

Strategi Pemimpin Dalam Pengelolaan Perubahan Organisasi

Ayu Lestari Sitio

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Nuri Aslami

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: nuriaslami@uinsu.ac.id

Korespondensi penulis: ayulestari2017y53@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to find out the leadership and change management procedures in an organization. The type of research carried out literature study, which aims to collect books and data and other written information related to the discussion of the problem being discussed. Data sources from books, journals and articles. Data collection is carried out through literature examination methods using the main legal basis and secondary legal foundations, the legal basis will be studied and analyzed using this approach used in this survey to answer this legal survey question. The results of research on change management procedures: 1) accelerate change in the future, 2) lead the vortex of change, 3) take steps to lead change, 4) change and sustainability) to increase employee satisfaction. Procedures for implementing successful change for change include 1) annual goals, 2) guidelines, 3) resource allocation, 4) competitive management, 5) structural coordination with change procedures, and 6) management resistance, 7) creating a culture that supports change procedures, 8) linking performance to reward procedures 9) considering human resources in implementing procedure changes*

Keywords: *Leader Strategy, Organization Management*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan dan prosedur manajemen perubahan dalam sebuah organisasi. Jenis penelitian yang dilakukan studi kepustakaan, yang bertujuan untuk mengumpulkan buku dan data serta informasi tertulis lainnya berkaitan dengan pembahasan masalah yang sedang dibahas. Sumber data dari buku, jurnal dan artikel. Pengumpulan data dilakukan melalui metode pemeriksaan literatur dengan menggunakan dasar hukum utama dan landasan hukum sekunder. Dasar hukumnya kan dipelajari dan dianalisis dengan menggunakan pendekatan ini digunakan dalam survey ini untuk menjawab pertanyaan survey hukum ini. Hasil penelitian tentang prosedur manajemen perubahan: 1) mempercepat perubahan di masa depan, 2) memimpin pusaran perubahan, 3) mengambil langkah untuk memimpin perubahan, 4) perubahan dan kesinambungan) demi meningkatkan kepuasan karyawan. Prosedur demi menerapkan perubahan demi perubahan yang berhasil meliputi 1) tujuan tahunan, 2) pedoman, 3) alokasi sumber daya, 4) manajemen kompetitif, 5) koordinasi struktural dengan prosedur perubahan, dan 6) resistensi Manajemen, 7) menciptakan budaya yang mendukung prosedur perubahan, 8) Menghubungkan kinerja dengan prosedur penghargaan 9) Mempertimbangkan sumber daya manusia dalam menerapkan perubahan prosedur

Kata kunci: Strategi Pemimpin, Pengelolaan Organisasi

LATAR BELAKANG

Dalam konteks dimana perubahan menjadi kewajiban bagi organisasi, lihat perkembangan aman yang semakin tinggi menuntut agar organisasi tersebut mampu seimbang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, Klaim yang dibuat perubahan lama ke kebijakan baru yang lebih baik dari yang sebelumnya. Seperti yang anda ketahui, membuat perubahan bukanlah suatu hal yang mudah bagi organisasi, karena semua system atau beberapa system berubah secara otomatis, anggota organisasi juga harus beradaptasi secara alami hal-hal yang belum tentu diterima dengan baik, karena berubah harus ada manajemen yang baik oleh para pemimpin, ada hal-hal itu harus dilakukan secara strategis untuk mengatasi resistensi jaminan bahwa perubahan akan berjalan dengan baik. Lalu ada banyak yang harus di persiapkan sebelum melakukan perubahan.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perubahan adalah pemimpin. Pimpinan organisasi harus mampu berperan sebagai sponsor perubahan sedangkan lapisan bawah siap menjadi agen perubahan, sedangkan mereka yang menjadi sasaran perubahan harus dilibatkan dalam proses perubahan. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus memiliki perubahan. Perubahan membutuhkan pemimpin yang mampu mengelola perubahan dan bawahan yang mampu mengimplementasikannya. Namun keduanya tetap harus diberdayakan untuk menjadi agen perubahan, pemberdaya ab SDM menyangkut menjadikan sumber daya lebih mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Pemberdayaan membutuhkan gaya kepemimpinan partisipatif memperlakukan bawahan sebagai mitra kerja, sedangkan bawahan merasa diperhatikan dan di hargai. Pemimpin bersedia untuk mendelegasikan beberapa wewenang atas bawahan. Bawahan merasa dapat dipercaya berpartisipasi dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Selain itu, sebagai seorang pemimpin, anda perlu memperhatikan berbagai hal menerapkan perubahan, tentu saja membutuhkan implementasi strategis yang mendalam konteks manajemen strategis untuk mencapai perubahan maksimum tanpa adanya kendala bagi organisasi

