

## Manajemen Perubahan (Studi Literatur)

Nuri Aslami<sup>1</sup>, Mila Sastika<sup>2</sup>

Ekonomi Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : [nuriaslami@uinsu.co.id](mailto:nuriaslami@uinsu.co.id)<sup>1</sup>, [mila15astika@gmail.com](mailto:mila15astika@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak** - Sebagai pelaku ekonomi, masyarakat menghadapi berbagai pilihan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun pemenuhan kebutuhan tersebut tidak bersifat permanen, apalagi di era modern dimana masyarakat harus melakukan perubahan yang meyakinkan dan adaptif. Ini adalah suatu keharusan ketika perubahan bersifat masif, cepat dan dinamis. Kabar baiknya adalah bahwa menganalisis tren dan perilaku sosial ekonomi dapat menjadi dasar peramalan yang membuat perubahan dapat diprediksi. Perubahan adalah alasan mengapa pelaku dapat hidup dan terus berkembang. Dari sudut pandang organisasi unit bisnis, kita dapat melihat bahwa banyak perusahaan harus berhenti beroperasi karena tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan. Ini tidak hanya berlaku untuk perusahaan yang mencari keuntungan, meskipun banyak organisasi sosial nirlaba telah kehilangan kualitas dan daya saingnya, seperti universitas, yang melanjutkan metode lama dalam mengatur sistem pendidikan.

**Keywords:** *manajemen perubahan, ekonomi, bisnis*

**Abstract** - As economic actors, people face various choices to fulfill their life needs. However, the fulfillment of these needs is not permanent, especially in the modern era where society must make convincing and adaptive changes. This is a must when changes are massive, fast and dynamic. The good news is that analyzing socioeconomic trends and behavior can form the basis of forecasts that make change predictable. Change is the reason why actors can live and continue to grow. From the point of view of the business unit organization, we can see that many companies have had to stop operating because they could not adapt to the changes. This does not only apply to for-profit corporations, although many non-profit social organizations have lost their quality and competitiveness, such as universities, which are continuing old methods of governing the education system.

**Keywords:** *change management, economics, business*

## PENDAHULUAN

Istilah manajemen perubahan secara parsial terdiri dari dua kata, yaitu: a) manajemen dan b) perubahan. Secara terminologi arti manajemen di artikan oleh beberapa ahli di antaranya Rue & Byars mengatakan “management isa form of work activities involves coordinating an organizaton’s and capial-toward acomplishing organizational

objectives”. Orang dulu percaya bahwa ada satu hal yang tetap di dunia ini Perubahan, di era globalisasi dan informasi ini, perubahan itu sendiri telah terjadi mengalami perubahan. Perubahan masa kini dan masa depan tidak hanya konstan, tetapi menjadi cepat, radikal dan di mana-mana. Ketika perubahan adalah perubahan itu sendiri, pemimpin dibutuhkan memiliki kemampuan untuk membawa perubahan dalam organisasi sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis tempat tersebut kegiatan organisasi. Itu sebabnya pemimpin harus mengenali karakteristik perubahan era globalisasi dan era informasi ini beri mereka rasa urgensi tentang pentingnya hal itu kemampuan mengelola perubahan. Ketika dorongan ini muncul, Manajer harus mengeksplorasi kompetensi baru manajemen perubahan.

Banyak sistem informasi akuntansi dan sistem informasi manajemen Sketsa konsultan berakhir di ruang penyimpanan lemari pakaian untuk posisi manajer karena sistem tidak diterapkan. System Informasi yang dirancang untuk mengubah cara perusahaan dan pemangku kepentingan mereka melakukan bisnis gagal karena ketidakmampuan manajemen internal manajemen perubahan. Artikel ini ditulis karena dua alasan berikut. Yang pertama adalah Perubahan pada perubahan itu sendiri, seperti dijelaskan di atas. Perubahan yang telah dialami oleh perubahan ini membutuhkan keahlian Perantara dalam manajemen perubahan. Alasan kedua adalah ketidak mampuan Karyawan dalam manajemen perubahan, berbagai sistem manajemen (mis termasuk sistem informasi manajemen dan sistem informasi akuntansi) yang tidak berhasil dilaksanakan seperti yang direncanakan oleh konsultan. Tujuan yang luar biasa Kesadaran dicapai melalui tulisan ini pemimpin karena keterampilan mengarungi mereka lingkungan bisnis yang bergejolak ini

