E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2188-2197
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Peran Pemimpin Sebagai Agen Perubahan Dalam Meningkatkan Adaptabilitas Organisasi

Adrianto[1], Samsir[2], Jumiati Sasmita[3]

[1,2,3] Program Studi S2 Manajemen Universitas Riau, Pekanbaru
e-mail: adrianto706@gmail.com[1], Samsir@gmail.com[2],
Jumiati.sasmita@gmail.com[3]

Abstrak

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis akibat globalisasi, perkembangan teknologi, dan persaingan yang semakin kompleks menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi agar mampu mempertahankan keberlangsungan dan daya saingnya. Dalam konteks ini, pemimpin memiliki peran strategis sebagai agen perubahan yang bertanggung jawab dalam mengarahkan, mengelola, dan memastikan keberhasilan proses transformasi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pemimpin sebagai agen perubahan dalam meningkatkan adaptabilitas organisasi, mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang efektif, serta mengkaji berbagai tantangan yang dihadapi dalam proses perubahan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review (SLR)* dengan menganalisis jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan topik penelitian. Proses analisis dilakukan melalui tahapan identifikasi, seleksi, klasifikasi, dan sintesis tematik terhadap hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin memiliki lima peran utama sebagai agen perubahan, yaitu sebagai pengarah visi perubahan, penggerak motivasi, pengelola resistensi, pembentuk budaya organisasi adaptif, dan penyusun strategi perubahan. Selain itu, strategi kepemimpinan seperti komunikasi efektif, pelibatan anggota organisasi, penguatan budaya inovasi, dan dukungan psikologis terbukti berkontribusi dalam meningkatkan adaptabilitas organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang visioner, transformasional, dan adaptif. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan kajian kepemimpinan dan manajemen perubahan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Agen Perubahan, Adaptabilitas Organisasi, Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional.

Abstract

The increasingly dynamic organizational environment driven by globalization, technological advancement, and growing competition requires organizations to possess a high level of adaptability in order to maintain sustainability and competitiveness. In this context, leaders play a strategic role as change agents responsible for directing, managing, and ensuring the success of organizational transformation processes. This study aims to analyze the role of leaders as change agents in enhancing organizational adaptability, identify effective leadership strategies, and examine the challenges faced during organizational change processes. This study employs a Systematic Literature Review (SLR) method by analyzing national and international journal articles relevant to the research topic. The analysis process was conducted through stages of identification, selection, classification, and thematic synthesis of previous studies. The findings indicate that leaders have five main roles as change agents: directing change vision, motivating members, managing resistance, building an adaptive organizational culture, and formulating change strategies. In addition, leadership

strategies such as effective communication, employee involvement, strengthening innovation culture, and psychological support have proven to contribute to improving organizational adaptability. This study concludes that organizational success in dealing with change is highly influenced by the quality of visionary, transformational, and adaptive leadership. These findings are expected to provide both theoretical and practical contributions to the development of leadership and change management studies.

Keywords: Leadership, Change Agent, Organizational Adaptability, Change Management, Transformational Leadership.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi pada era globalisasi, transformasi digital, dan perkembangan teknologi yang semakin cepat telah menciptakan tantangan baru bagi organisasi dalam mempertahankan keberlangsungan dan daya saingnya. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal maupun internal agar tetap relevan dan kompetitif. Adaptabilitas organisasi menjadi elemen penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena kemampuan beradaptasi mencerminkan kesiapan organisasi dalam menghadapi ketidakpastian, perubahan pasar, serta perkembangan inovasi. Menurut Roger Gill (2002), keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dalam mengelola proses transformasi.

Dalam konteks perubahan organisasi, pemimpin memiliki posisi strategis sebagai agen perubahan (*change agent*). Pemimpin tidak hanya bertugas mengarahkan organisasi, tetapi juga menjadi motor penggerak dalam membangun visi perubahan, menciptakan komitmen, serta mengurangi resistensi dari anggota organisasi. Peran ini menjadi semakin penting karena perubahan yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan konflik internal, penurunan produktivitas, hingga kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini diperkuat oleh Todnem (2005) yang menyatakan bahwa perubahan organisasi merupakan proses yang kompleks dan membutuhkan pendekatan strategis agar dapat berjalan secara efektif.