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Startegi Perubahan

Strategi memegang peranan penting dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan mencapai visi dan misinya. Seperti yang ditunjukkan J. Salusu dalam Tjahya (1999: 97), strategi adalah teknik yang memanfaatkan keterampilan dan sumber daya suatu organisasi demi mencapai tujuannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan di bawah kondisi yang paling menguntungkan (Hakimi, 2020:17). Strategi adalah pokok bahasan yang memberikan arahan terpadu bagi pengambilan keputusan individu organisasi dan individu, dan tujuan utama prosedur adalah demi membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan sehingga dapat makmur (Robert, 1999: 88). Strategi adalah langkah cerdas yang harus dimiliki dari sebuah organisasi. Prosedur dikembangkan demi mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Dari karena itu, seorang pemimpin harus menyusun strategi demi mencapai tujuan yang telah dipastikan. Prosedur yang digunakan demi memecahkan masalah yang ada (Nova, 2019: 4). Beberapa faktor yang dapat mendukung keberhasilan Strategi, antara lain: Antusiasme dan motivasi, rekan (teman), situasi, kondisi, komitmen.

Pentingnya prosedur kepemimpinan terletak pada proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas anggota tim yang terkait dengan suatu tugas. Ini memiliki setidaknya satu implikasi penting bahwa seorang bawahan atau pemimpin pengikut harus berpartisipasi. Dengan kesediaan demi menerima instruksi dari pemimpin, anggota kelompok dapat menegaskan status kepemimpinan mereka dan memungkinkan proses kepemimpinan (Putra, 2020: 13-14). Richard L. Daf mendefinisikan kepemimpinan (leadership) sebagai pengaruh terkait antara pemimpin dan pengikutnya (kolega). Sedangkan dalam pandangan Gibson, kepemimpinan adalah usaha memanfaatkan pengaruh demi memotivasi orang demi mencapai tujuan yang diinginkan (Irawaty, 2008: 23). Kepemimpinan ialah kemampuan demi membujuk dan memobilisasi orang lain demi bekerja sama di bawah kepemimpinan seseorang sebagai sebuah tim demi mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota tim (Ayu Sulastri & M. Rifai, 2019: 20). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin itu harus cakap dalam berkomunikasi demi mempengaruhi bawahannya.

Strategi pemimpin perubahan

1. Menurut Peter M. Senge dan Peter F. Drucker dalam Wibowo (2012: 268-272) membahas berbagai hal yang bersangkutan dengan strategi yang harus dilakukan oleh seseorang pemimpin perubahan yaitu:
2. Akselerasi perubahan dimasa depan. Bahwa memperkirakan dimasa depan, terutama dinegara sedang berkembang, satu-satunya faktor dominan yang berpengaruh besar pada perubahan adalah perubahan kependudukan. Sama halnya di sekolah akan terjadi perubahan yang dominan seperti kebutuhan masyarakat sesuai dengan perkembangan zaman.
3. Pemimpin dalam pusaran perubahan. Organisasi harus mengalami perubahan dan pemimpin harus bersedia melakukan perubahan. Seorang pemimpin mengkonsentrasikan tahun-tahun yang fokus pada produk yang akan dihasilkan. Dan produk lama akan ditinggalkan ada waktu tertentu di tahun kedepan
4. Langkah memimpin perubahan. Pemimpin menghadapi tantangan perubahan dan menerima konsekuensi dari perubahan serta diperhitungkan resikonya. Disini pemimpin diharuskan untuk bisa menunjukan orang dapat percaya dan menerima delegasi yang ditetapkan.
5. Keseimbangan antara perubahan dan kontinuitas. Dalam organisasi mengharuskan adanya perubahan untuk menuju yang lebih baik namun banyak yang meyebabkan stress dalam menghadapinya. Maka pemimpin harus menganggap perubahan suatu kontinuitas agar tidak menimbulkan stress. Demi klansungan perubahan maka didalam organisasi diperlukan adanya kepercayaan, yaitu komitmen untuk tetap sama-sama saling mempercayai
6. Meningkatkan kepuasan pekerja. Pemimpin perubahan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui berbagai hadiah seperti bonus berupa saham dan opsi lainnya. Karena dengan itu dapat meningkatkan kesenangan pekerja, kalau senang maka kerja pun akan bagus. Dari pembahasan diatas dapat dipahami bahwa strategi memimpin perubahan hal pertama ialah melihat kemasadepan, mampu menghadapi resiko, dapat berjalan secara berkesinambungan, dan dapat meningkatkan kepuasan kinerja dengan itu perubahan dapat terlaksana dengan baik.

Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi adalah aksi yang dilakukan terhadap unsur-unsur organisasi demi meningkatkan efektivitas organisasi menjadi lebih baik (Irawaty, 2008: 22). Perubahan organisasi adalah aksi mengubah organisasi dari kondisi saat ini ke kondisi masa depan demi meningkatkan efisiensi. Tujuan perubahan adalah demi meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan, tetapi di sisi lain berusaha mengubah perilaku orang-orang dalam organisasi demi meningkatkan produktivitasnya (Yusuf Suwandono & Vivie Laksmi, 2019: 2) Kemampuan demi membimbing dan beradaptasi dengan perubahan adalah tantangan terbesar yang dihadapi para pemimpin saat ini. Pemimpin perlu memanfaatkan gaya kepemimpinan yang paling efektif demi mempengaruhi persepsi mereka tentang tujuan yang ingin dicapai dan cara demi mencapainya.

Menurut Grundy (1993), perubahan organisasi secara sederhana dapat dikonseptualisasikan sebagai tiga jenis perubahan. Tipe pertama disebut "soft incremental change", yang artinya perubahan itu bertahap, sistematis dan dapat diprediksi. Tipe kedua disebut "perubahan bertahap bergelombang" dan ditandai dengan periode yang relatif tertentu yang ditandai dengan perubahan yang dipercepat. Kategori ketiga adalah "perubahan intermiten," yang didefinisikan sebagai perubahan yang sangat cepat dalam prosedur, struktur, atau budaya (Euis Soliha dan Hersugondo, 2008: 92).

Dampak kepemimpinan terhadap perubahan ditekankan dari Hershey (2000: 491) bahwa para pemimpin yang berpengaruh secara hati-hati menyempurnakan perubahan melalui penciptaan bagian-bagian yang berbeda, daripada melakukannya dalam ruang hampa. Selain itu, Hershey menjelaskan bahwa dengan menelaah dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan perubahan dapat memberikan pengaruh positif terhadap terjadinya perubahan (Irawaty, 2008: 26).

METODE PENELITIAN

Jenis riset ini merupakan studi kepustakaan, yaitu studi dengan mengumpulkan berbagai sumber data dan informasi melalui buku-buku yang berkaitan dengan pokok pembahasan (Hamzah, 2019). Metode yang digunakan dalam pembuatan riset ini adalah pendekatan hukum normatif. Penyidikan hukum dilakukan dengan memeriksa dokumen

keperpustakaan atau data sekunder sebagai dasar penyidikan sesuai dengan peraturan atau dokumen yang berkaitan terhadap masalah yang diselidiki (Soekanto, 2001). Riset ini menggunakan sumber data berupa buku, artikel, jurnal dan website terkait dengan pokok pembahasan di atas. Teknik pengumpulan data dalam riset ini yaitu riset putaka, dengan cara pengupulan data dengan mempelajari bahan pustaka seperti buku, laporan riset yang diambil dari sumber cetak (Hamzah, 2019). Riset ini menggunakan teknik analisis data dengan memilih, membandingkan, menggabungkan, dan menyusun definisi berbeda sehingga ditemukan definisi yang relevan (Yusnita dan Aslami, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen perubahan tidak lepas dari peran pemimpin dalam menggerakkan perubahan. Hal itu tidak mudah dilakukan dengan berbagai tantangan dan rintangan. Pemimpin harus memanfaatkan prosedur yang berbeda untuk melakukan perubahan agar dapat menerapkannya sebagai prosedur yang lebih baik dari sebelumnya. Tentu saja, saat menerapkan manajemen perubahab prosedural, anda memerlukan sumber daya untuk menghadapi perubahan baru. Oleh karenaitu, anda harus melatih sumber daya anda agar mereka memperoleh keterampilan yang diperlukan ntuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi. (Chaniago(2011:156) menegaskan bahwa pelatihan adalah suatu upaya untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan suatu profesi tertentu yang dilaksanakan atas risiko sendiri itu diatur secara detail.