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi literatur atau studi kepustakaan. Studi literatur dapat ditempuh dengan jalan mengumpulkan referensi yang terdiri beberapa penelitian terdahulu yang kemudian dikompilasi untuk menarik kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **a. Perubahan Atas Perubahan**

Perubahan lingkungan bisnis global saat ini mengikuti pola yang sangat berbeda dari masa lalu. Karena persaingan yang sangat ketat dan penggunaan teknologi informasi di segala bidang kehidupan meningkat pesat, perubahan lingkungan bisnis global berlangsung terus menerus, cepat, fundamental dan meluas. Perubahan di era globalisasi tidak pernah begitu berkesinambungan, cepat dan begitu mendasar dan kurang umum hari ini daripada sebelumnya kemanusiaan sepanjang sejarah. Jelaskan perubahannya Kurva diikuti dengan perubahan berikut ketika periode berubah sebelum kehabisan. Akhir dari perubahan harus segera diikuti Bersiaplah untuk perubahan berikutnya, jadi ubahlah Bersikaplah gigih dan cepat. Dihadapkan pada perubahan yang terus menerus, cepat, dan mendasar Mari kita segera mendengarkan kisah penebang kayu. Penebang terpaksa menebang pohon dari hutan untuk mengisinya Selama musim hujan, ia menyediakan kayu bakar untuk keluarganya. Penebang pohon itu melakukan tugas mereka hanya dua minggu sebelum musim hujan. Karena Ketika hujan datang, dia segera pergi ke hutan dengan gergaji mesinnya. Dia Saya bekerja keras sepanjang hari selama dua minggu untuk menebang pohon Dapatkan kayu bakar secukupnya sesuai kebutuhan\ keluarganya saat musim hujan. Tapi karena dia tidak menajamkan matanya lihat sebelum dia pergi ke hutan dan karena dia baik-baik saja di hutan sibuk setiap hari dengan penebangan, mata gergaji Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Vol. 12, nomor 3, 1997 menjadi bosan Semakin

dia mencoba menebang pohon itu, semakin sulit Penipisan dan penebangan pohon yang tidak efisien. Logger ini akhirnya kehabisan perbekalan dan tidak bisa mengisi ulang kewajiban menyediakan kayu bakar untuk kebutuhan keluarganya musim hujan Kalau saja dia mengasah mata gergajinya secara teratur sebelum dia pergi ke hutan dan mengambil waktu sejenak setiap hari Mempertajam mata gergaji secara efektif dan efisien menebang pohon untuk memenuhi kebutuhan kayu bakar bagi keluarganya Musim hujan bisa dipenuhi. Dalam lingkungan bisnis yang bergejolak, orang harus belajar dari cerita penebang pohon di atas. Mempertimbangkan perubahannya, teman-teman kecenderungan untuk menunda persiapan untuk perubahan sampai perubahan tersebut terjadi benar-benar datang Terlalu sedikit persiapan sebelum kedatangan Perubahan tidak memungkinkan kita untuk bertahan hidup menghadapi perubahan lingkungan sedemikian rupa sehingga dapat dimulai secara tiba-tiba di daerah terpencil bahkan dapat membuat kita keluar dari lalu lintas. Begitu juga gaya hidup yang tidak membuat kita fleksibel Saat Anda dihadapkan pada perubahan, Anda menemukan diri Anda dalam posisi rentan Untuk mengganti Jurnal Ekonomi dan Keuangan Indonesia.

