

## PERAN MANAJEMEN DALAM PERUBAHAN ORGANISASI

In Kurniati, Firmansyah

Universitas Muhammadiyah Malang

Corresponding Author: e-mail: Kurniatiiin07@gmail.com

### Abstrak

Dalam pembuatan artikel ini, penulis ingin memberikan pengetahuan dan memaparkan tentang peran manajemen dan perubahan organisasi, dalam menghadapi lingkungan pekerjaan yang semakin dinamis dan terus berubah, Lapangan pekerjaan yang semakin sempit, maka organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri. Jika tidak maka bersiaplah organisasi tersebut akan runtuh karena tidak ada upaya-upaya yang dapat dilakukan di dalamnya, Hal ini sebagai konsekuensi hidup pada saat ini dimana persaingan antar organisasi selalu berubah. Ekonomi global membawa pesaing yang datang dari berbagai tempat. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang dapat berubah untuk menghadapi persaingan, dengan melibatkan upaya-upaya di dalamnya seperti memajemen organisasi itu dengan baik yang, mampu secara cepat mengembangkan inovasi-inovasi baru dan siap menghadapi persaingan baru. Hasilnya yaitu, kita bisa mengetahui strategi apa yang dapat meningkatkan perubahan dalam organisasi melalui peran dari manajemen ini, Metode penelitian yang kami gunakan dalam artikel ini yaitu *library research*, oleh karena itu kami berharap semoga hasilnya dapat bermanfaat bagi para pembaca.

**Kata kunci:** *Peran, Manajemen, Perubahan, Organisasi.*

### Abstract

In making this article, the author wants to provide knowledge and explain about the role of management and organizational change, in the face of a work environment that is increasingly dynamic and constantly changing, the field of work is getting narrower, the organization is required to adapt If not then be prepared the organization will collapse. because there are no efforts that can be made in it, this is a consequence of living at this time where competition between organizations is always changing. The global economy brings competitors who come from various places. A successful organization is an organization that can change to face competition, by involving efforts in it such as managing the organization well, being able to quickly develop new innovations and ready to face new competition. The

result is, we can find out what strategies can increase change in the organization through the role of this management. The research method we use in this article is Library Research, therefore we hope that the results can be useful for readers.

**Keywords:** *Role, Management, Change, Organization.*

## **PENDAHULUAN**

Perubahan tidak dapat dielakkan dalam kehidupan manusia. Dimulai dari dunia usaha yang lebih dulu menyadari pentingnya perubahan bagi peningkatan kualitas produksi yang dihasilkan. Perubahan memang selalu terjadi dan pasti akan terus terjadi. Pimpinan organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi non-pemerintahan disamping harus memiliki kepekaan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi diluar organisasi dan mampu memperhitungkan serta mengakomodasikan dampak dari perubahan-perubahan yang terjadi.

Manajemen perubahan adalah upaya yang dilakukan untuk mengelola akibat-akibat yang ditimbulkan karena terjadinya perubahan dalam organisasi. Manajemen perubahan adalah strategi untuk mempersiapkan, melengkapi dan mendukung individu dalam organisasi agar berhasil mengadopsi perubahan untuk mendorong keberhasilan organisasi. Perubahan dapat terjadi karena sebab-sebab yang berasal dari dalam maupun dari organisasi tersebut.<sup>1</sup>(Winardi, J, 2010;)

Tidak banyak orang yang menyukai akan suatu perubahan, namun walaupun begitu perubahan tidak dapat dihindari, tetapi harus dihadapi. Karena pada hakikatnya memang seperti itu, maka diperlukan satu manajemen perubahan agar proses dan dampak dari perubahan tersebut dapat mengarah pada titik positif. Manajemen perubahan dalam hal ini memberikan pendekatan untuk mendorong adopsi dan penggunaan sistem baru dalam sebuah organisasi, sehingga memberikan hasil yang diharapkan.

