

**Peranan Manajemen Perubahan dalam Perkembangan Organisasi : Studi Kasus pada Organisasi Himpunan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara**

**<sup>1</sup>Raudah Azzahra Manurung, <sup>2</sup>Nuri Aslami**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: [1raudahazzahra288@gmail.com](mailto:1raudahazzahra288@gmail.com), [2Nuriaslami@uinsu.ac.id](mailto:2Nuriaslami@uinsu.ac.id)

**ABSTRACT**

*Change is an unavoidable process in organizations. Organizational change is the process of moving from a current state to a future state in order to improve the organization. Organizations are constantly changing to anticipate and meet future challenges. Organizational change can occur from outside or from within the organization itself, both in the form of planned and structural changes that need to be managed properly. The method used in the application of this research is research based on qualitative. The type of research used is a literature study. It can be concluded that organizational management is needed to support the change process so that the organization can improve its development. The development of an organization has a great impact on the success or failure of the organization. Organizational change is not always popular because we are reluctant to make all the changes. The existence of organizational change can pose a risk of failure for the organization and requires proper management so that the organization can progress.*

**Keywords:** *Change, Progress, Development*

**ABSTRAK**

Perubahan adalah proses yang tidak dapat dihindari dalam organisasi. Perubahan organisasi adalah proses perpindahan dari keadaan saat ini ke keadaan masa depan dalam rangka meningkatkan organisasi. Organisasi terus berubah untuk mengantisipasi dan menghadapi tantangan masa depan. Perubahan organisasi dapat terjadi dari luar maupun dari dalam

organisasi itu sendiri, baik berupa perubahan terencana maupun struktural yang perlu dikelola dengan baik. Metode yang digunakan dalam penerapan penelitian ini adalah penelitian yang berbasis pada kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur. Dapat disimpulkan bahwa manajemen organisasi diperlukan untuk mendukung proses perubahan agar organisasi dapat meningkatkan perkembangannya. Perkembangan suatu organisasi memiliki dampak yang besar terhadap keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut. Perubahan organisasi tidak selalu populer karena kita enggan melakukan semua perubahan. Adanya perubahan organisasi dapat menimbulkan risiko kegagalan bagi organisasi dan memerlukan pengelolaan yang tepat agar organisasi dapat maju.

**Kata kunci:** Perubahan, Kemajuan, Perkembangan

## **PENDAHULUAN**

Perubahan adalah tindakan beralihnya suatu organisasi dari kondisi saat ini untuk keadaan masa depan yang diinginkan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi. Mengapa organisasi perlu melakukan perubahan dalam menjalankan pekerjaannya? karena untuk lingkungan organisasi yang berkelanjutan untuk membuat perubahan, sehingga organisasi perlu melakukan perubahan. Jika ingin terus eksis dan sukses di masa depan.

Pada saat ini upaya perubahan tidak selalu berjalan mulus, kebanyakan menghadapi perlawanan di tingkat individu atau kelompok atau sebuah organisasi. Perlawanan tampaknya terus berlanjut yang membawa keuntungan dan manfaat di masa lalu karena dibutuhkan langkah-langkah untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan.

Perubahan adalah aspek terpenting dari manajemen yang efektif. Lingkungan bisnis yang dioperasikan organisasi selalu membingungkan dan berarti perubahan, semakin sering terjadi, semakin kompleks dan meluas penanganannya oleh karena itu, perubahan buruk dapat memiliki konsekuensi serius. Untuk meningkatkan, perlu mengenali, memahami, mengelola, dan membuat perubahan individu, kelompok, bukan sekedar organisasi. Organisasi perlu menerapkan perubahan dengan pendekatan yang sesuai dengan situasi saat ini, peran tanggung jawab pemangku kepentingan yang terlibat dalam perubahan harus jelas dan perubahan harus komprehensif, berjangka panjang, dan berkelanjutan konsisten.