**Perubahan Macam Apa Yang Perlu Dikelola?** Menurut ukurannya, perubahan dapat dibagi menjadi dua macam : (1) perubahan kecil, dan (2) perubahan besar. Perubahan kecil dilaksanakan secara bertahap atau secara perlahan-lahan, dengan langkah-langkah perubahan kecil, sedangkan perubahan besar adalah perubahan yang bersifat transformasional. Perubahan Kecil (Incremental Change). Perubahan kecil biasanya merupakan hasil suatu analisis rasional dan proses perencanaan. Perubahan ini merupakan suatu tujuan yang diinginkan dengan serangkaian langkah khusus untuk mewujudkannya. Perubahan kecil umumnya terbatas lingkungannya dan seringkali dapat dikembalikan ke asal perubahan. Jika perubahan tidak berhasil, kita dapat selalu kembali ke cara lama. Perubahan kecil biasanya tidak mengganggu pola lama perubahan ini merupakan kepanjangan dari apa yang telah dilakukan di masa lalu. Dalam proses perubahan kecil ini, kita merasakan bahwa kita masih dalam posisi mengendalikan. Perubahan Transformasional (Transformational Change). Perubahan transformasional merupakan perubahan mendalam yang menuntut cara baru untuk berpikir dan berperilaku. Perubahan ini mempunyai lingkup luas, tidak berhubungan dengan masa lalu, dan umumnya tidak dapat dikembalikan ke kondisi asal perubahan. Perubahan transformasional mengubah secara mendasar pola tindakan kita, dan mencakup pengambilan resiko. Dalam proses perubahan transformasional, kita melepaskan diri dari posisi pengendalian, karena kita memfokuskan ke eksperimen, yang mempunyai kemungkinan gagal.

#### **b. Perubahan Transformasional Menuntut Kompetensi Leadership dan Managership**

Oleh karena itu, perubahan kecil adalah hasil dari analisis rasional dan Proses desain sehingga perubahan kecil hanya membutuhkan pengetahuan Manajemen proses implementasi. Tapi untuk sebuah perubahan transformasi yang memiliki sifat transformasi yang dijelaskan pada bagian di atas, keterampilan pengawasan diperlukan selain keterampilan manajerial dalam proses perubahan. Keterampilan kepemimpinan diperlukan untuk memulai dan memulai Mempercepat perubahan karena adanya perubahan yang dibutuhkan menciptakan rasa urgensi dalam fase awal Berubah dan membutuhkan banyak energi dari semua karyawan Organisasi dalam fase berikut dari proses perubahan. Keahlian Keterampilan kepemimpinan diperlukan untuk mengubah seluruh proses di bawah kendali Gambar 3 mengilustrasikan dua keterampilan yang harus dikuasai Karyawan yang mendukung organisasinya dalam mengimplementasikan perubahan Berubah untuk menavigasi lingkungan bisnis yang bergejolak.

### **c. Pergeseran Peran Manajer: Improvement Berkelanjutan**

Jika karakteristik perubahan yang terjadi di lingkungan dijelaskan Perusahaan sekarang dan di masa depan adalah suatu kebutuhan Menilai kembali peran supervisor dalam manajemen tradisional Dalam manajemen tradisional, peran pengawas terbatas Perencanaan, organisasi dan kontrol.<sup>2</sup> Dalam peran ini Merupakan tanggung jawab administrator untuk membuat perubahan proses dan sistem yang digunakan untuk menciptakan nilai Pelanggan. Dengan demikian, peran tersebut tidak lagi sesuai dengan lingkungan bisnis yang dihadapi perusahaan saat ini. Persepsi manusia tentang pantat menentukan keefektifan seseorang. Peran adalah tanggung jawab, perilaku atau aktivitas yang diharapkan dari seseorang yang berada pada posisi tertentu. Peran formal seseorang dalam organisasi dapat berupa dikenal dengan deskripsi pekerjaan yang mencakup daftar tugas dan tanggung jawab. Di dalam Dalam sebuah organisasi, seseorang juga memiliki peran informal selain peran formal ditentukan oleh preferensi sosial dan pribadi seseorang. Misalnya, karena seseorang ingin merekam poin penting Apa pun yang dibahas dalam setiap pertemuan, rekan kerja mempercayainya untuk melakukannya risalah rapat. Meskipun dia tidak memiliki peran sekretaris perusahaan, Namun, karena preferensi sosial, catatan yang diambil pada setiap rapat disalin dan dibagikan kepada peserta rapat rapat Baik peran formal maupun informal harus direktif Menyelaraskan kegiatan orang-orang yang berbeda dalam organisasi dengan tujuan yang diinginkan organisasi.