Pelatihan juga dapat dilihat sebagai proses memperlengkapi sebagai proses ,memperlengkapi staf/guru baru atau yang sudah ada dengan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melaukan pekerjaan itu. Pelatihan biasanya dilakukan dengan penundaan atau waktu yang singkat. Pendidikan berhubungan langsung dengan prestasi kerja. Pendidikan di sisi lain, adalah tentang menbingkatkan keterampilan untuk mengajar karyawan melayani untuk waktu yang lama, pelatiha sering digunakan sebagai solusi untuk masakah kinerja organisasi. Metode pelatihan dapat dilakukan dengan dua cara berikut:

- 1) Pelatihan dapat dilakukan selama karyawan bekerja,
- 2) Pelatihan yang dilakukan di luar jam kerja dan jauh dari tempat kerja sehingga perhatian peserta lebih terfokus pada penerapan prosedur yang membutuhkan perubahan yang berhasil, dalam bentuk bimbingan, instruksi, instruksi, dll. Kerja sama tim yang baik dengan. Dari karena itu, pemimpin harus mampu mengontrol kerja sama tim. Tim dengan struktur kooperatif lebih produktif dibandingkan dengan individu atau struktur kompetitif. Semakin kolaboratif unit kerja, semakin produktif, semakin melibatkan anggota tim, dan semakin kompeten secara sosial. Menurut Sudjarwo (2011: 171) demi membangun kepercayaan dalam tim, Anda dapat mempelajari cara membangun kepercayaan berikut dari Colin Powell, ialah:
 - a) Lebih banyak keterampilan. Tim akan mengandalkan pemimpin yang terampil, artinya hanya keterampilan dan pengalaman yang tepat.
 - b) Kepribadian yang luar biasa. Kepribadian adalah aksi mewujudkan visi dan misi organisasi. Pemimpin tim perlu menjadi contoh bagi anggota tim lainnya tentang nilai-nilai yang diterapkan dalam kelompoknya. Ia harus mampu melindungi, memelihara, menumbuhkan dan memberikan energi agar dapat berfungsi sesuai visi dan misinya.
 - c) Keberanian demi menerobos. Pemimpin tim harus berani membuat terobosan baru. Demi melakukannya, Anda perlu memiliki kapasitas fisik, kapasitas refleksi, kemampuan interaksi, kemampuan demi secara harmonis menggabungkan semua aksi dengan visi dan misi yang ditetapkan.
 - d) Kepercayaan. Percaya diri sangat mirip dengan keberanian karena percaya diri sama dengan menerima tantangan. Selain itu, ia harus berani menciptakan tantangan yang harus dihadapi tim dan harus dipecahkan dari tim.
 - e) Loyalitas. Hanya ada tiga arah kesetiaan: atas, bawah, dan horizontal. Dengan kata lain, pemimpin menuntut tidak hanya loyalitas dari bawahannya, tetapi juga loyalitas kepada bawahan dan karyawannya. Selain itu, ia setia pada organisasi dan kelompok.
 - f) Kesediaan demi berkorban dan berempati. Pemimpin harus dapat mendengarkan dan menjaga kekompakan tim, sehingga membangun kepercayaan membutuhkan biaya yang besar. Aksi ini membutuhkan pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa tim yang efektif mampu menghasilkan hasil kinerja yang meningkat dan selanjutnya dapat lebih produktif dalam kegiatan yang dilakukan dalam kelompok. Efektivitas tim sangat dipengaruhi dari kepentingan individu, perilaku individu dalam kelompok dapat berdampak negatif terhadap kinerja kelompok, seperti ketidakpuasan terhadap tugas yang diberikan, kurang fokus, dan kurang fokus. Gangguan psikologis sentral atau tidak menguntungkan. Tentu saja, hal ini dapat menyebabkan proses perubahan yang berlangsung tanpa kontrol independen dari anggota organisasi. Kerja tim yang baik juga memiliki kinerja yang baik dalam menerapkan prosedur perubahan dalam organisasi Anda. Zen (kajian konseptual, filosofis dan praktis tentang perlunya perubahan organisasi, Bandung: Cita-cita Pelopor Perpustakaan Media, menurut Amirudin, tidak lagi mudah diterima sebagai anggota organisasi) tentang manajemen perubahan Amirudin Siah dan Wahyuli Liu Not. Siah dan Zen Wahyuli Liu (2012: 57), Manajer Organisasi Dapat Memperkenalkan Perubahan Logis. Berdasarkan pengalaman, riset dan riset, metode dan prosedur yang sangat berbeda kuat. Diberikan di atas fondasi. Demi mengatasi resistensi, Anda harus terlebih dahulu mengetahui aspek mana demi membuat mereka berjuang. Karena mengetahui akan mudah demi diatasi dan langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi penanggulangan yang efektif.