Winardi dalam Indah, dkk.(2021:19) mengemukakan bahwa perubahan organisasi adalah suatu kegiatan yang mengubah kondisi lama suatu organisasi menjadi kondisi baru yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi. Konsisten dengan ini, Anne mendesak Maria, perubahan organisasi. Sarana untuk menata kembali unsur-unsur organisasi untuk mengembangkan efisiensi dan efektivitas.

Organisasi perlu dipersiapkan untuk perubahan lingkungan dan pengembangan individu setiap anggota. Perubahan organisasi ditandai dengan semua anggota melakukan berbagai upaya koordinasi di masa depan. Dalam pengertian lain, perubahan organisasi adalah serangkaian proses yang menentukan sikap organisasi terhadap kondisi lingkungan yang dihadapinya. Menurut Sobirin dalam Indah, dkk(2021:19), penggerak perubahan organisasi adalah faktor eksternal dan internal: kemajuan perkembangan teknologi dan integrasi ekonomi internasional, perubahan internal kedua, dan dua inti sesuatu seperti itu. Perubahan budaya, seperti perubahan struktural, termasuk strategi dan struktur organisasi setiap organisasi dalam menghadapi perubahan, meliputi perubahan perilaku pribadi setiap anggota dalam organisasi, dan kebijakan sumber daya manusia di dalam organisasi.

Menurut Prabawanti dalam Indah, dkk (2021:20), ketika sebuah organisasi melakukan perubahan, pemimpin perlu melakukan tiga hal ini adalah strategi komunikasi yang memudahkan anggota untuk memahami seperti apa mereka. Setelah menentukan perubahan dan strategi yang diperlukan, langkah selanjutnya adalah menjadikan strategi sebagai tujuan organisasi. Langkah ketiga adalah mendesain ulang, mengevaluasi, dan merangkul perubahan dalam budaya organisasi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dan menggunakan analisis. Artikel ini menggunakan metode penulisan berupa studi literatur. Metode penelitian studi literatur adalah metode pengumpulan data dengan membaca beberapa jurnal dan buku pendukung yang mendukung pembuatan artikel ini. Sumber penelitian ini sesuai dengan sumber yang terkait dengan dampak perubahan organisasi terhadap perkembangan organisasi.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengertian Manajemen Perubahan Organisasi**

Menurut Simbolon dan Anisah (2017:30), esensi dari perubahan adalah menciptakan kondisi dan perbaikan mood yang lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu, sebuah organisasi hanya dapat bertahan jika dilakukan perubahan. Efektivitas organisasi Anda bergantung pada bagaimana organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan yang ada, sehingga Anda perlu memantau semua perubahan yang terjadi di organisasi.



Menurut Kasali dalam Handayani (2010: 128), perubahan merupakan bagian penting dari manajemen dan akan menjadi satu. Ini mengukur keberhasilan pemimpin organisasi dalam kemampuan mereka untuk mengantisipasi perubahan dan berinovasi sebagai potensi. Hanya sikap pemimpin organisasi yang memiliki kepribadian, perilaku, dan kekuatan yang dapat menghadapi perubahan. Seperti yang dinyatakan Devos dalam Choi (2011: 484), *As change unfolds, organizational members' attitudes toward change evolve as follows: denial, resistance, exploration, and commitment. Commitment is the final stage of the 4-stage model and takes place as organizational members embrace a proposed change.*

Perubahan organisasi merupakan suatu langkah menuju perpindahan suatu organisasi dari keadaan sebelumnya ke keadaan masa depan yang memenuhi harapan semua anggota dalam rangka kemajuan organisasi. Konsisten dengan pernyataan tersebut adalah pendapat Anne Maria dalam Kahar (2008:2), dimana perubahan organisasi adalah suatu kegiatan untuk mengembangkan unsur-unsur baru dalam suatu organisasi untuk meningkatkan keberhasilannya. Semakin cepat dunia berkembang, semakin yakin bahwa suatu organisasi akan segera melakukan perubahan-perubahan yang lebih progresif dan lebih baik sehingga tidak mengalami kegagalan.

Perubahan organisasi sangat penting, tetapi tidak semua perubahan organisasi didorong. Saat kemajuan dibuat, perubahan dibuat untuk mencegah kemunduran organisasi, mendorong para pemimpin organisasi untuk melakukan pengawasan yang kuat.