Teori perubahan organisasi yang dikemukakan oleh Kurt Lewin (1947) menjelaskan bahwa perubahan berlangsung melalui tiga tahap utama, yaitu *unfreezing*, *changing*, dan *refreezing*. Model ini menekankan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan kesiapan perubahan dan memastikan stabilitas organisasi setelah perubahan dilakukan. Selanjutnya, John P. Kotter (1995) melalui model *Leading Change* menegaskan bahwa keberhasilan perubahan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menciptakan urgensi, membangun koalisi, dan menginternalisasi visi perubahan kepada seluruh anggota organisasi.

Seiring dengan perkembangan teknologi digital, pola kerja organisasi juga mengalami perubahan yang signifikan. Transformasi digital menuntut organisasi untuk bergerak lebih cepat dalam mengambil keputusan dan menyesuaikan strategi bisnis. Dalam situasi ini, pemimpin dituntut tidak hanya mampu mengelola perubahan, tetapi juga membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Organisasi yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi cenderung lebih mampu bertahan dibandingkan organisasi yang bersifat kaku, karena adaptabilitas memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan secara lebih fleksibel dalam aspek strategi, struktur, maupun budaya kerja.

Landasan teoritis mengenai peran pemimpin sebagai agen perubahan juga diperkuat oleh teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass (1990). Menurut Bass, pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan membangun kesadaran anggota organisasi terhadap pentingnya

perubahan. Penelitian Beer dan Nohria (2000) menunjukkan bahwa banyak proses perubahan gagal karena pemimpin tidak mampu menyeimbangkan perubahan struktural dan budaya organisasi. Sementara itu, Armenakis dan Bedeian (1999) menjelaskan bahwa efektivitas perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh kesiapan psikologis anggota organisasi yang dibangun melalui komunikasi kepemimpinan yang efektif.

Dalam konteks nasional, penelitian Ambarwati (2009) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan perubahan organisasi, khususnya dalam membangun komitmen anggota terhadap perubahan. Penelitian Purwanto dan Hasim (2023) juga menemukan bahwa pemimpin berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang adaptif, inovatif, dan responsif terhadap tantangan eksternal.

Selanjutnya, penelitian Saiful (2022) menegaskan bahwa pemimpin perubahan harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan inovator dalam proses transformasi organisasi. Penelitian Triwiyanto dan Waluyo (2023) juga memperlihatkan bahwa implementasi manajemen perubahan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan strategi organisasi dengan kebutuhan perubahan.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas kepemimpinan dan manajemen perubahan, sebagian besar kajian lebih berfokus pada gaya kepemimpinan atau efektivitas perubahan secara umum. Kajian yang secara spesifik menghubungkan peran pemimpin sebagai agen perubahan dengan peningkatan adaptabilitas organisasi masih relatif terbatas. Inilah yang menjadi *research gap* dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian Hazrah dan Aslami (2022) menunjukkan bahwa resistensi terhadap perubahan, kurangnya komunikasi, dan rendahnya partisipasi anggota organisasi masih menjadi tantangan utama dalam proses perubahan. Penelitian Mansyur et al. (2026) juga mengungkapkan bahwa keberhasilan perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola dinamika internal organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji dan menganalisis berbagai hasil penelitian terdahulu terkait peran pemimpin sebagai agen perubahan dalam meningkatkan adaptabilitas organisasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai strategi kepemimpinan, tantangan perubahan, serta pola adaptasi organisasi berdasarkan hasil penelitian sebelumnya. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada sintesis konseptual yang mengintegrasikan berbagai perspektif kepemimpinan, strategi perubahan, dan adaptabilitas organisasi dalam satu kerangka analisis yang lebih komprehensif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran pemimpin sebagai agen perubahan dalam meningkatkan adaptabilitas organisasi, mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi perubahan organisasi, serta mengkaji tantangan yang dihadapi dalam membangun organisasi yang adaptif dan berdaya saing. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen dan kepemimpinan, serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam menghadapi perubahan yang dinamis.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji secara sistematis berbagai penelitian terdahulu mengenai peran pemimpin sebagai agen perubahan dalam meningkatkan adaptabilitas organisasi. Metode SLR dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif, terstruktur, dan objektif terhadap hasil penelitian yang relevan. Menurut Kitchenham (2004), SLR merupakan metode yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasikan penelitian yang relevan terhadap suatu topik tertentu.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penelusuran artikel pada database Google Scholar dan Garuda (Garba Rujukan Digital), serta berbagai jurnal

