

Peran Dan Fungsi Kepemimpinan Dalam Mendorong Perubahan Organisasi Sektor Publik

Mira Sukma¹, Ayu Astri Solissa², Meidita Prasasti Sadewi³, Wahjoe Pangestoeti⁴
Universitas Maritim Raja Ali Haji, msukma@student.umrah.ac.id¹, aastrisolissa@student.umrah.ac.id²,
mprastasasadewi@student.umrah.ac.id³, wahjoepangestoeti@umrah.ac.id⁴

Abstract

Perubahan organisasi di sektor publik sering kali menghadapi tantangan resistensi birokrasi, keterbatasan sumber daya dan kompleksitas kebijakan. Makalah ini menganalisis peran dan fungsi kepemimpinan sebagai katalis utama dalam mendorong transformasi tersebut. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran dan fungsi kepemimpinan dalam mendukung perubahan pelayanan publik melalui penguatan visi dan misi perubahan serta dampak kepemimpinan terhadap keberhasilan perubahan dalam organisasi sektor publik. Metode yang digunakan pada penelitian ini berupa metode kualitatif, dengan sumber data yang diperoleh dari data sekunder, serta teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan sebagai penggerak, perancang, pengendali, pemecah masalah, dan pelopor perubahan. Selain itu, fungsi kepemimpinan dalam menetapkan visi yang jelas, mengkomunikasikan perubahan, mengoordinasikan sumber daya, serta memotivasi pegawai terbukti mampu meningkatkan dukungan stakeholder, efisiensi dan efektivitas organisasi, kepuasan masyarakat, serta membangun budaya organisasi yang adaptif dan inovatif. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan menjadi penentu utama keberhasilan perubahan organisasi di sektor publik.

Keywords

Kepemimpinan, Organisasi Sektor Publik, Peran dan Fungsi, Perubahan

Corresponding Author

Mira Sukma

Universitas Maritim Raja Ali Haji, Indonesia, msukma@student.umrah.ac.id

1. INTRODUCTION

Setiap organisasi terutama dalam sektor publik, pada umumnya tidak dapat menghindari terjadinya perubahan dan akan menghadapinya, baik itu disebabkan oleh faktor internal atau eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kebutuhan terhadap perubahan, sedangkan faktor eksternal berkenaan dengan kekuatan yang mendorong perubahan (Wibowo, 2016 dalam Masubaitillah et al., 2024). Perubahan sejatinya merupakan salah satu aspek penting yang perlu dilakukan organisasi (Agustina, 2024). Sehingga pada era yang terus mengalami perubahan dan berkembang pesat seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam mengubah dan beradaptasi demi menjalankan kelangsungan dan pertumbuhannya. Namun, perubahan pada organisasi bukanlah proses yang mudah untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan, perubahan pada organisasi melibatkan berbagai aspek seperti struktur organisasi, proses kerja,



budaya organisasi, dan individu yang ada didalamnya (Khairunnisa et al., 2024). Selain itu, tidak hanya mempengaruhi struktur dan proses, perubahan yang terjadi didalam organisasi sektor publik juga membahas aspek kepemimpinan sebagai salah satu kunci sukses dalam menjalankan perubahan yang terjadi. Pemimpin yang efektif mampu mengarahkan organisasi terutama bagi anggotanya untuk melalui perubahan dengan meningkatkan kesadaran serta kesiapan dalam menghadapi tantangan baru (Ndruru et al., 2025). Tantangan seperti memenuhi ekspektasi dari pihak berkepentingan, baik itu terhadap kualitas layanan atau efisiensi operasional (Osborne & Brown, 2013 dalam Wardana & Frinaldi, 2024).