### **Faktor Pendorong Perubahan Organisasi**

Perubahan-perubahan yang terjadi pada organisasi, biasanya ditimbulkan oleh aneka macam kekuatan eksternal dan internal yang berinteraksi satu sama lain. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain:

#### **1. Faktor Eksternal**

##### **a. Karakteristik demografis**

Faktor demografis meliputi usia, pendidikan, tingkat keterampilan, jenis kelamin, imigrasi, dan lainnya. Saat ini, komposisi angkatan kerja berubah dan tren ini menjadi lebih beragam. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola kohesi secara efektif jika ingin mendapatkan kontribusi dan keterlibatan yang maksimal dari karyawannya. Keragaman tenaga kerja menentukan perawatan yang semakin beragam sesuai dengan karakteristik kebutuhan yang terus berkembang. Kebijakan manajemen sumber daya manusia harus diubah untuk menarik dan mempertahankan pekerja, dan

organisasi harus dapat melayani kepentingan pekerja sebagai akibat dari keragaman ini.

b. Teknologi

Organisasi tidak bisa mengabaikan perkembangan teknologi yg semakin cepat. Perkembangan teknologi baru menyebabkan perubahan keterampilan, pekerjaan, struktur dan juga budaya. Sehingga organisasi wajib selalu mengikuti perkembangan teknologi supaya tidak tertinggal. Organisasi manufaktur juga organisasi jasa usahakan semakin menaikkan penggunaan teknologi yang canggih untuk memperbaiki produktivitas dan *market competitiveness*.

c. Perubahan pasar

Karena pasar terus berubah dan mencari peningkatan dan layanan yang memuaskan, perusahaan perlu merespon dengan cepat kebutuhan pasar atau pelanggan agar menjadi organisasi yang kompetitif. Manajer yang bijaksana selalu berusaha untuk tetap selangkah lebih maju dari persaingan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengubah cara mereka berinteraksi dengan pelanggan mereka. Perusahaan yang tidak sesuai dengan pasar atau preferensi pelanggan tertinggal.

d. Sosial dan politik

Tekanan sosial dan politik dapat mempengaruhi perubahan organisasi. Pengusaha yang kuat sering dapat memberikan tekanan melalui Kongres. Namun, umumnya sulit bagi organisasi untuk memprediksi perubahan politik, sehingga banyak organisasi menyewa konsultan untuk mengidentifikasi dan menanggapi perubahan sosial dan politik.

2. Faktor Internal

a. Strategi organisasi

Karena ruang lingkup perusahaan terus berubah, organisasi perlu mengidentifikasi dan merespons strategi yang digunakan. Mengubah rencana strategis dan ubah rencana operasional, perubahan kebijakan dan prosedur harus dilakukan secara berkelanjutan.

b. Munculnya peralatan baru

Perubahan teknologi baru bersifat langsung dan mempengaruhi cara orang bekerja dalam suatu organisasi. Teknologi baru harus membuat perusahaan lebih kompetitif.

c. Sikap karyawan

Ketidakpuasan karyawan muncul dari kebutuhan yang tidak terpenuhi dan ketidakpuasan kerja. Organisasi perlu mengatasi masalah ini dengan pendekatan yang berbeda untuk desain kerja, konflik peran, dan ambiguitas

organisasi. Organisasi harus mampu menilai dan menghargai kinerja karyawan.

### **Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kemajuan Organisasi**

Perubahan organisasi dapat berupa upaya pengembangan masyarakat. berdasarkan Menurut survey yang dilakukan oleh Lumintang (2015:6), pada saat masyarakat melakukan pembangunan di desa mayoritas masyarakat mengalami peningkatan atau perubahan taraf hidup dan taraf hidup, dan ada sebagian kecil sehingga terjadi perubahan yang baik Ini menyatakan bahwa itu dibawa. Mereka yang bersikeras tidak ada perubahan karena tidak mau mencoba dan tidak ada ingin menantang pembangunan dan menjadi acuh tak acuh. Perubahan dalam organisasi masyarakat berarti berubah menjadi lebih baik, berdasarkan perspektif pribadi dari orang-orang yang terkena dampak. Tidak semua langkah dalam hidup memiliki pendapat yang sama dan merasakan perubahan yang sama.