internasional yang relevan dengan menggunakan kata kunci *leadership*, *change agent*, *organizational change*, dan *organizational adaptability*. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi artikel yang membahas kepemimpinan, perubahan organisasi, dan adaptabilitas organisasi, serta tersedia dalam teks lengkap. Literatur yang dipilih terdiri atas sumber klasik dan kontemporer yang memiliki relevansi kuat dengan topik penelitian. Dari hasil penelusuran awal diperoleh 35 artikel, kemudian diseleksi menjadi 20 artikel yang memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut.

Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik melalui proses identifikasi, klasifikasi, reduksi, dan sintesis terhadap temuan-temuan utama dari setiap jurnal. Tahap identifikasi dilakukan untuk menyeleksi artikel berdasarkan relevansi tema, tahap klasifikasi dilakukan untuk mengelompokkan temuan ke dalam tema-tema utama, sedangkan tahap reduksi dilakukan dengan memilih data yang paling relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, tahap sintesis dilakukan untuk menemukan pola hubungan antara peran pemimpin sebagai agen perubahan dan adaptabilitas organisasi, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi kepemimpinan dalam menghadapi perubahan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil sintesis literatur, ditemukan bahwa pemimpin memiliki posisi strategis sebagai agen perubahan dalam meningkatkan adaptabilitas organisasi. Sintesis literatur menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal, tetapi sangat dipengaruhi oleh kapasitas pemimpin dalam mengelola transisi, membangun visi perubahan, serta menciptakan budaya organisasi yang adaptif. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan menjadi faktor sentral dalam membangun kesiapan organisasi menghadapi dinamika lingkungan yang terus berubah.

Pemimpin sebagai Pengarah Visi dan Strategi Perubahan

Hasil kajian menunjukkan bahwa salah satu fungsi utama pemimpin sebagai agen perubahan adalah membangun visi strategis yang mampu menjadi arah bagi organisasi dalam menghadapi perubahan. John P. Kotter menegaskan bahwa perubahan yang berhasil dimulai dari adanya rasa urgensi dan visi yang jelas. Temuan ini diperkuat oleh Roger Gill yang menyatakan bahwa kepemimpinan perubahan harus mampu mengintegrasikan visi dengan strategi implementasi yang realistis.

Pada tingkat nasional, Purwanto dan Hasim (2023) menemukan bahwa pemimpin yang mampu membangun arah perubahan secara jelas lebih efektif dalam menciptakan kesiapan organisasi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Triwiyanto dan Waluyo (2023), yang menegaskan bahwa organisasi pendidikan yang dipimpin secara visioner menunjukkan tingkat adaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan lingkungan. Sintesis dari berbagai penelitian tersebut mengindikasikan bahwa visi perubahan berfungsi sebagai instrumen utama dalam membangun orientasi organisasi terhadap masa depan.

Namun demikian, Jalal dan Ismail (2023) menunjukkan bahwa pemimpin sering menghadapi paradoks antara mempertahankan stabilitas organisasi dan mendorong inovasi. Kondisi ini menegaskan bahwa visi perubahan harus bersifat fleksibel agar organisasi tetap mampu menjaga keseimbangan antara stabilitas dan transformasi.