Kepemimpinan yang dibutuhkan dalam perubahan

Mengingat pentingnya upaya perubahan organisasi dalam lingkungan yang berubah dengan cepat dan seringkali bahkan terputus-putus, dan mengingat area target perubahan yang strategis dan kritis serta kompleksitas faktor yang dapat menghambat upaya perubahan, seringkali bahkan terputus-putus, dan mengingat area target perubahan yang strategis dan kritis serta kompleksitas faktor yang dapat menghambat upaya perubahan, sering kali tidak dapat membiarkan perubahan organisasi terjadi secara "alamiah". Perubahan seringkali perlu dirancang, direkayasa, dan dikelola oleh kepemimpinan yang kuat, visioner, cerdas, dan berorientasi pada pembangunan.

Perubahan memerlukan kepemimpinan yang kuat dari segi otoritas yang dimiliki maupun dari segi kepribadian dan komitmen karena memimpin perubahan dengan segala kompleksitas permasalahan dan hambatannya memerlukan power, keyakinan, kepercayaan diri, dan keterlibatan diri yang ekstra. Seorang pemimpin tidak boleh bersikap pasif terhadap tujuan-tujuan organisasi, melainkan harus mengambil sikap aktif. Dengan begitu ia tidak akan mudah patah oleh hambatan dan perlawanan. Ia justru akan bergairah menghadapi tantangan perubahan yang dipandanginya sebagai batu ujian kepemimpinannya.

Pemimpin perubahan juga harus visioner karena ia harus sanggup melihat cukup jauh ke depan ke arah mana organisasi harus bergerak. Kotter (1990) menyebutkan bahwa memimpin perubahan harus dimulai dengan menetapkan arah setelah mengembangkan suatu visi tentang masa depan, dan kemudian menyatukan langkah orang-orang dengan mengomunikasikan penglihatannya dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan. Semua itu dilakukan tanpa harus bersikap otoriter. Namun, meskipun ia mengundang partisipasi pemikiran dari anggota, tingkat kepemimpinan tetaplah berada di tangannya. Kecerdasan juga sangat diperlukan untuk kepemimpinan perubahan. Tanpa kecerdasan yang baik, ia akan mudah terombang-ambing dalam kebingungan.

Kecerdasan sangat diperlukan karena pemimpin harus pandai memilih strategi dan menetapkan program-program perubahan dan mengilhami teknik-teknik mengatasi masalah yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasional yang ada beserta 128 Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, Oktober 2007 : 124 – 129 dinamikanya. Kecerdasan yang diperlukan dalam hal ini adalah kecerdasan yang multi-dimensional, yang pada intinya meliputi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Dengan kecerdasan intelektual berarti ia memiliki pengetahuan, wawasan, dan kreativitas berpikir yang diperlukan. Dengan kecerdasan emosional berarti ia pandai mengelola emosi diri maupun emosi orang lain, sehingga proses perubahan dapat berjalan efektif. Dengan kecerdasan spiritual berarti ia memiliki kesadaran etis yang tinggi sehingga tujuan perubahan tidak semata demi peningkatan efektivitas organisasi namun juga demi terlaksananya tanggung jawab moral dan etik (moral & ethical responsibility) kepada semua stakeholders.