Menurut Lumintang (2015: 9), perilaku organisasi dapat menjadi perilaku banyak orang, hal ini dipengaruhi oleh sikap terhadap sesuatu. Ketika seseorang memiliki sikap positif, mereka cenderung berperilaku positif, yang lebih berpeluang daripada seseorang yang memiliki sikap negatif. Partisipasi masyarakat dan kapasitas masyarakat sangat erat kaitannya.

Adanya partisipasi masyarakat merupakan sikap yang menunjukkan kemampuan awal pengembangan diri. Kemampuannya adalah semua tentang kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang lebih baik, mendorong sikap seseorang untuk secara sadar dan bebas memilih dan menyetujui sesuatu, menerapkan nilai, atau mengambil pekerjaan. Kepribadian merupakan sikap inovatif dalam pembangunan. Dalam hal ini, sikap inovatif kemajuan organisasi dapat dikatakan sebagai organisasi yang progresif.

Poluakan (2015: 1058) menyatakan bahwa untuk mencapai perubahan organisasi yang progresif memerlukan fokus pada peningkatan kemampuan untuk mengatasi semua tantangan dan peluang yang menimbulkan masalah. Dalam hal ini, perubahan dalam organisasi lebih efektif dan fleksibel. Agar perubahan dalam organisasi menjadi lebih efektif, perubahan dalam organisasi adalah perubahan perilaku dan proses manusia di dalam organisasi, artinya harus diarahkan. Oleh karena itu, ketika perubahan organisasi terus meningkat, demikian pula kemajuan organisasi.

Kahar (2008:26), di sisi lain, menunjukkan bahwa kepemimpinan oleh pemimpin memiliki dampak langsung pada perubahan organisasi. Hal ini sangat mendukung bagi para pemimpin dalam menjalankan perannya. Ini berarti bahwa kepemimpinan manajer dan eksekutif juga dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap perubahan organisasi. Oleh karena itu, semakin sukses manajer memimpin organisasi dan membuat perbedaan dalam organisasi, semakin baik, semakin progresif organisasi, dan semakin banyak pengalaman organisasi akan selalu ditingkatkan.

Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan perubahan berhasil jika kuat dan dapat memainkan perannya. Kepemimpinan tidak memungkinkan manajer untuk mandiri, tetapi membutuhkan komitmen. Dalam komitmen organisasi, Kurniawan (2015: 99) mengemukakan bahwa komitmen perlu dipertahankan. Oleh karena itu, diperlukan program pemberdayaan yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Luthans dalam Thoyib (2005: 64) menyatakan bahwa setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan. Pemimpin tidak boleh memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bertanya atau meminta penjelasan (otoriter). Pemimpin membiarkan bawahannya berdiskusi dan bertanya (demokrasi), dan terkadang pemimpin menyerahkan situasi saat ini kepada bawahannya (*laissez-faire*).

Berikutnya adalah perubahan organisasi terkait etika agama. Dalam hal ini, Yousef dalam Dewi dan Bawono (2008:66) menyatakan bahwa hal tersebut tidak menjadi masalah selama etika agama dalam perubahan organisasi tidak mengubah nilai dan tujuan inti organisasi serta bermanfaat bagi organisasi.

Oleh karena itu, dalam hal ini bukanlah etika seperti etika agama yang digunakan oleh lembaga-lembaga publik. Sama sekali tidak berpengaruh pada organisasi, tetapi jika etika diterapkan dengan baik, akan membawa kemajuan bagi organisasi melalui perubahan dalam organisasi karena penerapan etika dalam agama.

