



Volume I, Nomor.4 Tahun 2025 Pages 45-54
Ar-Raudah: Jurnal Pendidikan dan Keagamaan

Email Journal : jurnal.raudah@gmail.com
Web Journal : <https://ojs.staira.ac.id/index.php/raudah>

Kontribusi Pendekatan Sosisologi dalam Studi Islam

Zakiah Safitri Marpaung¹, Heri Munte²

STAI-Raudhatul Akmal Batang Kuis

Email: herimunte09@gmail.com

Received: 2025-01-30; Accepted: 2025-02-10; Published: 2025-02-20

Abstrak: Perubahan kepemimpinan merupakan fenomena yang sering terjadi dalam organisasi, baik dalam sektor publik maupun swasta. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi perubahan pemimpin. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan tinjauan literatur, penelitian ini menemukan bahwa faktor internal dan eksternal berperan dalam pergantian pemimpin. Faktor internal meliputi kinerja individu, konflik dalam organisasi, dan kepuasan stakeholder. Sementara itu, faktor eksternal mencakup tekanan politik, perubahan lingkungan bisnis, dan perkembangan teknologi. Selain itu, perubahan budaya organisasi dan tuntutan pasar global juga dapat menjadi faktor pendorong perubahan kepemimpinan. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dalam mengelola transisi kepemimpinan secara efektif, mengurangi risiko ketidakstabilan, dan memastikan kesinambungan strategi organisasi.

Kata kunci: Perubahan Kepemimpinan, Faktor Internal, Faktor Eksternal, Transisi Organisasi, Budaya Organisasi, Pasar Global.

Abstrak :Leadership change is a phenomenon that often occurs in organizations, both in the public and private sectors. This study aims to identify the main factors that influence leader change. By using a qualitative approach and literature review, this research found that internal and external factors play a role in leader turnover. Internal factors include individual performance, conflict within the organization, and stakeholder satisfaction. Meanwhile, external factors include political pressure, changes in the business environment, and technological developments. Apart from that, changes in organizational culture and global market demands can also be factors driving leadership changes. Understanding these factors can help organizations effectively manage leadership transitions, reduce the risk of instability, and ensure the continuity of organizational strategy.

Keywords: leadership change, internal factors, external factors, organizational transition, organizational culture, global market.

A. LATAR BELAKANG

Dalam dinamika organisasi dan kepemimpinan, perubahan merupakan suatu keniscayaan yang tidak dapat dihindari. Seiring dengan perkembangan zaman, pemimpin di berbagai sektor harus menghadapi berbagai tantangan yang muncul akibat perubahan lingkungan, baik secara internal maupun eksternal. Faktor-faktor perubahan ini dapat berasal dari kemajuan teknologi, globalisasi, perubahan kebijakan, dinamika sosial, serta perkembangan budaya kerja yang semakin kompleks. Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor utama yang mempengaruhi perubahan pada pemimpin, serta bagaimana mereka dapat mengembangkan strategi adaptasi yang efektif. Pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para pemimpin dalam meningkatkan kapabilitas kepemimpinan mereka dalam menghadapi perubahan yang terus berkembang.

Pemimpin yang efektif harus mampu beradaptasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar tetap relevan dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Kemampuan ini tidak hanya bergantung pada keterampilan manajerial semata, tetapi juga pada aspek psikologis, komunikasi, serta kemampuan dalam mengambil keputusan strategis. Selain itu, faktor individu seperti pengalaman, pendidikan, serta nilai-nilai yang dianut juga berpengaruh dalam menentukan bagaimana seorang pemimpin merespons perubahan.

