

## Urgensi Manajemen Transformasi Bagi Perseorang Dan Institusi

Ardhinur<sup>1\*</sup>, Nuri Aslami<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,  
Medan, Indonesia,

<sup>1</sup>[Ardhinoor01@gmail.com](mailto:Ardhinoor01@gmail.com) ; <sup>2</sup>[Nuriaslami@uinsu.ac.id](mailto:Nuriaslami@uinsu.ac.id)

### **Abstract**

*Transformation is an absolute thing that cannot be avoided by anyone because transformation is certain and will occur. The policy of transformation itself such as: transformation in behavior, value systems, procedures, ways of working, facilities and infrastructure used, mindset, and behavior. Humans are also required to be able to adjust the situation to the transformation and the transformation policy itself. Change management is an activity that is oriented to make transformation in a person, institution and association of institutions (organizations) for the future in order to achieve something desired. The frame of mind used is a variety of empirical research. This variety of scientific writing is to solve problems by combining data, working on data, then analyzing and interpreting to subsequently get a conclusion. This writing is included in literature studies with the type of data collected in the form of research results from various articles, library sources and documents in accordance with the theme. With the results of transformation management is something that must be realized by a person or institution in order to improve the quality and quantity of a person or institution to be even better in the future. By minimizing or minimizing interference from outside and being able to adapt effectively and efficiently both inside and outside the environment. Without transformation, a person or institution will not be able to survive.*

**Keywords:** *adaptation, management, transformation.*

### **Abstrak**

Transformasi merupakan hal mutlak yang tidak bisa di hindari oleh siapapun karena transformasi pasti dan akan terjadi. Kebijakan dari transformasi itu sendiri seperti: transformasi dalam tingkah laku, *system value*, tata cara, cara kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, pola pikir, dan perilaku. Manusia juga di tuntutan untuk dapat menyesuaikan keadaan terhadap transformasi dan kebijakan transformasi itu sendiri. Manajemen perubahan merupakan kegiatan yang berorientasi untuk membuat transformasi pada seseorang, intitusi dan perkumpulan intitusi (organisasi) untuk masa yang akan datang guna tercapainya sesuatu yang di inginkan. Kerangka berpikir yang digunakan merupakan ragam dari penelitian empiris. Ragam dari penulisan ilmiah ini

untuk memecahkan masalah dengan cara menyatukan data, menggarap data, kemudian menganalisa serta menafsirkan untuk selanjutnya mendapatkan suatu kesimpulan. Penulisan ini termasuk dalam studi literatur dengan jenis data yang dikumpulkan berupa hasil-hasil penelitian dari berbagai artikel, sumber pustaka dan dokumen yang sesuai dengan tema. Dengan hasil manajemen transformasi merupakan hal yang harus di realisasikan oleh seseorang atau intitusi guna memperbaiki kualitas dan kuantitas seseorang atau intitusi agar lebih baik lagi kedepannya. Dengan memperkecil atau meminimalisir gangguan dari luar dan mampu beradaptasi dengan efektif dan efisien baik di dalam maupun di luar lingkungan. Tanpa bertarsnformasi maka seseorang atau intitusi tidak akan mampu bertahan hidup.

***Kata Kunci: Adaptasi, Manajemen, Transformasi.***

## **A. PENDAHULUAN**

Transformasi merupakan hal mutlak yang tidak bisa di hindari oleh siapapun karena transformasi pasti dan akan terjadi. Kebijakan dari transformasi itu sendiri seperti: transformasi dalam tingkah laku, *system value*, tata cara, cara kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, pola pikir, dan perilaku. Manusia juga di tuntutan untuk dapat menyesuaikan keadaan terhadap transformasi dan kebijakan transformasi itu sendiri, artinya perubahan terjadi saat keadaan sebelum dan saat keadaan setelahnya. Transformasi yang diinginkan pastinya adalah transformasi yang menuju ke posisi yang lebih baik bukan sebaliknya, dan dalam bertransformasi juga tidak semata-mata terjadi dalam waktu yang singkat melainkan membutuhkan waktu yang panjang, dan tidak selalu berjalan sesuai rencana karena banyaknya proses yang akan dilalui (Harminingtyas, 2010). Maka dari itu diperlukannya suatu strategi dalam mengatur transformasi yang diinginkan yang biasa di sebut dengan manajemen perubahan.

