

**Penerapan Manajemen Perubahan dan Inovasi pada Suatu Organisasi (Studi Kasus:  
Harian Pagi Koran Riau)**

**Fahmi Rizky, Nuri Aslami\***

**Universitas Islam Negeri Sumatera Utara**

Korespodensi Penulis:

Email : [fahmy211a@gmail.com](mailto:fahmy211a@gmail.com), [nuriaslami@uinsu.ac.id](mailto:nuriaslami@uinsu.ac.id)\*

***ABSTRACT***

*Application of Change Management and Innovation. This research intends to analyze and study the extent to which the application of change management and innovation was carried out in the Riau Daily Morning Koran to attract the attention of the people. This study uses a qualitative method with a single case study approach. This method is used in order to be able to describe the case in a comprehensive, broad and deep way. Information is combined with first conducting monitoring, then followed by question and answer from various interviewees screened to guide the information obtained also by reviewing bibliography and other sources. The information obtained from direct observation in the field, which is the object of this research is the company and the informants are consumers and citizens. The results of the research show that an important step in implementing change management in improving the organization can be carried out in several stages, namely changes at the individual level, changes at the group level, and changes at the organizational level.*

*Keywords: Change Management, Innovation, Customer Satisfaction*

**ABSTRAK**

Penerapan Manajemen Perubahan serta Inovasi. Riset ini bermaksud buat menganalisa serta mempelajari sejauhmana penerapan pada manajemen perubahan serta inovasi yang dicoba pada Harian Pagi Koran Riau buat menarik atensi warga. Penelitian ini menggunakan metode

kualitatif dengan pendekatan single case study. Metode ini digunakan agar bisa menarangkan kasus dengan cara keseluruhan, luas serta mendalam. Informasi digabungkan dengan terlebih dulu melaksanakan pemantauan, terkini setelah itu dilanjutkan dengan tanya jawab bermacam nara pangkal tersaring buat memandu informasi yang didapat pula dengan kajian daftar pustaka serta sumber- sumber yang lain. Informasi yang didapat dari amatan langsung di lapangan, yang mana yang jadi obyek dari riset ini adalah perusahaan serta yang jadi informan merupakan konsumen dan warga. Hasil riset membuktikan tahap penting menerapkan manajemen perubahan pada meningkatkan organisasi yang bisa ditempuh dengan sebagian tahap, ialah perubahan pada tingkatan individu, perubahan pada tingkatan kelompok, serta perubahan pada tingkatan organisasi.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Inovasi, Kepuasan Pelanggan

## PENDAHULUAN

Desakan pergantian terangkai karena berbagai bermacam pemikiran kehidupan, baik orang, sedompok warga, tubuh, tubuh tercetak pabrik. Mengenai yang amat berarti pada pandangan pergantian pada dasarnya berawal dari factor dalam serta eksternal pada pabrik. Dengan tata cara rinci Drucker (1993), mengatakan sebagian akar pembaruan sesuatu tubuh atau pabrik bisa berawal dari: *the unexpected, the incongruity, innovation based on process need, changes in industry structur or market structur, demographics, change in perception mood and meaning and new knowledge*. Dari akar berarti desakan pembaruan tubuh atau pabrik buat Drucker itu, hingga akar pergantian tubuh atau pabrik bisa berawal dari atmosfer dalam ataupun eksternal yang tidak diharapkan.

Untuk Hussy (2000), aspek pelopor terjadinya pergantian ialah pergantian teknologi yang lalu meningkat, pertandingan lalu jadi intensif dan jadi lebih mengglobal, pelanggan lalu jadi banyak dorongan, profil demografis negara berganti, privatisasi milik masyarakat sinambung dan *stakeholders* berharap lebih banyak angka. Kebalikannya Kreitner dan Kinicki, berkata kemauan akan pergantian dipengaruhi oleh energi eksternal yang melingkupi *demographics characteristics, technological advancements, market changes, social and political pressures* dan energi dalam yang melingkupi *human resources problems* ataupun *prospects, managerial behavior* ataupun *decisions* (Hughes, RL, Ginnett, RC, & Curphy, GJ. 2009)

