

Langkah Pengefektifan Manajemen Perubahan dalam Berbagai Aspek Kehidupan

Syakira Rifdahayani Yoes¹, Nuri Aslami²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,
Medan, Indonesia,

¹rarayoes@gmail.com ; ²Nuriaslami@uinsu.ac.id

ABSTRAK

Manajemen sudah semakin dinilai sama seperti kebutuhan primer, tanpa memandang status baik oleh diri sendiri, sekelompok orang maupun perhimpunan intitusi untuk tercapainya visi dan misi. Ilmu tentang manajemen telah banyak memberikan pengetahuan dan pengajaran tentang banyak hal untuk mencapai visi dan misi sehingga terlealisasinya visi misi yang efektif dan efesien. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara memberikan hasil analisa yang lebih jelas mengenai manajemen perubahan, dengan metode deskriptif untuk mendapatkan gambaran dan fenomena yang terjadi pada beberapa tahun terakhir yang dikaitkan dengan fakta, gejala dan objek kajian yang di temukan dilapangan. Teknik pengumpulan data menggunakan sumber data sekunder yang berasal dari tinjauan jurnal, skripsi, artikel ilmiah yang berkaitan dengan isi pada penulisan ilmiah ini. alam manajemen perubahan model perubahan yang direncanakan guna tercapainya perubahan yang diinginkan yaitu menggunakan 3 model pendekatan perubahan yaitu: 1) Pencairan,pendekatan 2) changing atau movement, 3) Pembekuan. Sedangkan tahapan dalam manajemen perubahan terdiri dari 4 langkah: 1) mengenali metamorfosis, 2) Perancangan, 3) Perealisasian, 4) Evaluasi dan feedback. Langkah lain yang harus dilakukan untuk pengefektian manajemen perubahan adalah: pemahaman sistem sosial, pengertian ekonomi, pengertian metamorfosis yang dialaminya sesuai akal sehat, pengertian akan metamorfosis yang menyangkut setiap insan, pengetahuan metamorfosis dengan paksaan atau dengan kekerasan, pengertian jika suatu tindakan bisa menimbulkan emosi dan dapat membuat atmosfer perubahan pada seseorang, pengertian ilmu perilaku dan tingkah laku, pengertian tentang prinsip keikutsertaan .

Kata kunci: *Manajemen Perubahan, Pendekatan, Pengefektifan.*

PENDAHULUAN

Setiap orang berhak dan ingin adanya perubahan dalam dirinya, perubahan adalah sesuatu yang mutlak, sama halnya dengan kehidupan setiap hari bahkan setiap detik akan terjadi perubahan atau metamorfosis. Tiap tragedi akan berbeda dengan tragedi yang sudah lalu maupun tragedi mendatang. Begitupula dalam suatu diri individu, intitusi maupun perusahaan akan terus mengalami gelora perubahan yang akan berbeda dari masa ke masa (Nugroho dan Arafah, 2020). Perubahan tidak serta merta terjadi tanpa adanya proses yang dialami, setiap proses yang dialami juga akan mengalami tahapan-tahapan yang harus di rencanakan. Perencanaan tersebut akan melewati serangkaian pengadministrasian atau manajemen. Manajemen tersebutlah yang akan menjadi acuan dalam perubahan tersebut.

Manajemen sudah semakin dinilai sama seperti kebutuhan primer, tanpa memandang status baik oleh diri sendiri, sekelompok orang maupun perhimpunan intitusi untuk tercapainya visi dan misi. Ilmu tentang manajemen telah banyak memberikan pengetahuan dan pengajaran tentang banyak hal untuk mencapai visi dan misi sehingga terlealisasinya visi misi yang efektif dan efisien. Manajemen mendasarkan target yang diolah untuk menjamin tercapainya visi dan misi dengan menetapkan target di setiap tingkatan dalam intitusi. Di era modern ini seseorang ketua akan di paksa harus memiliki kemampuan untuk dapat memiliki *teamwork* dengan kolega maupun rekan pegawai. Dengan adanya manajemen yang baik maka akan membawa suatu metamorfosis intitusi yang dinaungi menjadi produktif (Wibowo, 2008). Metamorfosis dapat terjadi jika pada diri kita maupun

di area sekeliling, bahkan tanpa kita sadari bahwa perubahan ternyata sedang berlangsung kepada kita. Perubahan berarti serangkaian cara yang membuat kita berubah baik dari pola pikir maupun tingkah laku.