Manajemen perubahan merupakan kegiatan yang berorientasi untuk membuat transformasi pada seseorang, intitusi dan perkumpulan intitusi (organisasi) untuk masa yang akan datang guna tercapainya sesuatu yang di inginkan. Tujuan khusus dari manajemen perubahan adalah memberi dampak yang luas untuk bertransformasi ke era yang lebih modern. Transformasi dapat terjadi dari hal-hal yang simpel bahkan dari hal

yang lebih kompleks berasal dari kearifan dan skema yang diperlukan untuk mencapai visi yang di tujukan (Indayani dan Sumartik, 2019). Hal inilah yang mendasari, bahwa transformasi menjadi hal yang tidak dapat di hindari oleh perkumpulan intitusi (organisasi) karena setiap perkumpulan pasti akan ditantang dan berhadapan dengan berbagai tindakan, baik tindakan yang berasal dari dalam maupun dari luar untuk bertransformasi. Faktor dari dalam berhubungan dengan kebutuhan akan transformasi, sedangkan faktor dari luar berhubungan dengan dorongan dan kemampuan yang membuat transformasi itu ada. Beberapa pendapat ahli mengatakan bahwa perubahan organisasi memiliki 4 fondasi yang mendasari sebagai langkah pengambil keputusan seperti yudikatif, eksekutif, legislatif dan media massa. Dalam manajemen perubahan yang ada di perkumpulan kelompok, keberhasilan perubahan sangat dipengaruhi oleh tahap awalnya yaitu kesiapan dalam bertransformasi. Dalam penulisan ini penulis akan membahas mengenai berbagai macam literatur yang berkaitan dengan manajemen perubahan yang terjadi dalam transformasi perkumpulan keompok itu sendiri.

## **B. KERANGKA BERPIKIR**

Kerangka berpikir yang digunakan merupakan ragam dari penelitian empiris. Ragam dari penulisan ilmiah ini untuk memecahkan masalah dengan cara menyatukan data, menggarap data, kemudian menganalisa serta menafsirkan untuk selanjutnya mendapatkan suatu kesimpulan. Penulisan ini termasuk dalam studi literatur dengan jenis data yang dikumpulkan berupa hasil-hasil penelitian dari berbagai artikel, sumber pustaka dan dokumen yang sesuai dengan tema.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Manajemen transformasi adalah semacam cara yang diwujudkan oleh individu atau intitusi untuk mengangkat suatu transformasi dalam rencana untuk mencapai bermacam

*goals*. Tiap orang dalam intitusi memiliki karakter unik, dan pemimpin dapat mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan aksi yang serupa dengan orang lain yang terhimpun dalam intitusi yang sama. Manajemen transformasi memberikan ancaman yang runut dan terorganisir dalam mensupport seseorang dalam sebuah intitusi untuk beralih dari kondisi sekarang ke kondisi yang lebih baik di masa depan (Saefullah dan Rusdiana, 2016).

Transformasi organisasi umumnya berakar dari 2 asal pokok yang tergabung dalam transformasi yang berasal dari faktor diluar sistem dan faktor didalam sistem yang berada di luar kendali ketua organisasi dan transformasi yang mendapatkan hasil dari perwujudan yang telah di manajemenkan. Supaya transformasi organisasi atau perkumpulan intitusi sukses maka perlu juga membandingkan faktor di luar sistem dan di dalam sistem, ketika faktor di luar sistem sering bertransformasi maka sesuatu yang berada di dalam sistem akan bertransformasi juga. Ada 2 target utama transformasi kelompok, karena intitusi tidak secara keseluruhan dapat mengendalikan lingkungan di luar sistem. Maka harus secara terus menerus melakukan transformasi dari dalam sehingga dapat mengatasi secara efisien penolakan yang akan terjadi. 2 target tersebut adalah: 1) Transformasi yang mewajibkan intitusi untuk beradaptasi dengan lingkungan diluar sistem. Dimana tanggapan akan ada 2 jenis yaitu reaktif dan proaktif. Reaktif akan terjadi jika terjadi rekasi-reaksi transformasi yang tidak diinginkan dan diluar kendali, sedangkan proaktif terjadi jika reaksi transformasi merujuk kepada transformasi di masa depan. Maka dapat di simpulkan bahwa proaktif sulit dilakukan namun intitusi harus memahami bahwa proaktif sangat penting untuk mempengaruhi lingkungan dan akan beraksi pada peristiwa yang akan mendatang dan peristiwa yang telah terjadi. 2) transformasi tingkah laku. Transformasi intitusi dilakukan untuk memperbaiki berbagai

skema tingkah laku seseorang dan intitusi dalam organisasi. Kemampuan institusi untuk mengatasi lingkungan tergantung dari skema hubungan antara anggota dan hubungan dengan pekerjaan.

