

Pengaruh Management Perubahan dan Kepemimpinan dalam Kehidupan Sosial terhadap Pola Hidup Masyarakat di Kota Medan

¹ M Difach Hazairin Nst, ²Nuri Aslami,M.Si

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

Email : difach17@gmail.com , Nuriaslami@uinsu.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Management Perubahan Dan Kepemimpinan Dalam Kehidupan Sosial Terhadap Pola Hidup Masyarakat Di kota Medan. Manajemen perubahan merupakan suatu proses yang sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut. Manajemen perubahan juga difahami sebagai upaya yang ditempuh oleh para manajer untuk mengelola perubahan secara efektif, dimana diperlukan pemahaman tentang persoalan motivasi, kepemimpinan, kelompok, konflik, komunikasi dan disiplin Dengan demikian manajemen perubahan semestinya memiliki strategi yang baik, sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang atau akan terjadi. manajemen perubahan itu sendiri adalah merupakan proses, alat, dan teknik untuk mengelola orang-orang melalui proses perubahan untuk meningkatkan disiplin, sehingga tujuan lembaga dapat tercapai Terhadap Pola Hidup Masyarakat Di kota Medan.

Kata Kunci: Manajemen perubahan, Kepemimpinan, Masyarakat Kota Medan.

PENDAHULUAN

Manajemen adalah perbuatan yang menggerakkan sumber daya manusia dan segala fasilitas yang dimiliki untuk mencapai tujuan. Manajemen juga merupakan proses pendayagunaan sumber daya melalui kegiatan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian semua potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sebagai proses pendayagunaan sumber daya organisasional melalui keefektifan kegiatan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dengan segala aspeknya dengan menggunakan semua potensi yang tersedia agar tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Perencanaan (planning) sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan awal yang sangat menentukan dalam pemilihan pola-pola yang akan dilaksanakan dalam rangka pengambilan keputusan. Demikian juga dengan pengorganisasian (organizing). Pengorganisasian merupakan alat untuk mempermudah pencapaian tujuan dengan mempertimbangkan legitimasi (legitimacy), efisiensi (efficiency), keefektifan (effectiveness) dan keunggulan (excellence) Penggerakan (actuating) adalah usaha membujuk, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang untuk melaksanakan tugas-tugas sebagaimana ditentukan dalam pencapaian tujuan. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk melakukan sesuatu dalam pencapaian tujuan akan terlihat dari sejauhmana lembaga itu mampu meningkatkan hubungan kerja, membina kerjasama, member motivasi kerja maupun menggerakkan sumber daya lembaga.

Semua pelaksanaan fungsi manajemen perlu diawasi secara seksama sebab dalam pengawasan pada dasarnya telah include dengan tindakan memotivasi dan menuntun usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Walaupun pengawasan tidak sama dengan inspeksi namun diperlukan disiplin. Disiplin itulah yang dijadikan sebagai acuan untuk mengontrol kerja bawahan pada lembaga sekaligus mengawasi aktivitas para karyawan apakah sesuai atau tidak dengan rencana kerja yang telah ditetapkan.

Sebab peningkatan disiplin di lembaga manapun merupakan langkah pertama dan utama dalam mewujudkan cita-cita lembaga.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MANAGEMENT PERUBAHAN DAN KEPEMIMPINAN DALAM KEHIDUPAN SOSIAL TERHADAP POLA HIDUP MASYARAKAT DIKOTA MEDAN”.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2010:205) Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih di tunjukan dalam penelitian kualitatif. Metode ini digunakan dengan pertimbangan bahwa metode relevan dengan materi penulisan skripsi. dimana penelitian yang dilakukan hanya bersifat deskriptif. yaitu menggambarkan kenyataan dari kejadian yang di teliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami peran kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Desa laut Dendang dalam meningkatkan kinerja kepala dusun. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar focus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

PEMBAHASAN

Manajemen adalah perbuatan yang menggerakkan sumber daya manusia dan segala fasilitas yang dimiliki untuk mencapai tujuan. Manajemen juga merupakan proses pendayagunaan sumber daya melalui kegiatan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian semua potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sebagai proses pendayagunaan sumber daya organisasional melalui keefektifan kegiatan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dengan segala aspeknya dengan menggunakan semua potensi yang tersedia agar tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Perencanaan (planning) sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan awal yang sangat menentukan dalam pemilihan pola-pola yang akan

dilaksanakan dalam rangka pengambilan keputusan. Demikian juga dengan pengorganisasian (*organizing*). Pengorganisasian merupakan alat untuk mempermudah pencapaian tujuan dengan mempertimbangkan legitimasi (*legitimacy*), efisiensi (*efficiency*), keefektifan (*effectiveness*) dan keunggulan (*excellence*) Penggerakan (*actuating*) adalah usaha membujuk, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang untuk melaksanakan tugas-tugas sebagaimana ditentukan dalam pencapaian tujuan. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk melakukan sesuatu dalam pencapaian tujuan akan terlihat dari sejauhmana lembaga itu mampu meningkatkan hubungan kerja, membina kerjasama, member motivasi kerja maupun menggerakkan sumber daya lembaga.

