



Urgensi Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan Organisasi di Era Post-Modernisme: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Dekrius Kuntaua

Sekolah Tinggi Teologi Bala Keselamatan Palu
Email Corespondensi: dekriusntasamina3@gmail.com

Abstract: *Organizational change in the post-modern era is characterized by complexity, uncertainty, and technological disruptivity, demanding an adaptive leadership approach. The purpose of this study is to analyze the role of leadership in managing organizational change through the perspective of Human Resource Management (HRM). The literature study method with a qualitative approach, reviewing articles on relevant theories. This study concludes that transformative and adaptive leadership are very important in managing organizational change in the post-modern era. Leadership has implications for HRM practices in developing effective leadership training programs.*

Keywords: *leadership, post-modernism, human resources management.*

Abstrak: Perubahan organisasi di era post-modernisme ditandai oleh kompleksitas, ketidakpastian, dan disruptivitas teknologi, menuntut pendekatan kepemimpinan yang adaptif. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis peran kepemimpinan dalam mengelola perubahan organisasi melalui perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Metode studi literatur dengan pendekatan kualitatif, mengkaji artikel teori-teori relevan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif dan adaptif sangat penting dalam mengelola perubahan organisasi di era post-modernisme. Kepemimpinan berimplikasi bagi praktik MSDM dalam mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang efektif.

Kata kunci: kepemimpinan, post-modernisme, manajemen sumber daya manusia

Copyright © 2025.
The Authors.
This is an open-
access article
distributed under
the CC Attribution-
ShareAlike 4.0.
License



Pendahuluan

Dalam era post-modernisme, organisasi menghadapi tantangan yang kompleks dan tidak terduga karena perubahan teknologi, pemasaran, dan pendekatan manajemen. Peran kepemimpinan menjadi semakin krusial dalam mengelola perubahan organisasi.(Wahyudi et al., 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bertindak sebagai inti dalam mengimplementasikan perubahan yang efektif. Kepemimpinan yang dinamis dan adaptif diperlukan untuk mendukung karyawan dan mempermudah transisi organisasi menuju orientasi baru, seperti menjadi lebih fleksibel, inovatif, dan inklusif.(Tias & Rizky, 2024)

Era post-modernisme menghadirkan paradigma baru dalam organisasi, di mana struktur hierarkis tradisional tergantikan oleh jaringan kolaboratif yang dinamis.(Ningsih & Putri, 2025) Perubahan organisasi tidak lagi linier, melainkan dipengaruhi digitalisasi, keragaman generasi, dan tuntutan keberlanjutan. Tantangan ini memerlukan pemimpin yang mampu mengintegrasikan fleksibilitas strategis dengan pengelolaan SDM secara holistik. Kepemimpinan efektif dapat mempengaruhi perubahan organisasi. Kita juga akan melihat strategi-strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang mampu mendukung proses perubahan, seperti pengembangan karir, pelatihan, komunikasi terbuka, dan kultur organisasi yang mendukung.(Batbual et al., 2025) Penelitian ini bertujuan untuk: Pertama, Mengeksplorasi gaya kepemimpinan yang efektif di era post-modernisme. Kedua, Menganalisis intervensi MSDM untuk mendukung perubahan organisasi. Gap literatur diisi dengan menyajikan kerangka teoritis yang menghubungkan teori kepemimpinan kontemporer dengan praktik MSDM.

Temuan menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan di era post-modern bergantung pada keselarasan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan kebijakan MSDM yang inklusif. Kepemimpinan di era post-modernisme harus mengadopsi pendekatan human-centric dengan dukungan strategi MSDM yang adaptif.(A. Gunawan et al., 2025) Studi ini menekankan pentingnya kolaborasi antara pemimpin dan fungsi MSDM dalam mendesain intervensi perubahan. Keterbatasan penelitian adalah belum adanya uji empiris pada konteks industri spesifik.

Metode Penelitian

Studi ini menggunakan metode kualitatif dengan desain systematic literature review (SLR). Data dikumpulkan dari artikel dan teori yang relevan (Jikhan et al., 2025) Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang didasarkan pada literatur tentang transformasi manajemen sumber daya manusia (HRM). Analisis data menggunakan analisis tematik untuk menemukan pola dan kategori yang relevan dengan tujuan penelitian. Fokus analisis adalah untuk mengevaluasi perubahan yang terjadi dalam sistem manajemen SDM. Diharapkan dengan metode ini, dapat dihasilkan gambaran yang komprehensif tentang kepemimpinan dan manajemen SDM di era pasca-modern.

