



## **Analisis Perubahan Kepemimpinan dalam Organisasi**

**Wati<sup>1</sup>, Suharna<sup>2</sup>, Sri Devi Mandasari<sup>3</sup>, Satriani<sup>4</sup>, Sri Rahayu Ramadhani<sup>5</sup>, Regita Rusli<sup>6</sup>**  
IAIN Parepare

([Watyyasin@gmail.com](mailto:Watyyasin@gmail.com))

**Abstract:** In all organizations, meritocratic leadership regeneration will always succeed in producing quality leaders and advancing the organization. No talents are taken for granted and no discrimination. In modern business organizations, this culture is mandatory and even supported by rigorous, complex, and objective individual assessments regardless of background that is irrelevant to the competency criteria. The conditions of the generations change every year, there are requirements to give each generation the right to lead. Various improvements made through regeneration were identified as inflection points. Experience is often the starting point for why you should improve. Regrowth of damaged or detached body parts is the responsibility of every organization. Regeneration or regeneration has various meanings, the first is the rebirth of enthusiasm, the rebirth to replace damaged or lost organizational networks and the last means replacing the older generation with a younger/rejuvenating generation. This research uses a descriptive approach by explaining facts that are often encountered. The data collection method was carried out using the library method by reviewing theories and literature related to research such as journals related to the cases being studied. the word regeneration means the replacement of the older generation by the younger. Rejuvenation Since the conditions of the generations change every year, there is a requirement to give each generation the right to lead.

**Keywords: Regeneration, Organization Leadership**

**Abstrak:** Di semua organisasi, regenerasi kepemimpinan yang meritokratis akan selalu berhasil melahirkan pemimpin berkualitas dan memajukan organisasi. Tidak ada bakat-bakat yang dianggap remeh dan tidak ada diskriminasi. Dalam organisasi bisnis modern, budaya ini menjadi keharusan bahkan didukung dengan assessment individual yang ketat, rumit dan objektif tanpa memandang latar belakang yang tak relevan dengan kriteria kompetensi. Kondisi generasi berubah setiap tahun, ada persyaratan untuk memberikan hak memimpin kepada setiap generasi. Berbagai perbaikan yang dilakukan melalui regenerasi diidentifikasi sebagai titik perubahan. Pengalaman seringkali menjadi awal mengapa Anda harus meningkat. Pertumbuhan kembali bagian tubuh yang rusak atau terlepas adalah tanggung jawab setiap organisasi. Regenerasi atau regenerasi memiliki berbagai arti, pertama kelahiran kembali semangat, kelahiran kembali untuk menggantikan jaringan organisasi yang rusak atau hilang dan terakhir berarti penggantian generasi tua dengan generasi yang lebih muda/meremajakan. penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan memaparkan fakta-fakta yang sering di jumpai. Metode pengumpulan data di lakukan dengan metode

kepuustakaan dengan mengkaji teori dan literatur terkait dengan penelitian seperti jurnal yang berkaitan dengan kasus yang di teliti. kata regenerasi berarti penggantian generasi yang lebih tua dengan yang lebih muda. Peremajaan karena kondisi generasi berubah setiap tahun, ada persyaratan untuk memberikan hak memimpin kepada setiap generasi.

## **Kata Kunci: Perubahan, kepemimpinan Organisasi**

### **A. PENDAHULUAN**

Kepemimpinan dalam organisasi adalah tentang kepercayaan. Berikan anak buah Anda kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih dalam melakukan tugas mereka. Jika ada hal yang tidak sejalan, jangan langsung menghakimi. Berikanlah feedback agar ke depannya mereka tidak takut salah dalam mengambil sebuah keputusan.

Agar seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik, tentunya akan dibutuhkan pengalaman panjang selama bertahun-tahun di dalam sebuah organisasi. Namun, hal tersebut bukan lagi menjadi masalah dengan adanya jasa pelatihan kepemimpinan (leadership training) dan konsultasi untuk pengembangan SDM dan organisasi dari Kubik Leadership (Usman, 2015).