Kemampuan dari seorang pemimpin didalam organisasi bertujuan untuk mendorong peningkatan atau kemajuan dari organisasi tersebut (Saebah & Merthayasa, 2023). Menurut Gitasudarmo dan Sudita (2000), mengungkapkan bahwa kepemimpinan ialah sebuah faktor-faktor penting yang mempengaruhi prestasi organisasi. Hal tersebut dikarenakan, untuk mencapai tujuan organisasi, maka kepemimpinan ialah aktivitas utama yang dapat dijalankan. Dalam arti lain, pemimpin harus dapat melakukan perubahan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntunan pada perkembangan organisasi, supaya dapat bertahan dan meningkatkan kinerja (Sinaga et al., 2022). Dalam hal ini, kepemimpinan dapat menjadi salah satu peran kunci dalam mendorong keberhasilan perubahan pada organisasi. Seorang pemimpin dapat melakukan tindakan yang mempengaruhi dan membimbing anggotanya dalam mencapai perubahan organisasi, dengan mencerminkan kepemimpinan yang kuat dalam perencanaan dan pelaksanaan perubahan melalui aspek kepemimpinan seperti, pemimpin memberikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan visi; komunikator efektif; agen perubahan; pelatih; analisis teknologi informasi, dan perubahan konteks yang tidak bisa dihindari (Pratiwi & Aslami, 2022).

Kepemimpinan dapat menjadi aspek utama dalam menjalankan organisasi untuk menciptakan budaya baru yang berkaitan dengan perubahan. Selain itu, kepemimpinan juga diyakini mempunyai keterkaitan terhadap kesuksesan dari sebuah organisasi (Yusuf et al., 2024). Fungsi kepemimpinan dapat dikatakan sebagai gejala sosial, yang dimana harus menciptakan interaksi antar individu dalam kondisi sosial suatu organisasi. Salah satu fungsi kepemimpinan ialah, fungsi memandang ke depan, yang berarti pemimpin harus senantiasa melihat arah ke depan sehingga dapat mendorong apa yang akan terjadi dan selalu berhati-hati terhadap kemungkinan-kemungkinan yang bisa menjadi penghambat organisasi dalam melaksanakan proses pekerjaan (Syahabuddin et al., 2021)

Oleh karena itu, berdasarkan pendahuluan yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana peran dan fungsi kepemimpinan dalam mendorong perubahan yang terjadi pada organisasi sektor publik.

2. METHODS

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiarto (2016), penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena alami, yang menekankan pada interpretasi, deskripsi, dan pemahaman yang mendalam terhadap makna subjektif yang dilibatkan (Wulandari et al., 2024). Selain itu, penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai sumber data yang diperoleh, serta teknik pengumpulan data berupa studi kepustakaan menggunakan database *Google Scholar*. Peneliti menggunakan studi kepustakaan dengan menelusuri, mengkaji, dan mengevaluasi penelitian terdahulu. Tujuannya untuk memahami dan menelaah penelitian sebelumnya yang relevan dan berkaitan dengan topik penelitian.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

3.1. Kepemimpinan dalam Organisasi Sektor Publik

Kepemimpinan dalam sektor publik bukan sekadar posisi atau jabatan, melainkan serangkaian kemampuan, perilaku, dan tanggung jawab yang ditujukan untuk memimpin lembaga pemerintah, instansi swadaya masyarakat (yang bergerak di bidang publik), atau lembaga publik lainnya dalam mencapai tujuan yang bermanfaat bagi masyarakat luas. Berbeda dengan sektor swasta yang memiliki fokus utama pada profitabilitas dan pertumbuhan bisnis, sektor publik diikat oleh prinsip-prinsip keadilan, akuntabilitas, transparansi, dan kesejahteraan publik yang menjadi landasan setiap keputusan dan Tindakan (Rongcai et al., n.d.). Kepemimpinan di sektor publik memiliki ciri-ciri yang membedakannya dari sektor swasta, antara lain:

a. Akuntabilitas ganda pemimpin

Publik bertanggung jawab tidak hanya kepada atasan atau dewan pengawas, tetapi juga kepada masyarakat, parlemen, lembaga pengawas negara (seperti BPK, BPKP, atau Ombudsman), dan pihak terkait lainnya. Setiap keputusan mereka harus dapat dipertanggungjawabkan secara hukum dan etis.

b. Transparansi informasi

Pemimpin publik wajib membuka proses kerja, kebijakan, dan pengelolaan sumber daya kepada publik, kecuali dalam kasus yang melibatkan rahasia negara atau privasi individu. Hal ini bertujuan untuk mencegah korupsi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.

c. Keadilan distributif

Keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh pemimpin publik harus merata dan tidak memihak, sehingga manfaatnya dirasakan oleh semua lapisan masyarakat, termasuk kelompok yang rentan.