Hasil dan Pembahasan

Urgensi Manajemen di Era Modern

Manajemen di era modern menjadi semakin penting seiring dengan kompleksitas dan dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah. Globalisasi, kemajuan teknologi, dan perubahan perilaku konsumen menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan cepat. Manajemen yang efektif tidak hanya

berfokus pada pengelolaan sumber daya, tetapi juga pada inovasi dan pengembangan strategi yang responsif terhadap perubahan pasar.(I. Gunawan et al., 2025)

Pemimpin menumbuhkan budaya yang terbuka terhadap inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Melibatkan karyawan dalam proses perubahan; meningkatkan kepemilikan dan motivasi. Pemimpin bekerja sama dengan divisi SDM untuk menyusun strategi peningkatan keterampilan sesuai dengan kebutuhan perubahan.(A. Gunawan et al., 2025) Dalam konteks ini, manajemen yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat daya saing, dan menciptakan nilai tambah bagi pemangku kepentingan. Manajemen yang efektif adalah kunci untuk menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan inovatif, yang sangat diperlukan dalam menghadapi tantangan global.(Iswahyudi et al., 2023)

Urgensi Sumber Daya Manusia yang Kompetitif di Era Modern

Di era modern, sumber daya manusia yang kompetitif menjadi sangat penting bagi kesuksesan organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan, memiliki keterampilan yang relevan, dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi. Di era modern, kompetisi tidak hanya terjadi antar produk atau layanan, tetapi juga antar talenta. Organisasi yang mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang kompetitif akan memiliki keunggulan yang signifikan. Era post-modernisme ditandai oleh kompleksitas, ketidakpastian, dan perubahan cepat yang menuntut fleksibilitas tinggi dari organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam mengelola perubahan.(Puspitasari et al., n.d.) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kajian yang sangat relevan di tengah dinamika organisasi modern. Kepemimpinan dapat memfasilitasi perubahan organisasi dari perspektif manajemen sumber daya manusia. Era Post-Modernisme dalam Organisasi struktur lebih fleksibel, kolaboratif, dan berorientasi pada inovasi. Pentingnya SDM yang kompetitif juga terlihat dalam kemampuan organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan. Menurut Ulrich dan Dulebohn (2018), pengelolaan SDM yang strategis dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan menjadi sangat penting untuk menghadapi tantangan teknologi dan perubahan pasar yang cepat.(Samosir et al., 2022)

Dalam era modern, manajemen yang efektif dan pengelolaan sumber daya manusia yang kompetitif adalah dua elemen kunci yang saling terkait. Organisasi yang mampu mengelola kedua aspek ini dengan baik akan lebih siap untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada.(Siregar et al., 2024) Oleh karena itu, investasi dalam manajemen dan pengembangan SDM harus menjadi prioritas bagi setiap organisasi yang ingin bertahan dan berkembang di pasar yang semakin kompetitif.

Urgensi Sumber Daya Manusia yang Kompetitif

Sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif menjadi elemen krusial dalam menghadapi dinamika globalisasi dan persaingan di era modern. Urgensi SDM kompetitif. SDM yang kompetitif memiliki kemampuan untuk menguasai teknologi baru, seperti kecerdasan buatan, analitik data, dan otomatisasi, yang menjadi tulang punggung transformasi digital di berbagai sektor.(Samosir et al., 2022) Kualitas SDM menentukan kemampuan organisasi untuk berinovasi, meningkatkan efisiensi, dan

memberikan nilai tambah kepada pelanggan, sehingga memperkuat posisi di pasar. Dengan semakin terbukanya pasar kerja lintas negara, SDM perlu memiliki keterampilan teknis, kemampuan beradaptasi, dan kompetensi lintas budaya untuk bersaing dengan tenaga kerja global. SDM yang terampil dan termotivasi mendorong produktivitas yang lebih tinggi serta menghasilkan ide-ide kreatif yang mendukung pertumbuhan organisasi. Organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan untuk memastikan keberlanjutan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan zaman.(Siregar et al., 2024) Urgensi ini menuntut organisasi untuk tidak hanya merekrut talenta terbaik, tetapi juga membangun budaya pembelajaran berkelanjutan dan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi karyawan.