Kepemimpinan identik dengan kekuatan, sosok seseorang memimpin pasukan yang berjaya, memimpin bisnis menuju puncak kesuksesan, atau membentuk visi suatu bangsa. Ada benang merah yang bisa menghubungkan keberhasilan dan kegagalan memimpin karakter setelah mereka pergi (Kurniawati, et al., 2020). Ini ditemukan dalam model regenerasi dan regenerasi. Muhammad melihat keberhasilan dalam merekrut banyak sahabatnya yang berkontribusi pada keberhasilan kelahiran kembali. Kegagalan Airlangga menelurkan pengikut menyebabkan gagalnya regenerasi. Keberhasilan dan kegagalan ini mempengaruhi kelangsungan kekuasaan. Pemimpin yang berhasil menyelesaikan proses renovasi dan pembaharuan dapat mempertahankan pengaruh dan kekuasaan. Pemimpin yang gagal melaksanakan proses renovasi dan pembaharuan kehilangan pengaruh dan kekuasaan (Rahim & Sriwahyuni, 2023).

Jika melihat kondisi bangsa Indonesia saat ini, sangat sedikit anak muda yang bangkit dan menjadi pemimpin di negeri ini. Nampaknya generasi ini memiliki andil kecil dalam fase amanah yang sulit mendapatkan kepercayaan dari generasi yang lebih tua. Pemimpin saat ini hanya dikendalikan oleh segelintir "pemain" lama yang nyaman dan tidak mau menyerahkan kekuasaannya.

Pertumbuhan kembali bagian tubuh yang rusak atau terlepas adalah tanggung jawab setiap organisasi. Regenerasi atau regenerasi memiliki berbagai arti, pertama kelahiran kembali semangat, kelahiran kembali untuk menggantikan jaringan organisasi yang rusak atau hilang dan terakhir berarti penggantian generasi tua dengan generasi yang lebih muda/meremajakan (Asni, et al., 2021).

Semangat pembaharuan biasanya muncul atas dasar meningkatkan objektivitas dan membangun landasan organisasi yang baik. Kelahiran kembali bisa datang ketika ada keinginan dan keberanian untuk memberikan otoritas kepada generasi muda yang bisa dipercaya (Pratiwi, 2016). Urgensi reformasi generasi tua untuk generasi muda bukan hanya wacana tentang ketakutan kembali ke titik nol perubahan, tetapi tentang ide-ide kritis dan cara berpikir yang baru dan berbeda dari generasi tua sebagai bentuk keyakinan. Sayangnya,

beberapa kisah pergerakan nasional menjelaskan korupsi (kehancuran) organisasi akibat keengganan generasi tua menyerahkan kekuasaan kepada generasi muda, seperti Budi Oetomo, Syarikat Islam, Pemberontakan Partai Nasional Indonesia (PNI) pada subjek berdasarkan gerakan politik atau pendidikan dll. Oleh karena itu, kewibawaan merupakan bentuk yang paling sulit, tetapi merupakan titik perubahan, perubahan dapat terjadi bila dipegang oleh generasi muda.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode yang dilakukan dalam meneliti hal tersebut adalah metode studi literatur adapun cara-cara pengumpulan literatur atau dalam hal ini bahan-bahan materi, adapun sumber dari bahan tersebut itu seperti buku, jurnal dan beberapa sumber lainnya yang dapat memperoleh materi mengenai hal yang akan dibahas. Bahan-bahan tersebut dikumpulkan menjadi satu kemudian dipelajari dan dipahami, setelah itu dituangkan kedalam bentuk artikel yang ditulis secara sistematis dan juga kronologisnya. Hasil penelusuran dapat dilihat dan dideskripsikan berdasarkan pencapaian dari tujuan penelitian. Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti menggunakan studi kepustakaan, yaitu metode pengumpulan data dengan cara memahami dan mengkaji teori-teori dari berbagai literatur terkait penelitian, dengan mencari sumber dan membangun dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan penelitian yang ada.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kepemimpinan dalam Organisasi**

Secara umum, kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Teori kepemimpinan juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengarahkan sebuah kelompok dengan efektif dan efisien agar mencapai tujuan. Kata leadership merupakan terjemahan dari bahasa Inggris leadership. Oxford Wordpower Dictionary mengatakan bahwa kepemimpinan adalah status atau kedudukan seorang pemimpin atau orang yang bertanggung jawab sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin.