Lebih spesifik untuk kepemimpinan di tengah dunia yang berubah, adalah perilaku kepemimpinan yang berorientasi pengembangan, yaitu kepemimpinan yang menghargai eksperimentasi, mengusahakan munculnya gagasan-gagasan baru, dan menimbulkan serta melaksanakan perubahan. Pemimpin demikian akan mendorong ditemukannya cara-cara baru untuk menyelesaikan urusan, melahirkan pendekatan baru terhadap masalah, dan mendorong anggota untuk memulai kegiatan baru.

Begitulah, di tengah gencarnya perubahan lingkungan, tanpa upaya perubahan organisasional yang tepat di bawah kepemimpinan yang kuat, visioner, cerdas, dan berorientasi pengembangan, suatu organisasi akan berjalan terseok, bahkan mungkin akan mati didera kuatnya arus perubahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Perubahan merupakan proses yang berkesinambungan dalam perkembangan suatu organisasi. Di satu sisi, faktor eksternal menyebabkan perubahan dan di sisi lain perubahan dianggap sebagai kebutuhan internal. Mengubah organisasi bukanlah hal yang mudah, banyak hambatan yang dapat menghambat agenda perubahan, antara lain system organisasi dan pembatasan wewenang, koordinasi fungsional dan perbedaan mekanis organisasi, budaya organisasi, budaya organisasi, norma kelompok, pemikiran kelompok, dan keterbatasan pribadi seperti: kurangnya persiapan, menimbulkan perasaan ketidakpastian, kecemasan, dan ketidakamanan. Prosedur manajemen perubahan adalah sebagai berikut:

1. Mengambil langkah-langkah untuk mempercepat perubahan dimasa depan
2. Memimpin perubahan
3. Mendorong perubahan
4. Keseimbangan antara perubahan dan kontinuitas
5. Meningkatkan kepuasan karyawan

Pemimpin perubahan prosedurs harus proaktif dalam menghadapi tantangan dan hambatan, mengganggu inovasi, mendorong pertumbuhan, dan memiliki taktik demi mendorong perubahan. Prosedur demi menerapkan perubahan agar berhasil meliputi:

- 1) tujuan tahunan,
- 2) kebijakan,
- 3) Alokasi sumber daya,
- 4) manajemen konflik,
- 5) Struktur yang tepat demi perubahan prosedurs,
- 6) Kelola resistensi terhadap perubahan. ,
- 7) Menciptakan budaya yang mendukung prosedur perubahan,
- 8) Hubungan antara kinerja dan penghargaan prosedurs,
- 9) Pertimbangan sumber daya manusia dalam menerapkan prosedur perubahan.

Untuk dapat melaksanakan proses perubahan itu dibutuhkan team work yang hebat, oleh karena sebagai pemimpin yang mengendalikan harus dapat membawa team work yang produktif

DAFTAR REFERENSI

- Ambarita, B. dkk.(2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung:Alfabeta
- Chaniago, N. S. (2011). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Fajar, Putra Sang. 2020. *Prosedur Memimpin (Sukses Menjadi Pemimpin dan Memimpin demi Kehidupan)*. Jakarta: Guepedia
- Hadijaya, D. Y. (2017). *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Medan
- Hamzah, Amir. 2019. *Metode riset Kepustakaan*. Malang: Literasi Nusantara
- Kahar, Irawaty A. 2008. *Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol. 4, No. 1, 21-27.
- Soekanto, Soerjono. 2001. *Hukum Adat Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad
- Soliha, Euis, Hersugondo. 2008. *Kepemimpinan yang Efektif dan Peubahan Organisasi*. Jurnal Fokus Ekonomi, Vol. 7, No. 2, 83-93.
- Sulastri, Ayu, M. Rifai. 2019. *Prosedur pemimpin dalam Pengelolaan Peubahan Organisasi*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 3, No. 1,19-38.
- Suwandono, Yusup, Vivie Laksmi. 2019. *Manajemen perubahan Menuju Organisasi Berkinerja Tinggi*. Yogyakarta: Deepublish
- Yusnita, Reni, and Nuri Aslami. "Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi." *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi* 1.2 (2022): 127-136.
- Utami, Setyaningsih Sri. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, 124-129