Organisasi mengalami perubahan sebagai respon terhadap lingkungannya, Organisasi juga memerlukan perubahan komponen internalnya sebagai usaha untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan dalam lingkungan. Organisasi alami proses kelahiran, pertumbuhan, kematangan dan akhirnya alami kematian, seperti halnya semua sistem biologis dan sistem social. Titik pusat perubahan Metode yang digunakan teknik yg digunakan pola interaksi dan definisi peran perubahan dalam struktur, proses, tujuan, kebijakan, sistem

---

<sup>1</sup>Wanardi, J, 2010, *ManajemenPerubahan*, Kencana Prenada media group, Jakarta.

komunikasi organisasi pengelolaan pengembangan organisasi,survey umpan balik.<sup>2</sup>(Kamal,2004;)

## **PEMBAHASAN**

### **A. Pengertian Manajemen**

manajemen memiliki arti mengatur atau mengelola. Jika dikhususkan manajemen memiliki makna memimpin dan kepemimpinan, atau sebuah aktifitas/kegiatan untuk mengatur sebuah lembaga atau organisasi. Setiap orang yang menjadi pemimpin atau memimpin sebuah organisasi disebut dengan manajer. Manajemen adalah suatu ilmu atau seni untuk mengatur sumber daya manusia dengan efektif dan inofatif, dengan didukung oleh sumber-sumber daya lainnya didalam satu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan/direncanakan.

Pengertian manajemen menurut para ahli diantaranya adalah yang dikemukakan oleh G.R Terry mengatakan bahwa manajemen itu merupakan suatu cara khusus yang mencakup Tindakan, penjadwalan, pengorganisasian, pencetusan, dan pengelolaan yang dilakukan untuk penentuan serta untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya. <sup>3</sup>(Romlah, 2016;)

Sumber daya manusia sangat diperlukan disetiap organisasi ataupun suatu perusahaan khususnya pada suatu lembaga pendidikan yang sangat memerlukan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja.manajemen perubahan agar proses dan dampak dari perubahan tersebut mengarah pada titik positif.<sup>4</sup>(Arsyad, 2003; Azhar,2003;)

### **B. Pengertian Perubahan Organisasi**

#### **Pengertian Organisasi**

Organisasi merupakan perkumpulan masyarakat yang lebih dari satu orang yang mempunyai pemikiran atau tujuan yang sama, dengan hal itu ia bekerja sama dalam mewujudkan impian

---

<sup>2</sup>kamal Alamsyah, *No Title* (yogyakarta: pustaka raja, 2004).

<sup>3</sup>romlah, *Manajemen Pendidikan Islam Buku DaraS*, 2016, <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/3317>.

<sup>4</sup>Arsyad, Azhar. 2003. *Pokok Pokok Manajemen*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

atau tujuan yang telah disepakati sebelumnya. <sup>5</sup>(Djamaludin, 2021;) Kumpulan manusia sebagaimana yang telah disampaikan oleh Rasulullah SAW dalam Hadistnya Yang Artinya:

Perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang, dan Hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusi, yang apabila sakit salah satu anggotannya maka seluruh anggota yang lainnya akan mendoakannya dengan tidak tidur dan badan yang panas. (H.R. Bukhori dan Muslim).

### **Pengertian Perubahan**

Suatu perubahan tidak akan pernah dapat dielakkan dalam kehidupan manusia. Melihat dari dunia usaha yang lebih awal untuk menyadari betapa pentingnya suatu perubahan tersebut untuk peningkatan kualitas produksi yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. <sup>6</sup>(Ardana, 2021;)

Begitu juga dengan sebuah organisasi, perubahan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas dari suatu organisasi. Jika suatu organisasi ingin bertahan, maka yang berada didalamnya harus melakukan suatu perubahan.

Perubahan adalah suatu proses perpindahan atau mengupgrade pemikiran kepada pemikiran yang baru. Dengan tujuan agar dapat mengevaluasi atau memperbaiki pekerjaan yang mungkin sebelumnya kurang maksimal. Dengan adanya suatu perubahan dalam organisasi, maka yang diharapkan adalah tercapainya tujuan yang telah disepakati. <sup>7</sup>(Mohd Zahidi, 2021;)

Perubahan organisasi didefinisikan sebagai pengadopsian ide-ide atau perilaku baru oleh sebuah organisasi. Organisasi dirancang untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan melalui pembaharuan dan pengembangan internal. Perubahan organisasi dicirikan dengan berbagai usaha penyesuaian-penyesuaian disain organisasi di waktu mendatang. Pengelolaan perubahan secara efektif tidak hanya diperlukan bagi kelangsungan hidup organisasi, tetapi juga sebagai tantangan pengembangan.