Gibson mendefinisikan kepemimpinan sebagai "mencoba menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu untuk mencapai tujuan tertentu." Kepemimpinan adalah upaya menggunakan pengaruh untuk memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Kementerian , 2012).

Schmererson JR, dan lainnya menyatakan, "Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan." Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dan memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan yang terukur.

#### **a. Kepemimpinan Karismatik**

Pemimpin karismatik memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk berbuat lebih banyak meskipun ada rintangan dan pengorbanan. Dia memiliki dampak emosional untuk menyentuh hati dan pikiran para pengikutnya. Pemimpin karismatik sering muncul pada saat-saat kritis. Pesona dan efeknya dapat menghilangkan stres dan kecemasan.

#### b. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk membawa perubahan signifikan pada pengikut dan organisasi. Pemimpin perubahan memiliki kemampuan untuk memulai perubahan untuk meningkatkan visi, strategi, dan budaya organisasi serta mendorong inovasi dalam produk dan teknologi. Ia berfokus pada kualitas yang dapat mewujudkan visi organisasi, nilai kerjasama dan gagasan untuk membangun hubungan manusia dengan baik. Ini menawarkan semua anggota organisasi dasar yang sama untuk membantu membentuk dan menemani proses perubahan (Hilmy, 2019).

Kepemimpinan transformasional membawa kepercayaan, kekaguman, kepatuhan, dan rasa hormat dari pengikut kepada pemimpin. Menurut Bass, seorang pemimpin dapat mengubah dan memotivasi pengikutnya dengan cara tertentu; membuat mereka sadar akan pentingnya tugas, membimbing mereka untuk mengoptimalkan keterampilan mereka untuk kepentingan organisasi dan tim, dan mengaktifkan kebutuhan untuk mencapai lebih banyak.

## 2. Pentingnya Perubahan

Generasi dengan cepat mewarisi tiga hal, ideologi (keyakinan), kelompok dan strategi. Setiap generasi memiliki jalan yang berbeda, jadi inilah saatnya memberi semua generasi sesuatu yang disebut "iman" untuk membimbing mereka. Jika tidak ada alasan untuk regenerasi yang diblokir, jangan izinkan. Pembaharuan manajemen merupakan hal penting dalam pelaksanaan organisasi yang baik. Hal ini mengkhawatirkan karena ketersediaan tenaga kerja terampil di atas mereka.

Organisasi kampus bisa hidup karena menyangkut pembaharuan. Pentingnya pembaharuan dalam organisasi sebagai indikator dan peningkatan kualitas pembaharuan organisasi. Analogi sederhananya adalah saat mendonorkan darah, darah pendonor harus didonorkan setiap bulan agar darah baru yang berkualitas dapat mempengaruhi seluruh tubuh.

Karena kondisi generasi berubah setiap tahun, ada persyaratan untuk memberikan hak memimpin kepada setiap generasi. Berbagai perbaikan yang dilakukan melalui regenerasi diidentifikasi sebagai titik perubahan. Pengalaman seringkali menjadi awal mengapa Anda harus meningkat. Tapi lupakan kata "iman" dan "akal" dalam perubahan. Percaya atau tidak, memang tangan Tuhan yang selalu berperan saat kita menghadirkan keadilan bagi setiap generasi sedangkan bagi manusia akal adalah cara berpikir dan memikirkan strategi baru untuk perubahan dan setiap generasi muda memiliki kedua hal tersebut (Zuhro, 2021).