Dari pangkal terjadinya pergantian sesuatu badan yang gimana dari cuplikan Drucker, dorongan pergantian bagus itu dari pandangan dalam dan eksternal badan dan yang dikatakan oleh Kreitner dan Kinicki, dan dorongan pergantian yang dibidang Hussey, sampai tubuh dengan metode sadar harus melakukan pergantian dengan metode yang sungguh- sungguh dan kemudian lalu menembus berganti sedemikian itu pula dorongan dan desakan pergantian membutuhkan badan buat lalu dapat berganti. Pergantian bisa pula berarti melakukan kondisi dengan tata cara terbaru, menduga arah terbaru, mengadopsi teknologi terbaru, memasang sistem terbaru, menduga prosedur- metode manajemen terbaru, pencampuran (*merging*),

melakukan reorganisasi, atau terjadinya kejadian yang beradat mengganggu (disruptive) yang amat berarti.

Potts serta Lamarsh memandang kalau perubahan ialah perpindahan dari kondisi saat ini sesuatu organisasi mengarah kondisi yang di idamkan di masa depan. Perubahan dari kondisi saat ini itu diamati dari ujung bentuk, cara, individu serta adat. Uraian manajemen perubahan begitu juga diungkapkan Potts serta Lamarsh pula dianut Wibowo (2007) merupakan sesuatu cara dengan cara analitis dalam mempraktikkan wawasan, alat serta pangkal energi yang dibutuhkan buat mempengaruhi perubahan pada orang yang hendak terserang akibat dari cara perubahan itu.

Perubahan, bagi Lewin, terjalin sebab timbulnya tekanan- tekanan kepada organisasi, individu, ataupun kelompok. Model yang telah ditemukan Lewin ini ialah sesuatu analisa daya lingkungan baik itu secara internal serta eksternal suatu organisasi. Beliau lebih memajukan persoalan“ kenapa” individu, kelompok, ataupun organisasi melaksanakan perubahan. Dari persoalan ini, beliau menciptakan sesuatu analisa kalau perubahan organisasi dipengaruhi oleh 2 golongan yang silih berdekatan serta silih berlawanan. Beliau berkesimpulan kalau daya titik berat (driving force) hendak berdekatan serta melawan dengan kesungkapan (resistences) buat berganti (Kasali, 2005). Kekuatan- kekuatan yang mendesak perubahan di satu bagian serta kekuatan- kekuatan yang menyangkal perubahan di bagian lain merupakan 2 pandangan yang senantiasa berdekatan serta berlawanan satu serupa lain buat memastikan ke mana arah perubahan terjalin( Frinces, 2008).

Tidak hanya mempraktikkan manajemen perubahan, inovasi dalam sesuatu perusahaan pula ialah perihal yang amat berarti buat menarik klien terkini. Inovasi di dalam sesuatu perusahaan ialah sesuatu wujud reaksi dari situasi kompetisi upaya yang terdapat. Perusahaan yang mempunyai tingkatan inovasi yang besar serta bisa meningkatkan produk terkini hendak memperbesar mungkin mereka buat bisa jadi yang awal dalam menjual sesuatu produk serta mendapatkan banyak profit selaku pioner walaupun pada faktanya tidak terdapat agunan kalau jadi pioneer hendak membagikan profit dalam waktu jauh (Kessler serta Chakrabharti, 1996).