Kepemimpinan Transformasional sebagai Penggerak Adaptabilitas

Sebagian besar literatur menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan dominan dalam mendukung perubahan organisasi. Teori Bernard M. Bass menegaskan bahwa pemimpin transformasional mampu membangun motivasi intrinsik, meningkatkan komitmen, dan mendorong inovasi anggota organisasi. Konsep ini memiliki akar yang kuat dalam pemikiran James MacGregor Burns, yang menekankan bahwa pemimpin harus mampu mentransformasi nilai dan kesadaran pengikutnya.

Penelitian Ambarwati (2009) memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan perubahan organisasi, terutama dalam membangun komitmen kolektif. Hal ini diperkuat oleh Ibrahim (2023), yang menemukan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kesiapan anggota organisasi terhadap perubahan sangat erat. Dengan demikian, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak psikologis yang memperkuat daya adaptasi organisasi.

Temuan Beer dan Nohria (2000) memperlihatkan bahwa kegagalan perubahan sering terjadi ketika pemimpin terlalu fokus pada aspek struktural dan mengabaikan aspek manusiawi. Analisis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki keunggulan karena mampu mengintegrasikan aspek struktural dan emosional dalam perubahan organisasi.

Pengelolaan Resistensi sebagai Kunci Keberhasilan Perubahan

Salah satu tantangan utama dalam perubahan organisasi adalah resistensi anggota terhadap perubahan. Hazrah dan Aslami (2022) menemukan bahwa resistensi sering muncul akibat kurangnya komunikasi, ketidakjelasan tujuan, serta kekhawatiran kehilangan posisi. Temuan ini sejalan dengan Saiful (2022), yang menekankan pentingnya peran pemimpin sebagai komunikator dalam membangun penerimaan terhadap perubahan.

Dalam perspektif Kurt Lewin, tahap *unfreezing* menjadi fase penting untuk mengurangi resistensi dengan membangun kesiapan psikologis anggota organisasi. Burnes (2004) memperkuat gagasan tersebut dengan menegaskan bahwa perubahan yang terencana membutuhkan intervensi kepemimpinan yang sistematis agar resistensi dapat dikelola secara efektif.

Armenakis dan Bedeian (1999) juga menunjukkan bahwa komunikasi kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap persepsi anggota organisasi mengenai perubahan. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan perubahan bukan hanya soal strategi organisasi, tetapi juga kemampuan pemimpin dalam membangun legitimasi perubahan.

Peran Komunikasi dalam Mendukung Perubahan Organisasi

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa komunikasi menjadi salah satu faktor paling penting dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi. Dalam proses perubahan, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana membangun pemahaman, kepercayaan, dan komitmen anggota organisasi terhadap perubahan yang dilakukan. Komunikasi yang efektif memungkinkan anggota organisasi memahami tujuan perubahan, manfaat yang akan diperoleh, serta konsekuensi yang mungkin muncul selama proses transformasi berlangsung.

Temuan Hazrah dan Aslami (2022) menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama resistensi terhadap perubahan adalah kurangnya komunikasi yang jelas dari pemimpin. Kondisi ini menyebabkan anggota organisasi mengalami ketidakpastian dan kesalahpahaman terhadap arah perubahan. Temuan tersebut diperkuat oleh Wahyudi et al. (2025), yang menunjukkan bahwa komunikasi terbuka dan transparan mampu meningkatkan tingkat penerimaan anggota organisasi terhadap kebijakan perubahan.

Dalam perspektif John P. Kotter, komunikasi visi perubahan menjadi salah satu langkah penting dalam memastikan perubahan dapat diterima oleh seluruh anggota organisasi. Kotter menegaskan bahwa visi yang baik tidak akan efektif apabila tidak dikomunikasikan secara konsisten dan berulang. Oleh karena itu, pemimpin perlu memastikan bahwa setiap anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama terhadap arah perubahan.

Selain itu, komunikasi juga berfungsi sebagai instrumen untuk membangun hubungan interpersonal yang lebih kuat antara pemimpin dan anggota organisasi. Menurut Gary Yukl, hubungan interpersonal yang efektif menjadi fondasi utama dalam membangun

kepercayaan dan meningkatkan kolaborasi dalam organisasi. Dengan demikian, komunikasi yang efektif tidak hanya mempercepat proses perubahan, tetapi juga memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan.