Di sisi lain, faktor eksternal seperti tekanan pasar, kemajuan teknologi digital, serta krisis global dapat mengharuskan pemimpin untuk mengambil langkah-langkah inovatif dalam mengelola organisasi. Tanpa kesiapan dalam menghadapi perubahan, seorang pemimpin berisiko kehilangan kredibilitas dan efektivitasnya dalam menjalankan tugas kepemimpinan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi literatur dan analisis dokumen. Data diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, laporan organisasi, serta artikel penelitian terkait. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis tematik, yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi perubahan kepemimpinan serta dampaknya terhadap organisasi. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman mendalam mengenai fenomena perubahan kepemimpinan berdasarkan studi yang telah ada.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor politik sering kali menjadi penyebab utama dalam sektor pemerintahan, di mana kepemimpinan dapat berubah seiring dengan perubahan kebijakan atau pergeseran kekuasaan. Sementara itu, dalam organisasi bisnis, faktor kinerja pemimpin memiliki peran yang dominan. Pemimpin yang tidak mampu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan organisasi cenderung digantikan dengan individu yang dianggap lebih kompeten.

Dinamika internal organisasi juga menjadi pemicu utama perubahan kepemimpinan. Organisasi yang mengalami konflik internal atau ketidakpuasan karyawan lebih rentan mengalami pergantian pemimpin. Faktor tekanan eksternal seperti globalisasi dan perkembangan teknologi juga memberikan pengaruh signifikan, memaksa organisasi untuk mencari pemimpin yang memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi.

Dampak perubahan kepemimpinan beragam tergantung pada bagaimana transisi tersebut dikelola. Jika proses transisi dilakukan dengan perencanaan yang matang, organisasi dapat mengalami peningkatan inovasi dan efisiensi. Namun, apabila pergantian pemimpin terjadi secara mendadak tanpa strategi yang jelas, dapat muncul ketidakstabilan yang berdampak negatif terhadap organisasi.

Dampak Perubahan Kepemimpinan

Perubahan pemimpin dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi organisasi. Dampak positif meliputi inovasi, peningkatan kinerja, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Namun, dampak negatif seperti ketidakstabilan organisasi, resistensi dari karyawan, serta ketidakpastian arah kebijakan juga dapat terjadi jika pergantian kepemimpinan tidak dikelola dengan baik.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses seseorang dalam mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas bersama-sama dalam usaha mencapai tujuan dengan memegang nilai-nilai dan etika dengan mengarahkan kemampuan yang. Dari pengertian tersebut bahwa seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus mengarahkan segenap kemampuan yang dimilikinya dengan tidak menyimpang dari norma-norma dan etika yang berlaku dalam suatu masyarakat atau organisasi. Pemimpin juga harus selalu siap menghadapi kemungkinan yang akan terjadi, baik atau buruk. Karena dalam perjalanannya hambatan dan rintangan akan selalu ada. Di sinilah kapabilitas dan kemampuan pemimpin ditunjukkan seberapa jauh dia mampu mengatur organisasi yang dipimpinya.

Dalam konteks hubungan antara pemimpin dan karyawan ada 2 (dua) gaya kepemimpinan yang diterapkan. Yaitu pemimpin dengan gaya orientasi tugas dan pemimpin dengan gaya orientasi pegawai. Setiap gaya memiliki ciri-ciri dan karakter asing-masing. Untuk pemimpin dengan gaya orientasi tugas akan menghindari kelalaian tugas, disiplin, berusaha memberikan kepuasan pada klien, mengedepankan *Service* dan menjunjung tinggi reputasi perusahaan. Sedangkan untuk pemimpin yang berorientasi pegawai memiliki konsep dan pandangan kaderisasi. Dengan kaderisasi tersebut diharapkan akan mampu menciptakan kemajuan organisasi karena pegawai-pegawai dibawahnya memiliki kemampuan lebih. Pemimpin dengan tipe ini biasanya sering melaksanakan diklat dan pelatihan untuk pegawainya.