Riset ini bermaksud buat menganalisa serta mempelajari sejauhmana aplikasi manajemen perubahan serta inovasi yang dicoba pada Harian Pagi Koran Riau buat menarik atensi warga.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memakai metode kualitatif dengan analisis single case study. Hal ini digunakan agar bisa menarangkan masalah secara global, luas serta mendalam. Informasi digabungkan dengan terlebih dulu melaksanakan pemantauan, terkini setelah itu dilanjutkan dengan tanya jawab bermacam nara pangkal tersaring buat memandu informasi yang didapat pula dengan kajian daftar pustaka serta sumber- sumber yang lain.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pergantian ialah ganti wujud dari situasi yang dikala ini membidik situasi yang diharapkan di era yang akan datang, suatu situasi yang lebih baik. Pergantian dalam perbandingan yang amat besar dikemukakan oleh Toffler( 1980) yang memberi tahu jika telah terangkai gelombang dini berlaku seperti revolusi pertanian, disusul dengan gelombang kedua berupa revolusi pabrik. Dalam memandang adanya tanda- tanda pergantian, terdapat berbagai macam pandangan hal gimana terjadinya pergantian itu, ada yang memandang pergantian berlaku seperti suatu metode, ada yang melakukan dalam bentuk tahapan, ada pula yang melakukan dengan pendekatan sistem, dan ada pula yang mengajukan pergantian berlaku seperti suatu bentuk.

### A. Kekuatan - Kekuatan Penyebab Perubahan

#### 1. Kekuatan-Kekuatan Eksternal

Pergantian badan terangkai karena adanya perubahan- pergantian dalam berbagai variable eksternal sejenis system politik, ekonomi, teknologi, pasar, dan nilai- angka. Ekskalasi bayaran dan kelangkaan berbagai semacam; SDA, keamanan karyawan dan peraturan- peraturan anti kontaminasi, boikot konsumen ialah beberapa coretan faktor- aspek zona yang mengganti kehidupan orang bagus berlaku seperti karyawan atau pelanggan dalam tahun- tahun terakhir. Berbagai energi eksternal dari kemajuan teknologi sampai kegiatan- aktivitas pertandingan dan pergantian pola kehidupan, dapat menekan badan untuk mengubah tujuan, wujud dan aturan metode operasinya.

#### 2. Kekuatan-Kekuatan Internal

Kekuatan- daya pengubah dalam yakni hasil dari faktor- aspek sejenis tujuan, strategi, kebijaksanaan administratif dan teknologi terbaru serta aksi dan tindakan para karyawan. Aksi dan ketidakpuasan karyawan sejenis ditunjukkan dalam kadar perputaran atau pemogokan, dapat memunculkan berbagai pergantian dalam kebijaksanaan dan praktek manajemen serta disiplinnya para karyawan pula yakni pandangan dalam dalam aplikasi pergantian.

### B. Cara-cara Penanganan Perubahan

Ada dua pendekatan penanganan perubahan pada suatu organisasi, yaitu:

#### 1. Proses perubahan reaktif

Manajemen bereaksi atas isyarat kalau perubahan diperlukan, penerapan perubahan sedikit untuk sedikit buat menanggulangi permasalahan khusus yang mencuat. Selaku ilustrasi, apabila peraturan terkini dari penguasa meminta perusahaan buat memiliki proteksi kepada kebakaran, hingga administrator bisa jadi hendak membeli perlengkapan pemadam kebakaran.

#### 2. Program perubahan yang direncanakan (planned change)

Disebut selaku cara proaktif. Manajemen melaksanakan bermacam pemodalan durasi serta sumberdaya yang lain yang berarti buat mengubah cara- cara pembedahan suatu

organisasi. Perubahan yang direncanakan ini didefinisikan selaku penyusunan serta aplikasi inovasi sistemis, kebijaksanaan ataupun tujuan terkini, ataupun sesuatu perubahan dalam metafisika, iklim serta style pengoperasian dengan cara terencana. Pendekatan ini pas apabila totalitas organisasi, ataupun seberapa besar dasar suatu organisasi, wajib mempersiapkan diri ataupun membiasakan dengan perubahan.

Di dalam cara perubahan ada seseorang ataupun orang yang bertanggung jawab atas andil kepemimpinan dalam cara pengurusan perubahan. Orang ini diucap dengan “Change Agent” (pengantar perubahan). Sebaliknya orang ataupun golongan yang ialah target perubahan diucap “sistem konsumen”. Pengantar perubahan ini bisa berawal dari para anggota organisasi ataupun bisa selaku konsultan dari luar organisasi.