## 3. Perubahan Kepemimpinan di Indonesia

Sebagaimana kita ketahui, pada tahun 1998, Indonesia mengalami krisis yang berawal dari permasalahan ekonomi dan moneter. Krisis tersebut menjalar ke bidang lain hingga keadaan multikrisis tidak dapat dihindarkan lagi. Keadaan ini mendorong muncul gerakan reformasi yang menuntut adanya suatu perubahan dan perbaikan. Tuntutan ini pun telah

disikapi secara mendasar oleh pemimpin dan elite politik negeri ini. Berbagai perubahan dan penyesuaian serta regulasi dilakukan. Peraturan perundang-undangan yang tadinya dinilai sentralistik diubah menjadi desentralistik, termasuk melakukan Amendemen UUD 1945. Hal itu tentunya sangat mempengaruhi pola dan aspek Kepemimpinan Nasional, terutama setelah sistem multi partai diberlakukan serta sistem pemilihan Presiden, Gubernur, Bupati, Walikota dan wakil-wakilnya diubah menjadi pemilihan langsung. Perubahan ini menunjukkan bahwa proses pengangkatan/pemilihan Pemimpin Nasional telah menanggalkan paradigma lama dan memasuki paradigma baru sebagai NKRI yang lebih demokratis.

Leadership Renewal adalah sebuah proses dimana calon pemimpin lahir dari generasi muda yang memiliki jiwa kepemimpinan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat merangkul semua kelompok dari bawah ke atas.

Reformasi tata kelola sangat penting, terutama jika terjadi di negara berkembang seperti Indonesia. Karena pemuda harus belajar memimpin negara. Kemunculan tokoh politik senior dalam pemilu menimbulkan persepsi negatif terhadap ambisi dan kekuasaan mereka. Jika reformasi kepemimpinan tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan terjadi berbagai pergolakan politik untuk memperebutkan kursi pemerintahan. Hal ini dapat mengakibatkan demokrasi Indonesia tidak berjalan dengan lancar.

Tampilnya wajah muda di kursi DPR hari ini menunjukkan semangat pemuda untuk mewujudkan Indonesia yang sejahtera dan lebih baik. Apalagi elit politik tua tidak boleh meremehkan bakat anak muda. Karena pemuda akan menjaga negara ini terus berjalan.

Sudah saatnya para politisi tua merogoh kesempatan & mempercayakan pemerintahan pada kaum belia. Banyak pendapat yg berkembang pada warga bahwa pemuda yg memimpin bangsa ini akan membawa asa baru. Oleh lantaran itu, kaum belia wajib diberi kesempatan buat belajar mengenai kepemimpinan.

Dari sudut pandang sejarah Indonesia, Pemimpin Nasional keberadaanya melalui fase-fase perjuangan, mulai dari yang bersifat lokal dan tradisional sampai kepada perjuangan yang bersifat nasional dan modern, dengan persepsi yang sama dan satu tujuan, yaitu melepaskan diri dari belenggu penjajahan serta keinginan menata dan membangun masa depan yang lebih baik, sehingga akhirnya terwujud Indonesia merdeka yang berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945. Proses kemerdekaan RI dalam tinjauan teori kepemimpinan merupakan suatu aktivitas dari Pemimpin pada jamannya untuk melepaskan bangsanya dari belenggu penjajahan. Oleh karena itu, di dalam prosesnya, peran Pemimpin sangat menentukan, baik dalam memengaruhi, memotivasi, maupun meyakinkan kesatuan visi dan persepsi dalam mencapai tujuan dengan kemerdekaan sebagai skala prioritas atau titik awal dari segala cita-cita luhur.

#### **4. Tantangan Perubahan Kepemimpinan Indonesia**

Di semua organisasi, reformasi kepemimpinan meritokratis selalu berhasil menghasilkan pemimpin yang berkualitas dan memajukan organisasi. Tidak ada kemampuan yang dipertimbangkan dan tidak ada diskriminasi. Dalam organisasi perusahaan modern, budaya ini wajib dan bahkan didukung oleh penilaian individu yang ketat, kompleks dan objektif tanpa memandang latar belakang, yang tidak terkait dengan kriteria kelayakan (Faluh, 2019).

Tetapi dalam masyarakat feodal, budaya itu tidak jarang. Dalam masyarakat ini, pembaruan kepemimpinan mengambil bentuk hubungan sponsor-klien, di mana pemimpin

masa depan (klien) harus menerima "berkah" dari orang-orang berpengaruh (sponsor) sebelum memiliki kesempatan untuk melakukannya. seorang pemimpin Akibatnya, eksekutif yang dihasilkan kurang memenuhi syarat, bahkan cenderung (maaf) ke tipe "panah". Budaya non-resultatif masyarakat Indonesia tercermin, misalnya, dalam proses pemilihan guru kelas ketika kita pergi ke sekolah. Biasanya tidak ada yang menjawab pertanyaan siapa yang mau jadi ketua kelas, malahan jabatan ketua kelas biasanya diberikan kepada seseorang yang bisa dijadikan "korban". Dalam organisasi, karena budaya menghina orang tua, pemimpin sering dipilih berdasarkan senioritas tanpa terlebih dahulu menguji kemampuan individu dan melihat kemungkinan alternatif.