Membangun Budaya Organisasi yang Adaptif

Hasil sintesis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang adaptif merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan daya tahan organisasi terhadap perubahan. Amelia et al. (2024) menunjukkan bahwa di era digital, organisasi membutuhkan budaya inovasi yang kuat agar mampu merespons perkembangan teknologi secara cepat. Temuan ini diperkuat oleh Mansyur et al. (2026), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang terbuka terhadap perubahan berperan besar dalam membentuk budaya organisasi yang fleksibel.

Secara internasional, Todnem (2005) menegaskan bahwa perubahan organisasi harus dipahami sebagai proses berkelanjutan, bukan sekadar respons sesaat terhadap tekanan eksternal. Pandangan ini selaras dengan Wahyudi et al. (2025), yang menemukan bahwa organisasi yang memiliki budaya pembelajaran berkelanjutan lebih mudah beradaptasi dibandingkan organisasi yang bersifat rigid.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Edgar H. Schein yang menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembelajaran kelompok dalam menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Schein, pemimpin memiliki peran utama dalam membentuk, menanamkan, dan mentransformasikan nilai-nilai organisasi agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Dengan demikian, budaya adaptif tidak hanya terbentuk dari kebiasaan organisasi, tetapi juga dari intervensi kepemimpinan yang terarah.

Analisis ini memperlihatkan bahwa pemimpin memiliki tanggung jawab besar dalam membangun budaya yang mendukung inovasi, pembelajaran, dan kolaborasi. Budaya tersebut menjadi fondasi utama bagi organisasi dalam menghadapi perubahan yang dinamis.

Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Adaptabilitas Organisasi

Berdasarkan hasil sintesis literatur, ditemukan bahwa terdapat lima strategi utama yang digunakan pemimpin dalam meningkatkan adaptabilitas organisasi, yaitu: (1) membangun komunikasi efektif, (2) menciptakan visi perubahan yang jelas, (3) meningkatkan partisipasi anggota organisasi, (4) memperkuat budaya inovasi, dan (5) memberikan dukungan psikologis kepada anggota organisasi.

Perspektif ini diperkuat oleh Gary Yukl yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam perubahan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan pendekatan strategis, hubungan interpersonal, dan pengambilan keputusan yang adaptif. Menurut Yukl, pemimpin yang efektif tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan kapasitas anggota organisasi agar mampu menghadapi perubahan secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang adaptif menjadi faktor penting dalam membangun ketahanan organisasi terhadap dinamika lingkungan.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Wahyudi et al. (2025), yang menunjukkan bahwa komunikasi terbuka mampu mempercepat penerimaan perubahan. Penelitian Suandi (2024) juga menegaskan bahwa pemimpin yang responsif terhadap kebutuhan anggota organisasi lebih efektif dalam membangun lingkungan kerja yang adaptif. Sementara itu, penelitian Mansyur et al. (2026) memperlihatkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan visioner dan budaya inovasi menjadi faktor utama dalam meningkatkan ketahanan organisasi terhadap perubahan.

Secara keseluruhan, sintesis dari 20 jurnal menunjukkan bahwa pemimpin sebagai agen perubahan memiliki lima peran utama, yaitu sebagai pengarah visi, penggerak motivasi, pengelola resistensi, pembentuk budaya adaptif, dan penyusun strategi perubahan. Temuan ini memperkuat teori John P. Kotter, Kurt Lewin, dan Bernard M. Bass bahwa

keberhasilan perubahan organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan. Dengan demikian, adaptabilitas organisasi tidak dapat dipisahkan dari kualitas kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan secara sistematis, strategis, dan berkelanjutan.

Tantangan Pemimpin dalam Mengelola Perubahan Organisasi

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa proses perubahan organisasi tidak selalu berjalan dengan mudah, karena terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh pemimpin sebagai agen perubahan. Salah satu tantangan utama adalah resistensi dari anggota organisasi yang sering muncul akibat ketidakpastian, rasa takut kehilangan posisi, serta ketidakmampuan beradaptasi terhadap sistem baru. Resistensi ini dapat menghambat implementasi perubahan apabila tidak dikelola dengan baik.