Dengan memandang secara singkat, apa penafsiran organisasi serta penafsiran inovasi, hingga kita bisa mendapatkan cerminan kalau di dalam suatu organisasi pula membolehkan terbentuknya suatu inovasi. Oleh sebab itu bisa kita simpulkan, kalau inovasi dalam organisasi merupakan suatu perihal yang terkini yang berbentuk apapun yang terjalin di dalam suatu organisasi baik secara resmi ataupun organisasi informal. Inovasi yang terjalin dalam suatu organisasi ialah cara perkembangan organisasi tersebut, tetapi bermacam halangan serta halangan hendak terjalin dikala inovasi itu mulai merambah ke organisasi. Dengan menguasai cara inovasi dalam organisasi paling tidak hendak bisa kurangi kegoncangan organisasi dalam melakukan gdifusi inovasi.

Inovasi selaku sesuatu buah pikiran terkini yang diaplikasikan buat memelopori ataupun membenarkan sesuatu produk ataupun cara serta pelayanan. Inovasi merupakan pengembangan serta aplikasi gagasan atas buah pikiran terkini oleh orang dimana dalam waktu durasi khusus melaksanakan transaksi- transaksi dengan orang lain dalam sesuatu aturan badan. Perihal ini cocok dengan penafsiran inovasi menurut UU Nomor. 18 tahun 2002, ialah aktivitas riset, pengembangan, serta atau ataupun perekayasaan yang bermaksud meningkatkan aplikasi efisien nilai serta kondisi ilmu wawasan yang terkini, ataupun metode terkini buat mempraktikkan ilmu wawasan serta teknologi yang sudah terdapat ke dalam produk ataupun cara penciptaan.

## **KESIMPULAN**

Tahap penting menerapkan manajemen perubahan pada meningkatkan organisasi bisa ditempuh dengan sebagian tahap, ialah: perubahan pada tingkatan orang, perubahan pada tingkatan kelompok, serta perubahan pada tingkatan organisasi. Perubahan pada tingkatan individual, perubahnna pada tingkatan kelompok belum diucap selaku usaha organisasi buat meningkatkan dirinya. Lagi perubahan yang terjalin pada tingkatan keorganisasian dengan cara biasa diklaim orang selaku pengembangan organisasi (organizational development). Ada pula profit menghasilkan perubahan buat pengembangan organisasi merupakan: organisasi bisa memastikan pola pengembangan organisasi yang cocok dengan kompetensi serta daya organisasi pada pola perubahan yang hendak dijalani lebih bertabiat antisipatif; pemograman

pengembangan serta penerapan tahap strategisnya lebih bertabiat adaptif kepada perubahan area sanggup menghasilkan masa depan buat dunianya; pengembangan organisasi hendak sanggup membuat standar mutu yang sudah dipersyaratkan oleh organisasi ataupun standar mutu lain pengembangan organisasi bisa didesain sendiri alhasil sanggup menghasilkan kelebihan serta karakteristik diantara para kompetitor.

## **REFERENSI**

- Fullan, Michael, 2004. *Leading in a Culture of Change*. San Fransisco: Jossey-Bass
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., and Donnelly. Jr, James H, 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Binarupa Aksara
- Greenberg Jerald and Robert A. Baron, 1993. *Behavior in Organizations. Understanding And Managing The Human Side of Work*. Prentice Hall Inc [http://managementhelp.org/org\\_chng/od-field](http://managementhelp.org/org_chng/od-field)
- Kasali, Renald, 2005. *Change*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kasim. Iskandar, 2005. *Manajemen Perubahan*, Bandung:Alfabeta
- Kotler, John, P, 1996. *Leading Change*, Havard Business School Press
- Kotler, Philip. 2000. *Manajemen Pemasaran*.  
Jakarta: Bumi Aksara.
- Lewin, Kurt, 1997. *Resolving Social Cinflicts and Field Theory in Social Science*, American Psychology Association
- Moleong, Lexy J, 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya
- Wibowo, 2007. *Manajemen Perubahan*.  
Jakarta: Rajagrafindo Persada Winardi J.2003.*Entrepreneur&Entrepreneurship*.  
Jakarta. Prenada Media.