Kepemimpinan adalah suatu seni dan ilmu. Suatu seni karena dalam kepemimpinan terdapat nilai-nilai yang penuh estetika, juga karena seorang pemimpin memang memiliki talenta sejak lahir. Hal ini dapat di lihat dari sejarah negeri kita yang dulunya pemimpin diangkat berdasarkan keturunan. Dikatakan sebuah ilmu karena kepemimpinan harus dipelajari. Seorang pemimpin harus terus belajar untuk melaksanakan kepemimpinannya dengan baik, belajar tidak hanya secara formal namun melalui pendidikan non formal seperti membaca, pelatihan dan sebagainya. Tercapai tidaknya tujuan organisasi tergantung kepada kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpinnya.

Yakni bercirikan perbuatan yang berorientasi pada perilaku, kebiasaan atau pola-pola praktis yang berhubungan dengan tingkah laku, seperti melakukan inisiatif, menetapkan contoh, menginspirasi dan menggairahkan orang, menetapkan target kinerja yang jelas, memonitor kinerja terhadap target, memberi perhatian pada masalah detail, dan memastikan segala sesuatu diselesaikan pada waktunya.

Karakteristik *people-oriented behavior*

Yakni bercirikan perbuatan yang berorientasi pada orang banyak atau orang-orang di sekitarnya, yang berada dalam wewenang dan tanggung jawabnya, seperti mendelagasikan tanggung jawab dan akuntabilitas, membangun tim, menciptakan pembelajaran, pelatihan dan pengembangan, serta mengusahakan bantuan dan dukungan.

Karakteristik *system-oriented behavior*

Yakni bercirikan perbuatan yang berorientasi pada sistem, aturan, tata cara, standarisasi ataupun prosedur, seperti mengoordinasi aktivitas, mengintegrasikan *outputs* dan hasil, perencanaan jangka panjang, membuat sistem bekerja dari pada berlawanan dengan kinerja, analisis, dan penilaian.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

a. Hubungan Kemanusiaan.

Pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, dikatakan pemimpin karena ada bawahan (yang dipimpin). Artinya terdapat hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan yang dipimpin. Seorang pemimpin harus mampu melakukan komunikasi dengan bawahan maupun dengan yang satu level atau level yang lebih atas lagi. Mengefektifkan komunikasi merupakan faktor yang sangat signifikan dalam kepemimpinan. Oleh sebab itu komunikasi harus tetap dijaga, diperluas dan di bina. Dengan komunikasi yang baik maka akan diperoleh dukungan dari bawahan, yang tentunya akan mendorong kinerja pemimpin untuk lebih baik.

b. Pelimpahan wewenang dan Pengambilan Keputusan.

Pelimpahan wewenang tidak dimaksudkan menyerahkan kekuasaan tetapi lebih ke arah membantu pemimpin dalam tugas kesehariannya. Sebagai manusia biasa seorang pemimpin juga memiliki keterbatasan. Misalkan seorang pemimpin harus menghadiri dua undangan yang waktunya berbarengan, tentu membutuhkan wakil atau pengganti. Dalam hal inilah pelimpahan wewenang diperlukan. Selain pelimpahan wewenang hal mutlak yang harus diambil seorang pemimpin adalah memutuskan sesuatu. Baik itu berupa kebijakan, hukuman atau keputusan lainnya. Dalam hal ini pemimpin harus mampu mengumpulkan informasi, menganalisa informasi dan data yang diperoleh, kemudian merencanakan dan mengaplikasikannya dalam sebuah keputusan. Pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin adalah hal yang sangat dibutuhkan dalam organisasi.

c. Pengendalian.

Ketaatan dan kepatuhan bawahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya merupakan salah satu indikator keberhasilan pemimpin dalam mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin tidak akan mungkin bekerja sendiri, pastinya memiliki bawahan yang harus diatur dan dikendalikan. Aktivitas pengendalian memerlukan proses yang intensif yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

Mengemukakan apabila pemimpin mau sukses harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut.

- a. Situasional.
- b. Ambisi berprestasi.
- c. Tegas.
- d. Kerja sama.
- e. Jujur.