## **KESIMPULAN**

Perubahan organisasi adalah suatu pembaharuan keadaan, kebijakan, taktik juga syarat yg berlaku sebelumnya lalu diganti buat diterapkan dalam saat sekarang. Perubahan organisasi tak jarang dicirikan menjadi wahana buat menaikkan efisiensi kinerja setiap anggota buat melangkah ke arah yg lebih maju sebagai akibatnya cepat tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Faktor-faktor perubahan disebabkan oleh perubahan dalam kerangka masyarakat. Organisasi perlu dipersiapkan untuk perubahan berupa nilai-nilai sosial, pola, perilaku,

struktur organisasi, institusi sosial, kelas sosial, kekuasaan dan otoritas, interaksi sosial, dan arus informasi yang semakin canggih dari waktu ke waktu. Ada hubungan antara perubahan dan kemajuan organisasi, sebagai meningkatkan komitmen bersama untuk mencapai tujuan, adanya sikap etis dalam mengelola organisasi, lebih banyak orang berbakat, dan kemampuan kepemimpinan manajer.

Perubahan adalah proses yang berkesinambungan seiring dengan pertumbuhan organisasi. Di satu sisi, faktor eksternal mendukung perubahan, dan di sisi lain, perubahan dianggap sebagai kebutuhan internal. Semua organisasi perlu menanggapi dengan tepat dan cerdas dorongan ini. Untuk menjalankan proses perubahan, diperlukan manajemen perubahan dengan kerja dari berbagai pihak yang terlibat dalam model perubahan dan aktivitas perubahan. Dengan adanya perubahan, organisasi diharapkan dapat tumbuh dan bersaing dalam dunia bisnis yang selalu baik dalam berbisnis.

Dampak perubahan organisasi yang berdampak positif dan negatif terhadap perkembangan organisasi perlu diperjelas agar organisasi dapat berjalan dengan lancar. Secara khusus, efek buruk yang terjadi harus dihindari dan diwaspadai. Jika tidak mengamatinya, maka akan memiliki masalah yang tidak diinginkan untuk organisasi dan harus menanganinya sesuai dengan itu.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Choi, M. 2011. Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479-500.
- Dewi, P. I, dkk. 2021. Peran Manajemen Peubahan Terhadap Kemajuan Organisasi. *Jurnal Improvement*. 8(1), 18-28.
- Dewi, S. S., & Bawono, I. R. (2008). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Bank Umum Non Syariah di Wilayah Eks Karesidenan Banyumas Jawa Tengah). *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 12(1). 65-78.
- Diana., Aslami, N. (2022). *Analysis of the Impact of Change Management Implementation on an Organization*. *Jurnal EkonomiManajemenAkuntansi Dan Keuangan*,3(2).
- Diana., Aslami, N. (2022). *Analysis of the Impact of Change Management Implementation on an Organization*. *Jurnal EkonomiManajemenAkuntansi Dan Keuangan*,3(2).



- Handayani, A.2010. Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi. *Jurnal Insan Media Psikologi*. 12(03), 11.
- Harton & Deny Dwi Hartono. (2014). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan UMKM di Surakarta. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 14(1),15-30.
- Kahar, I. A. 2008. Konsep kepemimpinan dalam perubahan organisasi (Organizational Change) pada perpustakaan perguruan tinggi. *Pustaka: Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*, 4(1), 21-27.
- Kurniawan, A. 2015. Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95-118.
- Lumintang, J. 2015. Pengaruh Perubahan Sosial Terhadap Kemajuan Pembangunan Masyarakat Di Desa Tara-Tara I. *Acta Diurna Komunikasi*, 4(2), 1-9.
- Muhammad Arifin. *Strategi Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan disiplin Perguruan tinggi*. Jurnal EduTech h Vol. 3 No. 1 Maret 2017
- Poluakan, F. A. 2016. Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4), 1057-1067.
- Simbolon, R., & Anisah, H. U.2017. Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 1(1), 27-42.
- Thoyib, A. 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(1), 60-73.
- ZSalman, R. (2021). Perubahan dan Inovasi Pelayanan Publik Di Era New Normal Pandemi Covid-19 zChanges and zInnovationsQin zPublic Services in the NewNormal. *Journal of Public z Administration andzGovernment*, 3(1 April), 28–36.