Dalam masyarakat kita, mereka yang menawarkan dirinya sebagai pemimpin biasanya dipandang negatif, padahal mereka memiliki lebih banyak kesempatan untuk menunjukkan siapa diri mereka dan apa yang bisa mereka lakukan karena mereka bersedia menguji kemampuannya sebelum memimpin. Masalahnya adalah dengan manajer berbeda yang mempercayai hubungan patron-klien. Mereka sepertinya belum siap menjadi pemimpin tetapi sibuk mencari cara untuk mendapatkan restu dari orang yang lebih tua untuk menjadi pemimpin. Seorang pemimpin yang berorientasi pada kinerja mempersiapkan diri dengan keterampilan yang memadai sebelum mempersembahkan dirinya. Mereka juga lebih bertanggung jawab karena keinginan untuk menjadi pemimpin datang dari panggilan batin. Setelah mencapai posisi pemimpin, pemimpin tipe ini bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Berbeda dengan pengelola yang mengandalkan hubungan patron-klien, mereka bertanggung jawab untuk membahagiakan patronnya karena dari situlah amanat berasal, dan mereka tidak menjadikan manajemennya sebagai pemangku kepentingan utama (Timor, 2018).

Reformasi kepemimpinan publik tentu membutuhkan pendekatan meritokratis. Kita patut bersyukur bahwa negara kita menganut sistem presidensial yang demokratis dimana rakyat memilih langsung presiden dan anggota DPR dan DPD. Dalam sistem ini, idealnya setiap orang berhak mencalonkan diri sebagai pemimpin nasional. Mandat mereka juga dibatasi hingga lima tahun. Kesuksesan mereka dihargai dengan pemilihan ulang, kegagalan mereka dihukum dengan tidak pemilihan ulang. Semua kandidat memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam ujian publik.

Namun, pemulihan pemimpin berkinerja tinggi tampaknya masih kurang optimal, karena beberapa kendala menghalangi pemimpin untuk beregenerasi dengan kinerja tinggi. Aturan tidak menjadi belenggu, tapi juga sistem keuangan partai politik sangat bergantung pada elit kaya. Sistem ini bertujuan menjadikan partai sebagai alat para elit kaya (taipan) untuk meraih kekuasaan.

Buruknya sistem keuangan partai politik Indonesia tercermin dari maraknya korupsi politik yang menggerogoti institusi demokrasi. Di Indonesia, tidak ada aturan yang ditetapkan tentang subsidi pemerintah untuk partai politik. Juga melalui sumbangan dari partai politik. Akibatnya, biaya yang sangat tinggi di pusat dan daerah demokrasi langsung menerima pilihan rasional untuk mengandalkan sumber pendanaan dari calon pemimpin kaya, terlepas dari kualifikasi mereka. Anggota DPR "membeli" dukungan dari partai dengan membayar mahar tertentu sebelum terpilih dan kemudian mengimbangi pengeluarannya melalui berbagai aktivitas rent-seeking, yang merupakan fenomena umum. Demokrasi yang sangat berorientasi uang pada akhirnya mencegah calon pemimpin mencalonkan diri untuk jabatan publik.

Minimnya regulasi yang mengatur pendanaan partai politik, baik subsidi pemerintah maupun sumbangan, melanggengkan korupsi dan pengaruh elit kaya pada partai. Reformasi aturan sistem keuangan partai berkorelasi dengan konstruksi reformasi kepemimpinan meritokratis di sektor publik. Pada akhirnya, membangun pembaruan kepemimpinan meritokratis membutuhkan perubahan besar dalam pola pikir dan penciptaan aturan dan platform yang memungkinkan untuk memfasilitasi hal ini. Dengan budaya berprestasi, diharapkan mutiara gemerlap 240 juta manusia itu bisa naik ke permukaan.

