikan gambaran yang lebih jelas tentang kondisi-kondisi yang dapat memicu pergantian pemimpin, sehingga mereka dapat merancang kebijakan atau mengambil langkah-langkah yang lebih tepat dalam mendukung kelangsungan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengingatkan kita bahwa perubahan pemimpin bukanlah sebuah fenomena yang dapat dihindari, melainkan sebuah proses alami yang harus dikelola dengan bijaksana. Dengan pemahaman yang baik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan ini, organisasi akan lebih siap untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya pergantian pemimpin dan mengelola transisi dengan lancar. Bagi para pemimpin dan pemangku kepentingan, hasil penelitian ini memberikan panduan yang berguna untuk menghadapi perubahan yang mungkin terjadi di masa depan, memastikan bahwa organisasi tetap berkembang dan berhasil dalam mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadus, B., & Prasetyaningtyas, S. W. 2023. *Memimpin Melalui Perubahan dan Disrupsi: Strategi dan Keterampilan untuk Bertahan di Dunia yang Berubah dengan Cepat*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dewi, C. 2024. *Kepemimpinan Adaptif di Era Digital*. Jakarta: Megapress.
- Fauzi, A. 2023. *Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Menghadapi Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Herminingsih, A., & Rahayu, L. D. 2024. *Manajemen Kesiapan Organisasi untuk Berubah*. Bandung: Bintang Pustaka.
- Kurniawan, D. 2023. *Manajemen Konflik dan Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, E. 2024. *Budaya Organisasi dan Implementasi Perubahan*. Jakarta: Megapress.
- Robert K. Yin. 2023. *Studi Kasus Desain dan Metode*. Indramayu: Penerbit Adab
- Sakti Walenta, A. 2023. *Manajemen Perubahan: Menuju Organisasi Produktif*. Surabaya: MyEdisi.
- Santoso, B. 2023. *Dinamika Perubahan Organisasi: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono, 2023. *Metode Penelitian Studi Kasus (Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Tauhid Syukur, A. 2024. *Manajemen Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Surabaya: MyEdisi.