Secara teori, manajemen perubahan pada hakikatnya akan membuat hal menjadi hal yang berbeda dengan lainnya atau hal yang sebelumnya. Dalam hal ini sesuatu yang dimaksud adalah perubahan atau metamorfosis yang lebih baik dan terarah kepada hal yang positif. Manajemen perubahan merupakan seperangkat proses modernisasi berkelanjutan terhadap maksud, rupa dan kompetensi intitusi dalam memenuhi kebutuhan *costumer* yang terus bermetamorfosis baik dari dalam lingkungan maupun di luar lingkungan. Metamorfosis yang terjadi pada hakikatnya merupakan serangkaian kegiatan yang resmi atau formal dalam metamorfosis intitusi yang di realisasikan pada rancangan yang runut dalam sebuah ilmu pengetahuan, sarana dan prasarana (Nawawi, 2014).

METODE

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara memberikan hasil analisa yang lebih jelas mengenai manajemen perubahan, dengan metode deskriptif untuk mendapatkan gambaran dan fenomena yang terjadi pada beberapa tahun terakhir yang dikaitkan dengan fakta, gejala dan objek kajian yang di temukan dilapangan. Teknik pengumpulan data menggunakan sumber data sekunder yang berasal dari tinjauan jurnal, skripsi, artikel ilmiah yang berkaitan dengan isi pada penulisan ilmiah ini.

HASIL dan PEMBAHASAN

Dalam manajemen perubahan model perubahan yang direncanakan guna tercapainya perubahan yang diinginkan yaitu menggunakan 3 model pendekatan perubahan yaitu: 1) Pencairan, yang merupakan langkah yang berpusat pada penata motivasi untuk bermetamorfosis. Perseorangan dianjurkan untuk merubah tingkah laku dan perilaku lama sesuai dengan manajemen perubahan. Langkah ini adalah cara untuk meminimalisir gangguan individual dan kesesuaian kelompok. Proses ini adalah wujud perlawanan antara kekuatan dari segi motivasi dan resistensi. Untuk dapat menerima metamorfosis tersebut dibutuhkan persiapan diri. Perseorangan di tuntut untuk membuka diri dengan metamorfosis yang akan terjadi sesuai dengan perencanaan . 2) *changing* atau *movement*, merupakan langkah pembelajaran setiap perseorangan akan diberi pengetahuan baru, *skills* baru, dan strategi baru dalam melihat sesuatu. Proses atau langkah ini harus dilakukan secara kontinu dan bertahap. 3) Pembekuan, merupakan lagkah akhir yang menjadi distabilisasi dengan membantu perseorangan memprestasikan perilaku dan tingkah laku yang telah diubah kedalam cara yang umum untuk dilakukan, dengan cara memberikan kesempatan untuk mendemontrasikan perilaku dan tingkah laku baru. Sehingga nantinya perilaku dan tingkah laku tersebut dapat dibekukan dan menjadi norma-norma baru yang diakui (Sobirin, 2013).

Manajemen perubahan adalah cara yang harus dikerjakan oleh seseorang pemimpin di dalam intitusi yang ia naungi untuk membenarkan dan merevisi kesalahan-kesalahan di intitusi yang dipimpin serta mempertahankan keberadaan yang telah dicapai agar serangkaian kegiatan yang telah dicapai meliputi,

perancangan, penggolongan, kepemimpinan, serta kontrol bisa berjalan dengan efisien dan efektif sesuai dengan 3 model pendekatan perubahan yang telah dijelaskan agar tercapainya sebuah kemajuan sesuai dengan perkembangan era.