Perubahan dalam organisasi diperlukan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Ini juga harus menjadi cara partai politik di era disrupsi saat ini. Oleh karena itu, partai politik Indonesia saat ini sedang mengalami perubahan dan reformasi organisasi agar tetap relevan saat ini dan di masa mendatang (Soleha, 2008). Partai politik pada dasarnya penting sebagai organisasi penghubung antara negara dan masyarakat sipil, lembaga dan kelompok negara, dan kepentingan sosial. Oleh karena itu, partai politik dielu-elukan sebagai alat demokrasi yang ampuh dan juga sebagai sumber tirani dan penindasan. Namun baru-baru ini, partai-partai politik diserang. Pertama, karena dipandang sebagai kegagalan untuk mengungkapkan aspirasi baru dan aspirasi yang lebih beragam yang muncul di masyarakat saat ini. Kedua, karena mereka dianggap gagal menyelesaikan masalah mereka sendiri, atau mungkin hanya bergumul dengan mereka.

Akuntabel, dapat dipertanggungjawabkan kepada publik sehubungan dengan semua program dan kegiatan yang dilakukan. Dalam kegiatan dewan-dewan partai di seluruh pelosok negeri, setiap suara penduduk harus diperhitungkan.

Partai politik Indonesia juga harus lebih tanggap terhadap isu publik yang penting dan beradaptasi dengan berbagai perubahan yang menyangkut warga negara, yang menjadi kebutuhan publik, kesulitan yang dihadapi publik dan solusi yang diharapkan publik. Harus diingat juga bahwa niat untuk melakukan perubahan seringkali berbeda pihak, namun niat ini biasanya disebabkan oleh lemahnya komitmen eksekutif puncak untuk berubah, terbatasnya jumlah orang yang mendukung mereka dalam organisasi dan kurangnya aktivitas yang gagal. karena dukungan politik irama yang tepat. Niat ini juga sering mendapat perlawanan kuat dari status quo, yang nyaman dan memuaskan dalam keadaan saat ini (Mujiono, 2018).

Tantangan lain bagi partai politik untuk bertransformasi menjadi partai politik modern adalah reformasi organisasi partai dan aparatus partai. Perubahan komposisi demografi pemilih yang semakin didominasi oleh kaum muda memaksa strategi, program, dan komunikasi partai untuk beradaptasi. Selain itu, ada harapan besar bagi generasi muda bahwa parpol induk akan memberikan ruang yang semakin strategis bagi generasi muda di masa mendatang. Oleh karena itu, regenerasi mutlak dilakukan. Pembaharuan ini tidak hanya tentang menemukan pemimpin muda yang jujur dan cakap untuk posisi kunci, tetapi juga tentang memilih individu muda yang memiliki visi dan loyalitas yang sama serta dapat menyeimbangkan tekad dan ketangguhan Presiden.

Perubahan dalam partai internal secara alami menemui perlawanan, yang dapat memicu konflik. Jika pimpinan utama partai politik, baik pimpinan lama maupun baru, berhasil memperbaharui diri dan mempersatukan tua dan muda, maka perubahan organisasi dan perangkat partai akan berjalan lebih efektif dan efisien. Partai politik menghindari konflik internal yang tidak perlu. Kekuatan internal dilestarikan. Waktu akan menjawab jika pemilihan figur untuk mengisi struktur kepemimpinan beberapa partai politik yang baru

menyelenggarakan atau menyelenggarakan kongres partai nasional dalam satu tahun terakhir akan benar-benar mendukung proses perubahan menjadi partai politik modern dan mendorong pembaharuan di berbagai lini. Partai politik di Indonesia harus berani mengubah posisinya, baik dengan memilih pemimpin saat ini untuk lima tahun ke depan maupun pemimpin baru. Bukan lagi organisasi yang mapan dan "kuno" tetapi tampil fleksibel dan terbuka terhadap perubahan, siap bereksprosi dan menyalurkan keinginan khalayak yang semakin beragam. Ada beberapa peluang baru di Indonesia yang juga perlu dijajaki oleh partai politik. Proporsi pemilih muda yang semakin besar, kekhawatiran penduduk yang semakin besar akan masa depan mereka, dan perkembangan teknologi yang memungkinkan komunikasi massal dan singkat secara bersamaan menuntut partai politik untuk dapat beradaptasi. Partai politik yang bisa mengoptimalkan peluang baru ini akan menjadi garda terdepan untuk mengukir ceruk pemilih baru.