Dalam pengertian lain perubahan organisasi merupakan proses penyesuaian desain organisasi terhadap kondisi lingkungan yang dihadapi. Perubahan dapat bersifat reaktif dan proaktif. Perubahan reaktif adalah perubahan yang dilakukan sebagai reaksi terhadap tanda-tanda

---

<sup>5</sup>Djamaluddin Perawironegoro, "Perubahan Dalam Organisasi," n.d.

<sup>6</sup>Ardana Hartana Konsultan "Pentingnya Manajemen Perubahan Dalam Organisasi –," accessed June 11, 2021, <https://ardanakonsultan.com/artikel/pentingnya-manajemen-perubahan-dalam-organisasi/>.

<sup>7</sup>Mohd Zahidi, "Perubahan Dalam Organisasi" accessed June 12, 2021, [http://www.geocities.ws/psmintura/artikel/perubahan\\_dalam\\_organisasi.htm](http://www.geocities.ws/psmintura/artikel/perubahan_dalam_organisasi.htm).

bahwa perubahan diperlukan melalui pelaksanaan modifikasi sedikit-demi sedikit untuk menangani masalah tertentu yang timbul. Organisasi membuat perubahan structural kecil sebagai reaksi terhadap perubahan dalam lingkungan mikro dan makro.<sup>8</sup>(Winardi, 2004:)

Perubahan reaktif lebih ditekankan pada perubahan yang bersifat rutin dengan cakupan yang lebih sempit. Perubahan proaktif adalah perubahan yang diarahkan melalui inovasi structural, kebijakan atau sasaran baru atau perubahan filosofi operasi yang dengan sengaja didesain dan diimplementasikan. Proses reaktif dilakukan melalui pelaksanaan berbagai investasi waktu dan sumber daya lainnya yang berarti untuk mengubah cara-cara operasi organisasi. Perubahan ini disebut juga sebagai perubahan yang direncanakan. Perubahan yang direncanakan adalah Usaha sistematis untuk mendesain ulang suatu organisasi dengan cara yang akan membantunya melakukan adaptasi pada perubahan yang terjadi dilingkungan eksternal atau internal.

Perubahan organisasi dapat didorong oleh pengaruh yang ditimbulkan dari lingkungan internal dan eksternal organisasi. Lingkungan internal mempengaruhi organisasi terhadap cara organisasi melaksanakan kegiatan-kegiatannya. Lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi terhadap kemampuan organisasi untuk memperoleh sumber daya-sumber daya yang dibutuhkan untuk memproduksi dan memasarkan berbagai produk. Faktor internal organisasi yang mempengaruhi terdiri dari faktor sasaran organisasi, strategi dan kebijakan, karyawan dan teknologi baru yang terserap ke dalam organisasi. Faktor eksternal organisasi terdiri dari faktor ekonomi, teknologi, sosial, budaya dan politik. Tidak banyak orang yang suka akan perubahan, namun walau begitu perubahan tidak bisa dihindarkan.

### C. Peran Penting Manajemen dalam Perubahan Organisasi

#### 1. Strategi Mengatasi Masalah atau Penolakan

Coch dan French Jr. mengusulkan ada enam taktik yang bisa dipakai untuk mengatasi resistensi perubahan yaitu:

---

<sup>8</sup> Pott, Rebecca and Jeanne La Marsh, 2004, *Managing Change for Success*, Ducas Baird Publishers, London.

- a. Pendidikan dan Komunikasi. Berikan penjelasan secara tuntas tentang latar belakang, tujuan, akibat, dari diadakannya perubahan kepada semua pihak. Komunikasikan dalam berbagai macam bentuk. Ceramah, diskusi, laporan, presentasi, dan bentuk-bentuk lainnya.
- b. Partisipasi. Ajak serta semua pihak untuk mengambil keputusan. Pimpinan hanya bertindak sebagai fasilitator dan motivator. Biarkan anggota organisasi yang mengambil keputusan.
- c. Memberikan kemudahan dan dukungan. Jika pegawai takut atau cemas, lakukan konsultasi atau bahkan terapi. Beri pelatihan-pelatihan. Memang memakan waktu, namun akan mengurangi tingkat penolakan.
- d. Negosiasi. Cara lain yang juga bisa dilakukan adalah melakukan negosiasi dengan pihak-pihak yang menentang perubahan. Cara ini bisa dilakukan jika yang menentang mempunyai kekuatan yang tidak kecil. Misalnya dengan serikat pekerja. Tawarkan alternatif yang bisa memenuhi keinginan mereka.
- e. Manipulasi dan Kooptasi. Manipulasi adalah menutupi kondisi yang sesungguhnya. Misalnya memlintir (twisting) fakta agar tampak lebih menarik, tidak mengutarakan hal yang negatif, sebarakan rumor, dan lain sebagainya. Kooptasi dilakukan dengan cara memberikan kedudukan penting kepada pimpinan penentang perubahan dalam mengambil keputusan.
- f. Paksaan. Taktik terakhir adalah paksaan. Berikan ancaman dan jatuhkan hukuman bagi siapapun yang menentang dilakukannya perubahan.