Penerapan Manajemen Terintegrasi

Manajemen terintegrasi adalah pendekatan yang menggabungkan berbagai fungsi dan proses organisasi secara sinergis untuk mencapai tujuan bersama. Penerapan manajemen terintegrasi memiliki relevansi besar dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Manajemen terintegrasi menghubungkan berbagai departemen, seperti keuangan, operasional, pemasaran, dan SDM, melalui sistem informasi yang terpadu, seperti Enterprise Resource Planning (ERP), untuk meminimalkan silos organisasi.(Kemal et al., 2021) Manajemen terintegrasi memungkinkan identifikasi, penilaian, dan mitigasi risiko secara menyeluruh, dengan mempertimbangkan dampaknya pada seluruh aspek organisasi. Komunikasi yang terbuka dan alur kerja yang terkoordinasi, manajemen terintegrasi mendorong kolaborasi lintas fungsi, sehingga mempercepat penyelesaian masalah dan inovasi.SDM yang kompetitif adalah aset strategis yang mendorong keunggulan kompetitif organisasi, sementara manajemen terintegrasi menjadi kerangka kerja yang memastikan semua elemen organisasi bekerja secara harmonis.(YANG, n.d.) Kombinasi keduanya memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan efisiensi, dan mencapai tujuan jangka panjang. Untuk mewujudkannya, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan SDM dan teknologi, serta membangun budaya kolaborasi dan inovasi.

Tantangan di Era Post-Modernisme

Kompleksitas dalam mengintegrasikan teknologi dan budaya baru. Kebutuhan akan kepemimpinan kolaboratif, bukan otoritatif. Kepemimpinan yang visioner, adaptif, dan berbasis kolaborasi adalah kunci sukses dalam mengelola perubahan organisasi. Pengelolaan SDM harus fokus pada peningkatan agility, kolaborasi lintas fungsi, dan pengembangan berkelanjutan.(Riska Suciati et al., 2024) Kepemimpinan berperan krusial dalam mengelola perubahan ini agar organisasi dapat bertahan dan berkembang. Dengan demikian, kepemimpinan dalam mengelola perubahan organisasi di era post-modernisme dari perspektif MSDM sangat diperlukan.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif dan adaptif sangat penting dalam mengelola perubahan organisasi di era post-modernisme. Kepemimpinan berimplikasi bagi praktik MSDM dalam mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang efektif.

Referensi

- Batbual, B., Citra, C., Rifa, M. A., Bangun, R., Ramli, M., Awaludin, D. T., Tukijan, T., Helpiastuti, S. B., Mardatillah, M., Putri, A. A., & others. (2025). *AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Gunawan, A., Aprilianti, S., & Syaharany, N. S. (2025). Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digitalisasi: Inovasi Dan Tantangan dalam Menghadapi Kecerdasan Buatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(3), 1358–1363.
- Gunawan, I., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2025). Pengaruh Digital Transformation Terhadap Innovative Work Behavior: Peran Mediasi Human Resource Management. *AMNESIA (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*, 3(1), 13–24.
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., Yasman, Y., Ningtyas, R., & Manafe, D. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jikhan, F. C., Arianto, B., & Dwiningrum, N. R. (2025). *Pengantar Social Disclosure Theory*.
- Kemal, I., Rosyidi, U., & others. (2021). *Manajemen Sumber Daya Dosen Perguruan Tinggi*. umsu press.
- Ningsih, S. N. S., & Putri, A. M. (2025). Strategi Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1), 579–584.
- Puspitasari, A. D., Dewi, T. S., & Ahmad Gunawan, L. (n.d.). *Peran Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan*.
- Riska Suciati, S. E., Firdaus Putra, M. M., Palupi, N. W. I., SE, M. M., Fortega, G. F. Dela, MM, S. H., & others. (2024). *Evolusi MSDM di era digital: menghadapi tantangan dan peluang: buku referensi*. PT. Media Penerbit Indonesia.
- Samoir, S. H., Wardany, S., & Nabila, D. P. (2022). Hubungan Revolusi Industri 4.0 Terhadap Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Secara Islamianalisis Pada Pegawai Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN*, 5(1), 296–309.
- Siregar, C. S., Ghalib Suprianto, S. M., Mahrani, S. W., & others. (2024). *HR Tech: Meningkatkan Kinerja SDM dengan Teknologi Canggih*. Takaza Innovatix Labs.
- Tias, N. P., & Rizky, M. C. (2024). Peran Human Capital Management di Era Globalisasi. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 1–4.
- Wahyudi, W., Rozi, A., & Putry, M. (2022). Kompetensi dan kinerja karyawan: Peran moderasi iklim organisasional. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(2), 165–176.
- YANG, M. S. D. M. (n.d.). Kreatif, Inovatif Dan Produktif. *MSDM*.