Selain resistensi internal, pemimpin juga dihadapkan pada tantangan eksternal seperti perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan pasar, serta persaingan global yang semakin kompleks. Kondisi tersebut menuntut pemimpin untuk memiliki kemampuan berpikir strategis, responsif, dan inovatif dalam mengambil keputusan. Menurut John P. Kotter, kegagalan perubahan sering kali terjadi karena kurangnya urgensi dan lemahnya komunikasi visi perubahan kepada anggota organisasi.

Penelitian Hazrah dan Aslami (2022) menunjukkan bahwa rendahnya partisipasi anggota organisasi dan kurangnya komunikasi efektif menjadi faktor utama yang memperlambat proses perubahan. Sementara itu, Mansyur et al. (2026) menegaskan bahwa keberhasilan pemimpin dalam menghadapi tantangan perubahan sangat bergantung pada kemampuan dalam membangun kepercayaan, menjaga stabilitas organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang adaptif. Oleh karena itu, pemimpin perlu memiliki kesiapan mental, kompetensi manajerial, dan kemampuan interpersonal yang kuat agar mampu menghadapi berbagai tantangan perubahan secara efektif.

Analisis Keterkaitan Kepemimpinan dan Adaptabilitas Organisasi

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan adaptabilitas organisasi bersifat kausal dan saling memengaruhi. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai aktor utama yang menentukan kecepatan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan. Dalam konteks ini, adaptabilitas organisasi tidak dapat dipisahkan dari kualitas kepemimpinan yang dimiliki. Semakin tinggi kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan, semakin besar peluang organisasi untuk bertahan dan berkembang di tengah ketidakpastian.

Konsep adaptabilitas organisasi juga dapat dipahami melalui perspektif organisasi pembelajar yang dikemukakan oleh Peter M. Senge. Senge menjelaskan bahwa organisasi yang mampu belajar secara berkelanjutan akan lebih siap dalam merespons perubahan karena memiliki kemampuan untuk memperbarui pengetahuan, strategi, dan pola kerja. Dalam konteks ini, pemimpin berperan sebagai fasilitator pembelajaran yang mendorong organisasi untuk terus berkembang dan beradaptasi.

Temuan ini diperkuat oleh Gill (2002) yang menegaskan bahwa kepemimpinan perubahan menjadi inti dari transformasi organisasi. Gill memandang bahwa perubahan yang berhasil bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan tujuan strategis organisasi dengan kesiapan sumber daya manusia. Pandangan ini sejalan dengan Kotter (1995), yang menempatkan pemimpin sebagai pusat penggerak perubahan melalui tahapan penciptaan urgensi, komunikasi visi, dan penguatan budaya baru.

Di sisi lain, penelitian Purwanto dan Hasim (2023) menunjukkan bahwa organisasi yang dipimpin secara visioner lebih cepat menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal. Namun, penelitian Hazrah dan Aslami (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan saja tidak cukup apabila tidak diiringi komunikasi yang efektif. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan dan komunikasi merupakan dua komponen yang saling melengkapi dalam meningkatkan adaptabilitas organisasi.

Implikasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

Adaptabilitas organisasi yang terbentuk melalui kepemimpinan yang efektif berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penelitian Wahyudi et al. (2025) menunjukkan bahwa organisasi yang mampu beradaptasi lebih cepat memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang lambat merespons perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa adaptabilitas bukan hanya menjadi mekanisme bertahan hidup, tetapi juga menjadi strategi peningkatan kinerja.

Mansyur et al. (2026) menemukan bahwa organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang terbuka terhadap inovasi memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi dalam menghadapi perubahan. Temuan ini sejalan dengan Amelia et al. (2024), yang menyatakan bahwa kepemimpinan inovatif di era digital mampu mempercepat transformasi organisasi. Dengan demikian, pemimpin yang adaptif akan menciptakan organisasi yang adaptif pula.