Pekerjaan rumah besar selanjutnya bagi pimpinan partai politik utama Indonesia adalah menciptakan "posisi" yang tepat agar partai tetap relevan di masa depan, bukan hanya di masa kini. Karena tanpa "positioning" yang jelas dan tidak ambigu, parpol yang ada sulit merebut kepercayaan dan loyalitas calon pemilih dari ceruk yang lebih besar. Oleh karena itu, diperlukan perubahan dan reformasi organisasi agar partai politik Indonesia tetap relevan saat ini dan di masa mendatang.

#### **D. KESIMPULAN**

Leadership Renewal (regenerasi kepemimpinan) adalah sebuah proses dimana calon pemimpin lahir dari generasi muda yang memiliki jiwa kepemimpinan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat merangkul semua kelompok dari bawah ke atas. Tetapi dalam masyarakat feodal, budaya itu tidak jarang. Dalam masyarakat ini, pembaruan kepemimpinan mengambil bentuk hubungan patron-klien, di mana calon pemimpin (klien) harus menerima "restu" dari orang-orang berpengaruh (patron) sebelum memiliki kesempatan untuk melakukannya.

Kata regenerasi berarti penggantian generasi yang lebih tua dengan yang lebih muda. Peremajaan karena kondisi generasi berubah setiap tahun, ada persyaratan untuk memberikan hak memimpin kepada setiap generasi. Berbagai perbaikan yang dilakukan melalui regenerasi diidentifikasi sebagai titik perubahan. Pengalaman seringkali menjadi awal mengapa Anda harus meningkat.

#### **REFERENSI**

Anon., n.d. *Regenerasi Kepemimpinan Nasional Menuju Kesejahteraan Bangsa.* " *Jurnal Dialog Kebijakan Publik* 5 (2012): 1–74.. s.l.:s.n.

Asni, Y., Tsuraya, A. S. & Abubakar, M., 2021. The Effectiveness of Make a Match Method in Improving Students' Writing Skills. *English Language, Linguistics, and Culture International journal*, 1(3), pp. 156-169.



- Falah, S., 2019. Model Regenerasi Dan Kaderisasi Kepemimpinan Pondok Pesantren Di Kabupaten Bogor.. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), p. 1.
- Hilmy, M., 2019. Kepemimpinan Modern Berbasis Karakter Pesantren.” *Jurnal Pendidikan Agama Islam. Journal of Islamic Education Studies*, 7(2), pp. 89-109.
- Kementerian , K. d. I., 2012. Regenerasi Kepemimpinan Nasional Menuju Kesejahteraan Bangsa. *Jurnal Dialog Kebijakan Publik*, Volume 5, pp. 1-74.
- Kurniawati, E., Arafat, Y. & Puspita, Y., 2020. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal of Education Research*, 1(2), pp. 134-137.
- Mujiono, I., 2018. Kepemimpinan Dan Keorganisasian.. *Kepemimpinan Dan Keorganisasian*, 53(9), p. 99.
- Pratiwi, S. N., 2016. Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah. *Jurnal EduTech*, 2(1), pp. 86-96.
- Rahim, M. & Sriwahyuni, E., 2023. Implementasi Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran IPA di UPTD SMP 1 Parepare. *Edukimbiosis: Jurnal Pendidikan IPA*, pp. 36-41.
- Soleha, H. . E., 2008. Kepemimpinan Yang Efektif Dan Perubahan Organisasi. *Fokus Ekonomi*, 7(2), pp. 83-93.
- Timor, H., 2018. Mutu Sekolah; Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), pp. 21-30.
- Usman, S., 2015. Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, 15(1), pp. 13-31.
- Zuhro, S., 2021. Demokrasi Dan Kepemimpinan Transformatif. *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 5(2), p. 359.