Dalam dunia yang terus berubah seperti halnya pasar yang mendunia dan teknologi baru, maka sangatlah esensial dunia bisnis juga harus sanggup berubah agar terus sukses. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang mampu beradaptasi baik secara dinamis maupun inovatif terhadap setiap tantangan-tantangan baru. Perubahan yang berhasil diciptakan tidak lahir begitu saja. Pihak manajemen membutuhkan pendekatan-pendekatan yang terstruktur untuk perencanaan perubahan perilaku atau SDM karyawan. Manajemen perubahan menyediakan pendekatan terstruktur untuk mendukung individu-individu yang berada dalam organisasi untuk beralih dari status mereka saat ini ke status mereka dimasa depan.<sup>9</sup>(Winardi, 2004:)

---

<sup>9</sup> Winardi, 2004, *Manajemen Perubahan*, Kencana, Jakarta.

Manajemen perubahan sangat penting, karena manajemen perubahan dalam hal ini memberikan pendekatan untuk mendorong adopsi dan penggunaan sistem baru dalam sebuah organisasi. Sehingga memberikan hasil yang diharapkan. Berikut beberapa hal yang menjadi alasan kita memerlukan manajemen perubahan;

#### 1. Berkembang di dunia yang selalu berubah

Organisasi menghadapi perubahan yang lebih cepat, lebih kompleks, lebih saling tergantung dan lebih fungsional daripada sebelumnya. Mampu memberikan hasil pada beberapa perubahan memungkinkan organisasi untuk mencapai visi strategis mereka dan berkembang dalam bisnis yang berubah saat ini. Menerapkan manajemen perubahan memungkinkan organisasi untuk memberikan hasil pada setiap perubahan secara lebih efektif dan membangun kompetensi yang menumbuhkan kapasitas organisasi untuk menangani lebih banyak perubahan dalam satu waktu.

#### 2. Tutup kesenjangan antara persyaratan dan hasil

Terlalu sering, perubahan organisasi memenuhi persyaratan tapi tanpa memberikan hasil yang diharapkan. Mereka memberikan hasil yang diperlukan tanpa memenuhi hasil yang diharapkan. Fokus dari upaya perubahan memungkinkan penutupan celah ini dengan secara efektif mendukung dan melengkapi orang-orang yang terkena dampak dari perubahan agar berhasil mewujudkannya dalam cara mereka bekerja.

#### 3. Mengurangi risiko

Mengabaikan sisi perubahan individu sama dengan menciptakan risiko. Ketika adopsi dan penggunaan solusi diabaikan dan fokusnya khusus pada pemenuhan persyaratan teknis, maka hasilnya adalah risiko dan biaya yang berlebihan. Gagal merencanakan dan mengatasi sisi perubahan seseorang adalah biaya yang mahal. Manajemen perubahan adalah disiplin untuk membantu mengurangi risiko tersebut.

#### 4. Lakukan karyawan dengan benar

Beberapa kali kita mendengar bahwa karyawan adalah asset yang paling penting. Ketika tiba saatnya perubahan diterapkan, karyawan dikirim email pada hari senin untuk melakukan

pelatihan pada hari selasa untuk digunakan keseluruhannya pada hari rabu. Hal ini bukanlah cara yang tepat untuk memperlakukan orang, terutama orang-orang yang merupakan asset kita paling berharga. Dengan melibatkan dan mendukung orang secara proaktif di saat perubahan, kita perlu menunjukkan dalam tindakan bahwa kita menghargai mereka.