Sedangkan tahapan dalam manajemen perubahan terdiri dari 4 langkah: 1) mengenali metamorfosis, langkah ini adalah cara pertama yang harus seseorang miliki untuk mengenal metamorfosis yang akan dilakukan/terjadi. Langkah ini digunakan untuk mengenal keinginan dalam metamorfosis dan pengenalan macam-macam metamorfosis. 2) Perancangan, seseorang harus menganalisa mengenai situasi dan kondisi, pemilihan langkah yang akan dilakukan, dan mempertimbangkan faktor pendukung sehingga perubahan dapat terjadi dengan baik. 3) Perealisasian, pada langkah ini terjadilah proses pencairan, perubahan dan pembekuan. 4) Evaluasi dan *feedback*, langkah ini dilakukan untuk menilai dan mempertimbangkan metamorfosis apa saja yang telah dialami dan dampaknya pada diri.

Langkah lain yang harus dilakukan untuk pengefektian manajemen perubahan adalah: pemahaman mengenai susunan kebijakan yang ada di sistem sosial, pengertian akan posisi yang dipegang untuk mengatur sumber ekonomi yang menjadi juru kunci dalam proses metamorfosis yang terencana, pengertian akan pikiran bahwa manusia itu sebenarnya makhluk yang akan menerima setiap metamorfosis yang dialaminya sesuai akal sehat, pengertian akan metamorfosis yang menyangkut setiap insan, pengetahuan akan metamorfosis dapat dilakukan dengan paksaan atau dengan kekerasan, pengertian jika suatu tindakan bisa menimbulkan emosi dan dapat membuat atmosfer perubahan pada seseorang,

pengertian terhadap ilmu perilaku dan tingkah laku, pengertian akan perubahan yang dilakukan dapat dilakukan dengan mengembangkan prinsip keikutsertaan (Arifin, 2017).

Keberhasilan dalam manajemen perubahan dalam mengatur dan mengkoordinasikan metamorfosis adalah dengan menitikberatkan pada kedisiplinan, manajemen perubahan harus dimulai dengan perluasan sifat kedisiplinan sebab disiplin juga merupakan faktor penting dalam manajemen perubahan, jika tidak ada disiplin maka tidak akan ada metamorfosis dalam diri sendiri.

PENUTUP

Adapun kesimpulan dari hasil dan pembahasan diatas adalah dalam manajemen perubahan model perubahan yang direncanakan guna tercapainya perubahan yang diinginkan yaitu menggunakan 3 model pendekatan perubahan yaitu: 1) Pencairan, . 2) *changing* atau *movement*, 3) Pembekuan. Sedangkan tahapan dalam manajemen perubahan terdiri dari 4 langkah: 1) mengenali metamorfosis, . 2) Perancangan, 3) Perealisasian, 4) Evaluasi dan *feedback*. Langkah lain yang harus dilakukan untuk pengefektian manajemen perubahan adalah: pemahaman sistem sosial, pengertian ekonomi, pengertian metamorfosis yang dialaminya sesuai akal sehat, pengertian akan metamorfosis yang menyangkut setiap insan, pengetahuan metamorfosis dengan paksaan atau dengan kekerasan, pengertian jika suatu tindakan bisa menimbulkan emosi dan dapat membuat atmosfer perubahan pada seseorang, pengertian ilmu perilaku dan tingkah laku, pengertian tentang prinsip keikutsertaan .

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Edutch*, 3(1): 117-132
- Nawawi, I. (2014). *Manajemen Perubahan: Teori Dan Aplikasi Pada Organisasi Publik Dan Bisnis*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, L., & Arafah, W. (2020). *Eksistensi Dan Tantangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Pada Era Globalisasi*. dalam Sumitro, A. Suroso, & S. Nurhayati (Eds.), *Manajemen Hasil Pemikiran Dari Para Dosen Perguruan Tinggi Di Indonesia* (Vol. First, Pp. 172–187). Sumatera Utara: Sihsawit Labuhan Batu. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Sobirin, A. (2013). *Manajemen Perubahan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Perubahan Edisi Ke-2*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.