Untuk dapat mengintegrasikan organisasi komersial ke dalam lingkungan Dalam bisnis yang bergejolak, peran manajer harus disusun ulang agar sesuai dengan perannya Produk baru tersebut sesuai dengan karakteristik lingkungan bisnis yang dihadapi Perusahaan. Ketika seorang pemimpin memegang peranan, tidak ada kinerja yang diharapkan dari mereka Ketika dia mengubah sesuatu, dia menghindari kesempatan untuk mengubahnya dia menunjuk. Oleh karena itu, peran baru direktur dirumuskan sebagai berikut: “Bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan sistem asuransi Orang memiliki kemampuan untuk terus meningkat. Oleh karena itu, manajer dalam peran ini bertanggung jawab atas perencanaan Untuk mencapai perbaikan sistemik, rencana perbaikan ini harus mencakup semua bidang organisasi. Topografi efektivitas manajemen (MAT) menyediakan kerangka kerja untuk merancang peran baru manajer.

## **KESIMPULAN**

Perubahan lingkungan bisnis global saat ini mengikuti pola yang sangat berbeda dari masa lalu. Karena persaingan yang sangat ketat dan penggunaan informasi teknologi di segala bidang kehidupan meningkat pesat, perubahan lingkungan bisnis global berlangsung terus menerus, cepat, mendasar dan meluas. Perubahan di era globalisasi tidak pernah begitu Ioad, cepat dan begitu mendasar dan kurang umum hari ini daripada umat manusia sebelumnya sepanjang sejarah. Jelaskan perubahannya Kurva diikuti dengan perubahan berikut ketika periode berubah sebelum kehabisan. Oleh karena itu, perubahan kecil adalah hasil dari analisis rasional dan proses desain sehingga perubahan kecil hanya membutuhkan pengetahuan Manajemen proses implementasi. Jika karakteristik perubahan yang terjadi di lingkungan dijelaskan Perusahaan sekarang dan di masa depan adalah suatu kebutuhan Menilai kembali peran supervisor dalam manajemen tradisional Dalam manajemen tradisional, peran pengawas terbatas Perencanaan, organisasi dan kontrol.<sup>2</sup> Dalam peran ini Merupakan tanggung jawab administrator untuk membuat perubahan proses dan sistem yang digunakan untuk menciptakan nilai Pelanggan. Dengan demikian, peran tersebut tidak lagi sesuai dengan lingkungan bisnis yang dihadapi perusahaan saat ini. Persepsi manusia tentang pantat menentukan keefektifan

seseorang. Peran adalah tanggung jawab, perilaku atau aktivitas yang diharapkan dari seseorang yang berada pada posisi tertentu.

## **SARAN**

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan jurnal ini, baik dari segi penulisan maupun pengolahan kata. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna perbaikan untuk jurnal berikutnya. Penulis juga berharap jurnal ini dapat berguna bagi seluruh kalangan Indonesia.

## **REFERENSI**

Bounds Greg, Lyle Yorks, Mel Adam, Gipsie Ranney. *Beyond Total Quality Management Toward Emerging Paradigm*. New York: McGraw-Hill, Inc, 1994.

Bairizki, Ahmad. Dkk. 2021, manajemen perubahan, Bandung: widina bakti persada.

John P. Kotter, *Leading Change* (Boston, Havard Busines School Press, 1996).

Hemermesh, Richard g. *Fad Free Management*. *World Executive Digest*, July, 1997

Rue, Leslie W. & Byars Lloyd L. *Human resources management*. (Boston: Irwin, 2000)

Widodo, Hendro. "manajemen perubahan sekolah". *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2, Nomor 2, (2017 : 289)