### Fungsi Pengorganisasian (Organizing)

Organizing atau pengorganisian adalah rangkaian aktivitas pembagian tugas yang akan dikerjakan, serta proses pengembangan struktur organisasi yang sesuai tujuan perusahaan. Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik, fungsi pengorganisasian meliputi:

- a. Perumusan tujuan secara jelas,
- b. Pembagian tugas pekerjaan,
- c. Mendelegasikan/pelimpahan wewenang,
- d. Melakukan unsure koordinasi,

Tujuan *organizing* sendiri wajib dijalankan dengan baik agar dapat mengatur berbagai sumber daya SDM atau sumber daya lain. Dengan begitu, sumber daya di dalam perusahaan dapat berfungsi secara optimal dan mampu melaksanakan peran serta fungsi masing-masing dengan baik. Peranan manajemen yang dimaksud yaitu:

1. Penanggungjawab dan pengendali,
2. Melaksanakan fungsi manajemen sehari-hari dengan efektif,
3. Melakukan analisis SWOT,
4. Mengelola SDM dan sumber daya organisasi,
5. Menjalin kerjasama dengan stakeholders,
6. Mencapai tujuan yang telah ditetapkan,
7. Melakukan pengembangan perusahaan,
8. Menyusun strategi demi kelangsungan hidup perusahaan,

Apabila bisa memahami peranan dari pengertian manajemen yang sudah dijabarkan, maka sebuah perusahaan atau organisasi akan lebih cepat dan mudah mencapai tujuan.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Perubahan selalu terjadi pada setiap kehidupan. Perubahan tidak dapat di hindari dan kita sebagai manusia tidak perlu menghindari setiap perubahan yang terjadi dalam kehidupan kita. Dimulai oleh dunia usaha yang lebih dulu menyadari pentingnya perubahan bagi peningkatan kualitas produksi yang dihasilkan, sampai ke administrasi pemerintahan. Berbagai upaya dan pendekatan telah dilakukan untuk memecahkan masalah yang timbul akibat adanya perubahan.

Oleh karena perubahan memang selalu terjadi dan pasti akan selalu terjadi, pimpinan organisasi baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah disamping harus memiliki kepekaan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi diluar organisasi yang dipimpinya dan mampu memperhitungkan dan mengakomodasikan dampak dari perubahan-perubahan yang terjadi itu, mutlak perlu pula untuk mempunyai keterampilan dan keberanian untuk melakukan perubahan didalam organisasi demi peningkatan kemampuan organisasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu untuk menghadapi perubahan kita perlu melakukan manajemen perubahan yang berarti upaya yang dilakukan untuk mengelola akibat-akibat yang ditimbulkan karena terjadinya perubahan dalam organisasi.

Tidak banyak orang yang suka akan perubahan, namun walau begitu perubahan tidak bisa dihindarkan. Harus dihadapi. Karena hakikatnya memang seperti itu maka diperlukan satu manajemen perubahan agar proses dan dampak dari perubahan tersebut mengarah pada titik positif.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alamsyah, Kamal. 2004. *Perilaku Organisasi dalam Birokrasi Pemerintahan*. Pustaka Raja. Yogyakarta.
- Ardana Hartana Konsultan “*Pentingnya Manajemen Perubahan Dalam Organisasi –*,” accessed June 11, 2021, <https://ardanakonsultan.com/artikel/pentingnya-manajemen-perubahan-dalam-organisasi/>.
- Arsyad, Azhar. 2003. *Pokok Pokok Manajemen*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

- Djamaluddin Perawironegoro, “*Perubahan Dalam Organisasi*,” accessed June 11, 2021, [https://www.academia.edu/15259117/Perubahan\\_dalam\\_Organisasi](https://www.academia.edu/15259117/Perubahan_dalam_Organisasi).
- Mohd Zahidi, “*Perubahan Dalam Organisasi*” accessed June 12, 2021, [http://www.geocities.ws/psmintura/artikel/perubahan\\_dalam\\_organisasi.htm](http://www.geocities.ws/psmintura/artikel/perubahan_dalam_organisasi.htm).
- Pott, Rebecca and Jeanne La Marsh, 2004, *Managing Change for Success*, Ducas Baird Publishers, London.romlah, *Manajemen Pendidikan Islam Buku DaraS*, 2016, <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/3317>.
- Wanardi, J, 2010, *Manajemen Perubahan*, Kencana Prenada media group, Jakarta.
- Wibowo, 2005, *Manajemen Perubahan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Winardi, 2004, *Manajemen Perubahan*, Kencana, Jakarta.