Namun demikian, Beer dan Nohria (2000) menegaskan bahwa perubahan yang terlalu cepat tanpa kesiapan organisasi justru dapat menurunkan kinerja. Artinya, pemimpin harus mampu mengatur ritme perubahan agar organisasi tetap stabil. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan tidak hanya bergantung pada keberanian mengambil keputusan, tetapi juga pada ketepatan strategi implementasi.

Model Konseptual Peran Pemimpin sebagai Agen Perubahan

Berdasarkan hasil sintesis literatur, dapat dibangun model konseptual bahwa peran pemimpin sebagai agen perubahan dimulai dari pembentukan visi perubahan, dilanjutkan dengan komunikasi strategis, penguatan motivasi, pengelolaan resistensi, serta pembentukan budaya organisasi adaptif. Rangkaian proses tersebut kemudian menghasilkan peningkatan adaptabilitas organisasi yang pada akhirnya berkontribusi terhadap daya saing dan keberlangsungan organisasi.

Model ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya variabel independen dalam perubahan organisasi, tetapi juga menjadi penghubung antara strategi organisasi dan kemampuan adaptasi. Dalam perspektif Lewin (1947), model ini sejalan dengan tahapan perubahan yang sistematis, sedangkan dalam perspektif Bass (1990), model ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam mempercepat proses perubahan.

Secara praktis, model ini dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi perubahan yang lebih efektif. Pemimpin perlu memperhatikan keseimbangan antara aspek struktural dan aspek manusiawi agar perubahan yang dilakukan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga diterima secara substantif oleh anggota organisasi.

Implikasi Praktis Kepemimpinan dalam Organisasi Modern

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa organisasi perlu menempatkan pengembangan kepemimpinan sebagai bagian penting dalam strategi perubahan. Pemimpin yang memiliki kompetensi adaptif lebih mampu membaca perubahan lingkungan dan merancang strategi yang responsif terhadap tantangan organisasi. Dalam konteks organisasi modern, penguatan kapasitas kepemimpinan dapat dilakukan melalui pelatihan, mentoring, dan pengembangan budaya organisasi yang mendukung inovasi.

Selain itu, organisasi perlu membangun sistem komunikasi yang terbuka agar setiap perubahan dapat dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang efektif terbukti mampu mengurangi resistensi serta meningkatkan partisipasi anggota dalam proses perubahan. Dengan demikian, keberhasilan perubahan organisasi tidak hanya bergantung pada kebijakan formal, tetapi juga pada kualitas interaksi antara pemimpin dan anggota organisasi.

Dalam era digital, pemimpin juga dituntut untuk memiliki kemampuan teknologi dan literasi digital yang memadai. Hal ini penting agar pemimpin dapat mengelola transformasi digital secara lebih efektif. Organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang adaptif terhadap

teknologi cenderung memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi serta lebih siap menghadapi persaingan global.

Arah Penelitian Selanjutnya

Penelitian mengenai peran pemimpin sebagai agen perubahan dalam meningkatkan adaptabilitas organisasi masih memiliki ruang pengembangan yang luas. Berdasarkan hasil sintesis literatur, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada organisasi pendidikan dan bisnis, sehingga masih terbuka peluang untuk mengkaji konteks organisasi sektor publik, organisasi sosial, maupun organisasi berbasis digital. Perbedaan konteks organisasi tersebut berpotensi menghasilkan dinamika kepemimpinan yang berbeda dalam proses perubahan.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu masih menggunakan pendekatan konseptual dan studi literatur, sehingga diperlukan penelitian empiris untuk menguji secara langsung hubungan antara gaya kepemimpinan, strategi perubahan, dan tingkat adaptabilitas organisasi. Pendekatan kuantitatif maupun mixed methods dapat digunakan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas kepemimpinan dalam perubahan organisasi.

Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas kajian dengan memasukkan variabel lain, seperti budaya organisasi, kesiapan perubahan, inovasi, dan ketahanan organisasi. Variabel-variabel tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan perubahan organisasi. Dengan demikian, pengembangan penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memperkaya kajian kepemimpinan dan manajemen perubahan secara lebih luas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil sintesis literatur, dapat disimpulkan bahwa pemimpin memiliki peran strategis sebagai agen perubahan dalam meningkatkan adaptabilitas organisasi. Peran tersebut mencakup pembangunan visi perubahan, pengelolaan resistensi, komunikasi efektif, serta pembentukan budaya organisasi yang adaptif dan inovatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang paling dominan dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi. Selain itu, strategi seperti pelibatan anggota, penguatan budaya inovasi, dan dukungan psikologis terbukti mampu meningkatkan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk bertahan, berkembang, dan beradaptasi secara berkelanjutan

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, A., Martaliana, & Radiana, U. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Era Digital. *Jurnal Pendas*, 9(2), 88–101.

Ambarwati, S. D. A. (2009). Mengelola Perubahan Organisasional: Isu Peran Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Siasat Bisnis*, 13(2), 79–89.

Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational Change: A Review Of Theory And Research In The 1990s. *Journal Of Management*, 25(3), 293–315.

Bass, B. M. (1990). From Transactional To Transformational Leadership: Learning To Share The Vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.

Beer, M., & Nohria, N. (2000). Cracking The Code Of Change. *Harvard Business Review*, 78(3), 133–141.

Burnes, B. (2004). Kurt Lewin And The Planned Approach To Change: A Re-Appraisal. *Journal Of Management Studies*, 41(6), 977–1002.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Gill, R. (2002). Change Management Or Change Leadership? *Journal Of Change Management*, 3(4), 307–318.
Hazrah, S., & Aslami, N. (2022). Pengaruh Peran-Peran Esensial Kepemimpinan Dalam Implementasi Perubahan Organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis Digital*, 3(1), 45–58.
Ibrahim, M. R. (2023). The Missing Link: Exploring The Relationship Between Transformational Leadership And Change In Team Members. *International Journal Of Organizational Leadership*, 12(2), 145–160.
Jalal, A., & Ismail, I. (2023). Leadership Paradox And Efforts To Handle It In Organizational Change. *Indonesian Journal Of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(5), 961–978.
Kanter, R.M. (1983). *The Change Masters: Innovation And Entrepreneurship In The American Corporation*. New York: Simon & Schuster.
Kotter, J. P. (1995). Leading Change: Why Transformation Efforts Fail. *Harvard Business Review*, 73(2), 59–67.
Lewin, K. (1947). Frontiers In Group Dynamics: Concept, Method And Reality In Social Science. *Human Relations*, 1(1), 5–41.
Mansyur, U., Et Al. (2026). Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 4(1), 40–46.
Purwanto, M. E., & Hasim, I. (2023). Peran Pemimpin Dalam Perubahan Organisasi Pendidikan. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 3(2), 32–42.
Saiful. (2022). Tinjauan Peran Pemimpin Perubahan Dalam Organisasi. *Yonetim: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 63–70.
Schein, E.H. (2010). *Organizational Culture And Leadership* (4th Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art And Practice Of The Learning Organization*. New York: Doubleday.
Suandi, A. (2024). Urgensi Peran Pemimpin Dalam Manajemen Perubahan Di Lingkungan Organisasi Pendidikan Islam. *Nusantara Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(1), 15–27.
Todnem, R. (2005). Organizational Change Management: A Critical Review. *Journal Of Change Management*, 5(4), 369–380.
Triwiyanto, T., & Waluyo, R. A. Z. (2023). Peran Pemimpin Dan Penerapan Manajemen Perubahan Di Bidang Organisasi Pendidikan Dalam Menciptakan Sekolah Berprestasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 12–24.
Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. (2007). *Managing The Unexpected: Resilient Performance In An Age Of Uncertainty* (2nd Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
Wahyudi, I., Et Al. (2025). Leader's Strategies In Organizational Change Management. *El-Idare Journal*, 11(1), 11–17.
Yukl, G. (2013). *Leadership In Organizations* (8th Ed.). Boston: Pearson.