d. Orientasi pada kesejahteraan publik

Tujuan utama kepemimpinan publik adalah untuk meningkatkan kualitas layanan masyarakat, menyediakan layanan dasar (seperti pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur), dan mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan.

e. Keterbatasan sumber daya

Pemimpin publik seringkali bekerja dengan anggaran dan sumber daya yang terbatas, sehingga harus mampu berinovasi dan bekerja efisien untuk mencapai tujuan. Lingkungan di mana pemimpin publik bekerja sangat kompleks dan dinamis. Mereka harus menghadapi berbagai tantangan, yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

a. Perubahan kebijakan pemerintah yang cepat

Pada sektor publik, kebijakan pemerintah bisa berubah kapan saja, baik karena pergantian pimpinan, perubahan kondisi nasional, atau kebutuhan yang mendesak. Pemimpin publik harus cepat menyesuaikan diri karena kebijakan itu menjadi dasar kerja organisasi mereka. Misalnya, selama pandemi COVID-19, pemerintah terus mengubah aturan tentang pembatasan sosial (PSBB) – mulai dari total lock down, lalu PSBB yang lebih longgar, sampai kebijakan vaksinasi. Pemimpin Dinas Kesehatan harus segera menyesuaikan sistem pelayanan, penjadwalan vaksin, dan penanggulangan pasien setiap kali kebijakan berubah, tanpa mengganggu kualitas layanan.

b. Tekanan dari masyarakat dan media massa

Masyarakat sekarang lebih peka dan memiliki akses informasi yang lebih mudah melalui media sosial dan media massa. Mereka akan segera mengkritik jika layanan publik tidak memadai, ada korupsi, atau keputusan pemimpin tidak adil. Misalnya, jika ada laporan bahwa sekolah negeri di daerah tertentu tidak memiliki fasilitas toilet yang layak, media akan segera membahasnya, dan masyarakat akan menuntut pemimpin Dinas Pendidikan untuk segera menyelesaikan masalahnya. Pemimpin harus mampu menangani tekanan ini dengan cara yang transparan dan bertanggung jawab, agar kepercayaan masyarakat tidak menurun.

c. Persaingan antar lembaga

Meskipun bekerja untuk tujuan yang sama (kesejahteraan publik), lembaga publik terkadang bersaing satu sama lain untuk mendapatkan anggaran, sumber daya, atau perhatian pemerintah. Misalnya, Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan mungkin bersaing untuk mendapatkan anggaran lebih banyak dari APBD daerah, karena keduanya merasa kebutuhannya sangat penting. Pemimpin harus mampu mengelola

persaingan ini dengan cara yang konstruktif, sehingga tidak mengganggu kerja sama dan tujuan umum. Mereka juga harus bisa membuktikan bahwa program organisasi mereka lebih efektif dan memberikan manfaat lebih besar bagi masyarakat.

d. Tantangan global (seperti perubahan iklim, pandemi, atau krisis ekonomi)

Tantangan global tidak hanya mempengaruhi negara tertentu, tapi juga semua lembaga publik di dalamnya. Misalnya, perubahan iklim menyebabkan bencana alam seperti banjir dan kebakaran hutan yang lebih sering terjadi. Pemimpin Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang harus merencanakan infrastruktur yang tahan terhadap bencana, sedangkan Dinas Sosial harus menyiapkan program bantuan untuk korban bencana. Selain itu, krisis ekonomi global bisa menyebabkan penurunan pendapatan negara, sehingga pemimpin publik harus bekerja lebih efisien dengan anggaran yang lebih sedikit.

e. Kemajuan teknologi yang membutuhkan penyesuaian sistem kerja

Teknologi terus berkembang dengan cepat, dan sektor publik harus mengikutinya untuk meningkatkan kualitas layanan. Misalnya, munculnya aplikasi pembayaran digital membuat pemimpin Dinas Pendapatan Daerah harus mengubah sistem pembayaran pajak dan pajak daerah dari manual menjadi daring. Selain itu, teknologi kecerdasan buatan (AI) bisa digunakan untuk menganalisis data masyarakat dan membuat kebijakan yang lebih tepat sasaran. Namun, pemimpin harus juga memastikan bahwa pegawai mendapatkan pelatihan untuk menguasai teknologi baru, dan bahwa sistem yang digunakan aman dan melindungi data masyarakat.