Berikut beberapa hasil studi literatur yang penulis dapatkan terkait manajemen transformasi (perubahan), yang mana diantaranya.

Hasil penelitian dari Harminingtyas (2010) dengan judul” Manajemen Perubahan (*Management of change*)” mendapatkan hasil bahwa transformasi intitusi adalah perubahan yang direncanakan, karena ada target yang akan di tuju dan cara untuk merealisasikannya. Kewajiban manajemen adalah mengoptimalkan transformasi yang sedang terjadi dengan efisien dan efektif, juga cara untuk mengantisipasi penolakan atau resistensi dari seseroang atau institusi.

Dalam buku yang ditulis oleh Indayani dan Sumartik (2019) dengan judul buku “Manajemen Perubahan” di tuliskan bahwa hanya beberapa orang yang dapat melakukan transformasi, dan dari beberapa orang terpilih, hanya orang yang mempunyai kompetensi yang mampu benar-benar melakukan transformasi yang akan tetap dipertahankan. Jika seseorang tidak mengalami transformasi maka seseorang akan mengalami kesulitan, tidak bisa melakukan perkenalan dengan lingkungan, tidak waras bahkan bisa saja seseorang tersebut tidak akan bertahan hidup, transformasi bukan hanya pilihan tapi merupakan sesuatu kewajiban untuk bersaing dalamn hidup.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Kurniawan pada 2019 dengan judul “Manajemen Perubahan Organisasi Publik: Mengatasi resistensi perubahan” menyimpulkan bahwa trnasformasi dapat terlihat dari aspek konteks, konten, proses, kepemimpinan dan hasil transformasi. Sedangkan resitensi akan muncul sebagai

ketetapan dari transformasi, resistensi ada yang bersifat positif jika adanya kritik dan saran dari debat sebagai perlawanan, namun bersifat negatif jika respon yang bersifat menghambat. Olehnya untuk menghadapi transformasi tersebut maka harus memiliki kesiapan untuk manajemen transformasi sehingga resistensi dapat di minimkan.

Penelitian terakhir yang didapatkan berasal dari penelitian Mulianingsih (2020) yang berjudul “Pengaruh strategi manajemen perubahan dan kepemimpinan transformasional dalam merubah budaya organisasi” mendapatkan hasil bahwa institusi adalah sebuah perkumpulan yang terdiri dari orang dan pekerjaan yang di rancang kuat terhadap berbagai macam transformasi an di desain dan di skemakan bisa menetralkan semua dampak transformasi meskipun transformasi dirasakan mampu memperkuat perubahan organisasi. Dan pemimpin institusi harus memberikan keadilan dalam merealisasikan dan mendesai tipe manajemen transformasi yang cocok bagi intitusi.

Dari beberapa hasil studi literatur tersebut ternyata manajemen transformasi merupakan hal yang harus di realisasikan oleh seseorang atau intitusi guna memperbaiki kualitas dan kuantitas seseorang atau intitusi agar lebih baik lagi kedepannya. Dengan memperkecil atau meminimalisir gangguan dari luar dan mampu beradaptasi dengan efektif dan efisien baik di dalam maupun di luar lingkungan. Tanpa bertarsnformasi maka seseorang atau intitusi tidak akan mampu bertahan hidup.

#### **D. PENUTUP**

Berdasarkan dari beberapa pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan adalah kegiatan yang berorientasi pada transformasi atau perubahan yang berfokus untuk memperbaiki dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas seseorang dan intitusi di masa yang akan datang. Namun terkadang masih banyak

halangan dan rintangan yang di hadapi guna tercapainya transformasi yang efektif dan efisien baik berasal dari dalam sistem maupun berasal dari luar sistem.

Dalam penulisan ini masih banyak studi iteratur yang dapat dipelajari sehingga penulis menyarankan untuk pembaca dapat mencari berbagai sumber referensi lainnya yang berkaitan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, R., R. dan Kurniawan, T. (2019). Manajemen Perubahan Organisasi Publik: Mengatasi Resistensi Perubahan. *Jurnal NATAPRAJA*, 7(1): 53-72.
- Harminingtyas, R. (2010). Manajemen Perubahan (*Management Of Change*). *Jurnal STIE Semarang*, 2 (2):76-83.
- Indayani, L., dan Sumartik. (2019). *Manajemen Perubahan*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Mulianungsih, S. (2020). Pengaruh Strategi Manajemen Perubahan dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Merubah Budaya Organisasi. *Jurnal PAPANUNG*, 3(3): 42-52.
- Saefullah, A., dan Rusdiana, A. (2016). *Manajemen Perubahan*. Bandung: Pustaka Setia.