Sifat-sifat diatas adalah faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja dari pemimpin dalam mengelola organisasinya. Sehingga akan sangat mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang pemimpin.

2. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang merupakan proses dalam melakukan pekerjaan dan hasilnya yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan terhadap pihak yang dilayani, dan memiliki kontribusi secara ekonomi . Kinerja juga berarti kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok pada suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi, serta menjadi tolak ukur bagi penilaian organisasi tersebut.

kinerja merupakan hasil dari suatu organisasi dalam periode waktu tertentu baik itu *profit oriented* atau *non profit oriented*. Dari pengertian tersebut dapat diambil beberapa poin yaitu hasil, organisasi, dan periode waktu. Artinya kinerja dapat diukur karena terdapat periode waktu tertentu. mengemukakan terdapat tiga belas persyaratan agar sistem kinerja dapat efektif. Yaitu:

Sistem evaluasi kinerja harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari organisasi.

- A. Faktor-faktor penilaian harus subjektif dan es-konkret mungkin.
- B. Evaluasi kinerja harus bebas dari bias.
- C. Prosedur dan administrasi evaluasi kinerja harus seragam.
- D. Sistem evaluasi kinerja harus mudah untuk dioperasikan.
- E. Hasil sistem evaluasi kinerja harus dipakai untuk mengambil keputusan.
- F. Sistem evaluasi kinerja harus menyediakansuatu telaah atau proses naik banding.
- G. Sistem harus dapat diterima oleh pemakai.
- H. Sistem evaluasi kinerja harus dapat dioperasikan secara ekonomis.
- I. Penilaian kinerja harus didokumentasikan.
- J. Penilaian harus terlatih dan mempunyai kualifikasi untuk melaksanakan evaluasi kinerja.

Sistem evaluasi kinerja harus menyediakan cara memonitor dan mengevaluasi pelaksanaannya.

Manajemen puncak harus mendukung sistem evaluasi kinerja dengan jelas.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor. Pertama adalah faktor yang bersumber dari pekerja dimana faktor ini dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi pekerja itu sendiri. Kedua, faktor yang berasal dari organisasi yang setidaknya dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, yakni seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, bagaimana mereka (para pimpinan/organisasi) memberikan penghargaan pada pekerjanya, dan bagaimana mereka (para pimpinan/organisasi) mendorong (memberikan semangat) dan membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerjanya, seperti melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counselling*.

Menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja, dibutuhkan pengetahuan dan informasi tentang indikator kinerja. Ada 7 (tujuh) indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur tinggi atau rendahnya suatu kinerja yaitu:

a. Goals (tujuan)

Adalah keadaan yang lebih baik, yang akan atau harus dicapai di masa yang akan datang.

b. Standard (standar)

Merupakan suatu ukuran yang dipakai untuk memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

c. Feedback (umpan balik)

Yakni melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

d. Means (alat atau sarana)

Yakni sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

e. Competence (kompetensi)

Yakni kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motive (motif)

Merupakan dorongan atau alasan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, misalnya insentif, pengakuan, kompensasi, dan lain sebagainya.

g. Opportunity (peluang)

Yakni kesempatan yang didapatkan seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

D. KESIMPULAN

Perubahan kepemimpinan merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor politik, kinerja pemimpin, dinamika organisasi, dan tekanan eksternal menjadi elemen utama yang mendorong pergantian pemimpin. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengelola transisi kepemimpinan dengan baik agar dapat menjaga stabilitas dan kontinuitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. dampak Perubahan Kepemimpinan Perubahan pemimpin dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi organisasi. Dampak positif meliputi inovasi, peningkatan kinerja, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Namun, dampak negatif seperti ketidakstabilan organisasi, resistensi dari karyawan, serta ketidakpastian arah kebijakan juga dapat terjadi jika pergantian kepemimpinan tidak dikelola dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1990). *Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Free Press.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.