3.2. Fungsi Kepemimpinan dalam Mendorong Perubahan Organisasi

Fungsi kepemimpinan dalam mendorong perubahan adalah serangkaian tugas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh pemimpin untuk memastikan bahwa perubahan dalam organisasi sektor publik berjalan lancar, efektif, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Perubahan dalam sektor publik biasanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan, efisiensi kerja, penyesuaian terhadap kebutuhan masyarakat yang terus berkembang, atau peningkatan akuntabilitas dan transparansi. Berikut adalah fungsi-fungsi kepemimpinan dalam mendorong perubahan:

a. Menetapkan visi dan misi perubahan yang jelas dan menarik

Visi adalah gambaran masa depan yang menginspirasi tentang bagaimana organisasi akan menjadi setelah perubahan, sedangkan misi adalah tujuan spesifik yang harus dicapai untuk mencapai visi tersebut. Pemimpin harus membuat visi dan misi yang tidak hanya jelas,

tetapi juga dapat diterima dan diinginkan oleh semua stakeholder. Visi harus mampu membangkitkan semangat dan keinginan untuk berpartisipasi dalam perubahan.

b. Mengidentifikasi kebutuhan dan alasan perubahan

Sebelum memulai perubahan, pemimpin harus melakukan analisis menyeluruh terhadap kondisi saat ini organisasi, mengidentifikasi masalah yang ada, dan menentukan alasan mengapa perubahan diperlukan. Hal ini membantu memastikan bahwa perubahan tidak hanya sekadar "ganti-ganti" tapi memiliki dasar yang kuat dan relevan.

c. Mengkomunikasikan perubahan kepada semua stakeholder

Komunikasi yang efektif adalah kunci keberhasilan perubahan. Pemimpin harus menjelaskan secara jelas alasan, tujuan, langkah-langkah, dan dampak perubahan kepada semua pihak yang terlibat, antara lain pegawai, masyarakat, atasan, dan mitra. Komunikasi harus dilakukan melalui berbagai saluran (seperti rapat, surat edar, situs web, media sosial, atau rapat publik) dan disesuaikan dengan kebutuhan setiap kelompok stakeholder. Pemimpin juga harus mendengarkan tanggapan dan kekhawatiran dari stakeholder dan memberikan jawaban yang jelas.

d. Mengkoordinasikan dan mengatur sumber daya

Pemimpin harus mengatur sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan perubahan, termasuk: (1) Memilih tim yang tepat untuk menangani perubahan, memberikan pelatihan dan dukungan kepada mereka, dan membagi tugas secara jelas; (2) Menyusun anggaran yang cukup untuk perubahan, memastikan uang digunakan secara efisien, dan memantau pengeluarannya secara teratur; (3) Memilih dan mengimplementasikan teknologi yang sesuai untuk mendukung perubahan (seperti sistem informasi baru, peralatan, atau perangkat lunak); (4) Membangun hubungan dengan pihak terkait (seperti swasta atau lembaga swadaya masyarakat) untuk mendapatkan dukungan dan bantuan dalam melaksanakan perubahan.

e. Memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai

Perubahan seringkali menimbulkan perasaan cemas, kecewa, atau perlawanan dari pegawai, terutama jika mereka merasa tidak terlibat dalam prosesnya atau khawatir tentang dampak perubahan terhadap pekerjaan mereka. Pemimpin harus mampu memotivasi pegawai dengan menunjukkan manfaat perubahan, memberikan pujian dan pengakuan atas kontribusi mereka, dan memberikan dukungan emosional serta bantuan teknis ketika mereka menghadapi kesulitan. Pemimpin juga harus menjadi contoh dengan mengikuti perubahan secara aktif dan menunjukkan perilaku yang diinginkan.

f. Menetapkan target dan jadwal perubahan

Pemimpin harus menetapkan target spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terbatas waktu (SMART) untuk perubahan, serta jadwal pelaksanaannya. Hal ini membantu memantau progres perubahan dan memastikan bahwa semua langkah dilakukan sesuai dengan rencana.

3.3. Peran Kepemimpinan dalam Proses Perubahan Organisasi Publik

Peran kepemimpinan bukanlah sekadar tugas tunggal, melainkan serangkaian peran yang dinamis dan saling terkait yang dimainkan oleh pemimpin selama seluruh tahapan proses perubahan. Proses perubahan dalam sektor publik biasanya meliputi tiga tahap inti: tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi dan penyesuaian. Di setiap tahap, pemimpin harus memainkan peran yang spesifik untuk memastikan bahwa perubahan berjalan lancar, sesuai dengan tujuan, dan dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi masyarakat. Berikut adalah peran-peran kepemimpinan dalam proses perubahan:

a. Peran Penggerak (Initiator)

Peran ini menjadi fondasi dari seluruh proses perubahan, karena pemimpin adalah pihak yang pertama kali mengenali kebutuhan akan perubahan dan mengambil langkah-langkah awal untuk mewujudkannya. Tanpa penggerak yang sigap, perubahan kemungkinan akan tertunda atau bahkan tidak pernah terjadi, terutama di sektor publik yang seringkali memiliki struktur yang kaku.

b. Peran Perancang (Planner)

Setelah perubahan diinisiasi, pemimpin harus berperan sebagai perancang yang cermat, yaitu merancang langkah-langkah detail pelaksanaan perubahan yang jelas, terstruktur, dan dapat diterapkan. Rencana yang baik akan membantu menghindari kekacauan, meminimalkan risiko, dan memastikan bahwa semua pihak tahu apa yang harus dilakukan.

c. Peran Pengendali (Controller)

Selama pelaksanaan perubahan, pemimpin harus berperan sebagai pengendali yang cermat untuk memastikan bahwa perubahan berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Tanpa pengendalian yang baik, perubahan dapat menyimpang dari tujuan atau mengalami penundaan yang tidak perlu.

d. Peran Penyelesaian Masalah (Problem Solver)

Proses perubahan di sektor publik hampir selalu dihadapkan pada hambatan dan masalah, baik yang terduga maupun tidak terduga. Pemimpin harus berperan sebagai penyelesaian masalah yang kreatif dan efektif untuk mengatasi hambatan tersebut dan memastikan bahwa perubahan tidak terhenti.

e. Peran Pelopor (Champion)

Peran sebagai pelopor adalah peran yang paling menginspirasi dalam proses perubahan. Pemimpin sebagai pelopor harus menjadi contoh nyata dalam mengikuti perubahan dan mendukungnya secara aktif, sehingga orang lain terilhami dan ingin berpartisipasi. (Evi Sirait1, 2024)

3.4. Dampak Kepemimpinan Terhadap Keberhasilan Perubahan dalam Organisasi Sektor Publik

Kualitas kepemimpinan bukanlah faktor tambahan semata dalam proses perubahan, melainkan penentu utama keberhasilan atau kegagalan perubahan di sektor publik. Di lingkungan yang kompleks, dinamis, dan diikat oleh prinsip-prinsip publik, perubahan tanpa kepemimpinan yang baik cenderung terjebak dalam masalah seperti kurangnya dukungan, komunikasi yang ambigu, rencana yang tidak realistis, atau perlawanan yang berlebihan. Sebaliknya, kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan perubahan berjalan lancar, memberikan manfaat jangka panjang, dan bahkan mengubah tatanan organisasi secara positif. Berikut adalah dampak positif kepemimpinan terhadap keberhasilan perubahan diantaranya:

a) Meningkatkan dukungan stakeholder

Stakeholder (pegawai, masyarakat, atasan, mitra swasta, dan lembaga swadaya masyarakat) adalah pihak yang terlibat atau terkena dampak oleh perubahan. Kepemimpinan yang efektif mampu membangun dukungan yang kuat dan luas dari semua stakeholder, sehingga perubahan tidak hanya didukung secara lisan, tetapi juga dijalankan dengan semangat dan komitmen. Pemimpin efektif memahami bahwa setiap stakeholder memiliki kebutuhan, harapan, dan kekhawatiran yang berbeda. Dia akan mendengarkan secara aktif umpan balik dari semua pihak sebelum dan selama perubahan, sehingga stakeholder merasa terhormat dan terlibat dalam prosesnya. Misalnya, seorang pemimpin yang ingin mengubah sistem pelayanan kesehatan akan mengadakan rapat dengan pasien, dokter, perawat, dan pihak swasta yang menyediakan obat-obatan untuk mendengar masukan mereka. Selain itu, mampu menjelaskan dengan jelas manfaat perubahan bagi setiap stakeholder, bukan hanya bagi organisasi atau pemerintah. Misalnya, dia akan menjelaskan bahwa sistem pelayanan kesehatan yang baru akan membuat pasien lebih cepat mendapatkan perawatan, dokter lebih mudah mengakses data pasien, dan pihak swasta lebih mudah berkolaborasi dengan rumah sakit. Pemimpin juga akan memberikan dukungan yang dibutuhkan kepada stakeholder untuk mengikuti perubahan, seperti pelatihan bagi pegawai, informasi yang mudah dipahami bagi masyarakat, atau insentif bagi mitra swasta. Hal ini membuat stakeholder merasa mampu dan siap untuk berpartisipasi dalam perubahan.

b) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi

Perubahan di sektor publik seringkali bertujuan untuk mengatasi masalah seperti waktu pelayanan yang lama, biaya yang mahal, atau ketidakcocokan antara program dan kebutuhan masyarakat. Kepemimpinan yang baik dapat memastikan bahwa perubahan tersebut tidak hanya terimplementasi, tetapi juga mampu meningkatkan efisiensi (kemampuan kerja dengan biaya dan waktu yang lebih sedikit) dan efektivitas (kemampuan mencapai tujuan yang diinginkan) organisasi. Pemimpin yang efektif akan merancang perubahan dengan mempertimbangkan penggunaan sumber daya yang optimal. Misalnya, memilih teknologi yang sesuai dan terjangkau untuk mempercepat proses kerja, atau menyusun jadwal pelaksanaan yang tidak mengganggu layanan yang ada. Selain itu, memantau pengeluaran secara teratur untuk menghindari pemborosan. Pemimpin akan menetapkan tujuan yang jelas dan relevan untuk perubahan, serta mengukur hasilnya dengan menggunakan indikator yang terukur. Kemudian memastikan bahwa perubahan tersebut benar-benar menyelesaikan masalah yang ada dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Misalnya, perubahan sistem pajak daring tidak hanya mempercepat proses pembayaran, tetapi juga meningkatkan jumlah pajak yang terkumpul untuk mendanai program publik.

c) Meningkatkan kepuasan masyarakat dan meningkatkan citra organisasi

Tujuan utama sektor publik adalah untuk melayani masyarakat, sehingga kepuasan masyarakat menjadi indikator penting keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat memastikan bahwa perubahan tersebut meningkatkan kualitas layanan, membuat masyarakat lebih puas, dan selanjutnya meningkatkan citra organisasi serta kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Pemimpin yang efektif akan memastikan bahwa perubahan tersebut berorientasi pada kebutuhan masyarakat, mendengarkan umpan balik dari masyarakat selama proses perubahan dan menyesuaikan program agar lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Misalnya, perubahan sistem pendaftaran sekolah negeri yang menggunakan aplikasi online akan dibuat sedemikian rupa agar mudah digunakan bahkan oleh orang yang kurang familiar dengan teknologi. Selain itu, membuat layanan lebih mudah diakses bagi masyarakat, terutama kelompok yang rentan seperti warga miskin, penyandang disabilitas, atau warga di daerah terpencil. Misalnya, menyediakan titik pendaftaran offline tambahan untuk mereka yang tidak dapat mengakses aplikasi online. Ketika masyarakat merasakan manfaat dari perubahan (misalnya, layanan yang lebih cepat, lebih mudah diakses, dan lebih adil), mereka akan menjadi lebih puas. Hal ini akan

meningkatkan citra organisasi dan membuat masyarakat lebih percaya pada kemampuan pemerintah untuk melayani mereka.

d) Membangun budaya organisasi yang adaptif dan inovatif

Perubahan lingkungan di sektor publik (seperti perubahan kebijakan, kemajuan teknologi, atau tantangan global) terus berlangsung. Kepemimpinan yang mendorong perubahan tidak hanya memecahkan masalah saat ini, tetapi juga membangun budaya organisasi di mana pegawai terbiasa dengan perubahan, mampu menyesuaikan diri dengan cepat, dan senang berinovasi untuk menghadapi tantangan masa depan. Pemimpin yang efektif akan mendorong budaya yang terbuka terhadap perubahan dengan menunjukkan bahwa perubahan bukanlah ancaman, melainkan kesempatan untuk berkembang, memfasilitasi diskusi tentang ide-ide baru, memberikan ruang bagi pegawai untuk membuat kesalahan dan belajar dari kesalahan itu, dan memberikan pengakuan kepada pegawai yang berinovasi. Selain itu, meningkatkan kapasitas pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan, seperti memberikan pelatihan teratur tentang teknologi baru, keterampilan manajemen perubahan, atau pengetahuan tentang kebijakan terbaru. Hal ini membuat pegawai merasa siap dan percaya diri untuk menghadapi perubahan yang akan datang. Sebuah organisasi dengan budaya yang adaptif dan inovatif akan lebih cepat menanggapi perubahan lingkungan, lebih efektif dalam menyelesaikan masalah baru, dan lebih mampu memberikan layanan yang relevan bagi masyarakat. (Luluk Tri Harinie et al., 2023)

4. CONCLUSION

Kepemimpinan memegang peran yang sangat strategis dalam mendorong dan menentukan keberhasilan perubahan organisasi di sektor publik. Kompleksitas lingkungan kerja sektor public yang ditandai oleh tuntutan akuntabilitas, transparansi, keterbatasan sumber daya, serta dinamika kebijakan menjadikan kepemimpinan sebagai faktor kunci dalam mengarahkan organisasi agar mampu beradaptasi secara efektif terhadap perubahan. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak, perancang, pengendali, pemecah masalah, dan teladan dalam seluruh tahapan proses perubahan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan dukungan stakeholder, memperbaiki efisiensi dan efektivitas organisasi, meningkatkan kepuasan masyarakat, serta membangun budaya organisasi yang adaptif dan inovatif. Dengan demikian, keberhasilan perubahan dalam organisasi sektor publik sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai pelayanan publik dengan kemampuan manajerial dan kepemimpinan transformasional.

REFERENCES

- Agustina, P. (2024). Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Organisasi Dalam Perspektif Islam the Effect of Change Management on Organisations From An Islamic Perspective. *Journal of Business Management*, 1(1), 31–36.
- Khairunnisa, A., Khodijah, N., & Febriyanti, F. (2024). Peran Kepemimpinan sebagai Pendorong Utama Transformasi Organisasi. *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(1), 327–338. <https://doi.org/10.14421/njpi.2024.v4i1-20>
- Masubaitillah, M., Hayadi, B. H., Yusuf, Furtasan. A., Nurwaningsih, I., & Fatimah, F. (2024). Manajemen Perubahan Organisasi Publik: Mengatasi Resistensi Perubahan. *Technical and Vocational Education International Journal*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.556442>
- Ndruru, S., Lase, D., Waruwu, E., & Waruwu, R. M. P. (2025). Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Resistensi Terhadap Perubahan Organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Gunungsitoli. *Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(1), 11–21. <https://doi.org/10.62138/management.v2i1.xx>
- Pratiwi, A. I., & Aslami, N. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Manajemen Perubahan Di Dalam Organisasi. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 475–482.
- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2023). PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENGELOLA PERUBAHAN BISNIS YANG DISEBABKAN OLEH KRISIS GLOBAL. *Syntax Idea*, 5(7), 866–871.
- Sinaga, R. S., Turnip, H., Pardede, R., & Hutagalung, T. L. (2022). PERANAN DAN FUNGSI KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKANYANG EFEKTIF DAN UNGGUL. *Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 1(4), 154–163. <https://publisherqu.com/index.php/pediaqu>
- Syahabuddin, A., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Fungsi Leadership dalam Peningkatan Pelayanan Publikdi Kantor Kecamatan Makassar. *Jurnal Governance and Politics*, 1(2), 118–126.
- Wardana, R. I., & Frinaldi, A. (2024). Budaya Inovasi di Sektor Publik: Strategi, Implementasi, dan Dampaknya pada Kinerja Organisasi. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 620–629. <https://doi.org/10.61579/future.v2i4.270>
- Wulandari, T., Sari, D. P., & Nasution, A. R. (2024). Deskripsi Mendalam untuk Memastikan Keteralihan Temuan Penelitian Kualitatif. *Jurnal Literasiologi*, 11(2), 124–131. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4>
- Yusuf, R. A. H., Sagita, D. S., & Irfan, M. (2024). Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Inovasi Organisasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(5), 1631–1637.