Perubahan merupakan sesuatu yang sering terjadi dengan sendirinya tanpa disadari. Perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu lembaga/organisasi, tanpa adanya perubahan maka usia organisasi tidak akan dapat bertahan lama. Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman, kemajuan teknologi dan dibidang pelayanan kesehatan adalah peningkatan kesadaran pasien akan pelayanan yang berkualitas. Perubahan dapat dibedakan atas dua macam yaitu perubahan tidak berencana dan perubahan berencana. Perubahan tidak berencana terdiri dari Perubahan karena perkembangan (*Developmental Change*) dan Perubahan secara tiba-tiba (*Accidental Change*), sedangkan perubahan berencana :adalah perubahan yang disengaja/ bahkan direkayasa oleh pihak manajemen. Perubahan yang dilakukan secara sengaja, lebih banyak dilakukan atas kemauan sendiri, sehingga proses perubahan itu lebih banyak diusahakan oleh sistem itu sendiri. Bahkan kita sering berfikir tentang perubahan padahal justru pada saat itu sedang terjadi perubahan. Menurut Wibowo (2008:9) Perubahan adalah membuat sesuatu menjadi berbeda, perubahan merupakan pergeseran dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju pada keadaan yang diinginkan dimasa depan dengan factor-faktor sebagai berikut .:

a) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang bersumber dalam masyarakat itu sendiri. Faktor ini merasakan adanya kebutuhan akan perubahan yang dirasakan. Oleh karena itu, setiap organisasi menghadapi pilihan antara berubah atau mati tertekan oleh kekuatan perubahan. Faktor internal di dalam organisasi dapat pula menjadi pendorong untuk perlunya perubahan. Adapun yang termasuk dalam faktor internal adalah sebagai berikut:

- 1) Perubahan ukuran dan struktur organisasi
- 2) Perubahan dalam sistem administrasi
- 3) Introduksi teknologi baru

b) Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar lembaga/organisasi, yaitu keseluruhan faktor yang berasal dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi, seperti : ekonomi, politik, hukum, teknologi, kebudayaan, sumber alam, demografi, sosiologi dan sebagainya. Faktor eksternal lainnya antara lain :

- 1) Lingkungan Alam Fisik yang Ada di Sekitar Manusia
- 2) Pengaruh Kebudayaan Masyarakat Lain

Ada beberapa jenis strategi manajemen perubahan. Jenis-jenis strategi manajemen perubahan antara lain adalah : 1. Political strategy : Pemahaman mengenai struktur kekuasaan yang terdapat dalam sistem sosial. 2. Economic Strategy : Pemahaman dalam memegang posisi pengaturan sumber ekonomik, yaitu memegang posisi kunci dalam proses perubahan berencana. 3. Academic Strategy : Pemahaman bahwa setiap manusia itu rasional, yaitu setiap orang sebenarnya akan bisa menerima perubahan, manakala kepadanya disodorkan data yg dapat diterima oleh akal sehat (Rasio). 4. Engineering Strategy : Pemahaman bahwa setiap perubahan menyangkut setiap manusia. 5. Military Strategy : Pemahaman bahwa perubahan dapat dilakukan dengan kekerasan/ paksaan. 6. Confrontation Strategy : Pemahaman jika suatu tindakan bisa menimbulkan kemarahan seseorang, maka orang tersebut akan berubah. 7. Applied behavioral science Model : Pemahaman terhadap Ilmu perilaku. 8. Followship Strategy :

Pemahaman bahwa perubahan itu dapat dilakukan itu dapat dilakukan dengan mengembangkan prinsip kepengikutan

KESIMPULAN

Manajemen sebagai proses pendayagunaan sumber daya organisasional melalui keefektifan kegiatan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dengan segala aspeknya dengan menggunakan semua potensi yang tersedia agar tercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selanjutnya Sagala menguraikan bahwa perencanaan (planning) sebagai fungsi manajemen sangat menentukan dalam pemilihan pola-pola pengarah dalam rangka pengambilan keputusan. Perencanaan adalah proses penetapan dan pemanfaatan sumber-sumber daya secara terpadu sesuai dengan perhitungan dan penentuan yang tepat. Demikian juga dengan pengorganisasian (organizing). Pengorganisasian yang baik semestinya berorientasi kepada tugas karena tujuan pengorganisasian itu sendiri merupakan alat untuk mempermudah pencapaian tujuan dengan mempertimbangkan legitimasi (legitimacy), yaitu pemberian respon dan tuntutan eksternal dengan menampakkan performa institusi yang dapat meyakinkan pihak-pihak terkait akan kemampuannya mencapai tujuan; efisiensi (efficiency) yaitu pengakuan terhadap institusi pada penggunaan waktu, uang, dan sumber daya yang terbatas; keefektifan (effectiveness) yaitu gambaran penepatan pembagian tugas, hak, tanggung jawab, hubungan kerja dan menentukan personil dalam melaksanakan tugas; dan keunggulan (excellence) yaitu penggambaran kemampuan institusi dan pimpinan dalam melaksanakan fungsidan tugasnya sehingga dapat meningkatkan citra dan nama baik institusi. Penggerakan (actuating) adalah usaha membujuk, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang untuk melaksanakan tugas-tugas sebagaimana ditentukan dalam pencapaian tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo, 2006 *Managing Change Pengantar Manajemen Perubahan Bandung*: AlfaBeta,
- Wibowo, 2008 *Managing Change Pengantar Manajemen Perubahan Bandung*: Alfabeta
- Kasmir (2016) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-1* Jakarta, Grafindo Persada
- Mifta Thoha (2001) “*Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi revisi*, CV Rajawali, Jakarta
- Mifta Thoha (2013) “*Kepemimpinan Dalam Manajemen*” Jakarta, Raja, Grafindo Persada
- Permadi K (2010) “*Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*” ,Jakarta PT. Rineka cipta
- Reza Amelia (2013) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil:*” Bandung PT. Refika
- Aditama Rivai Viethzal dan dedy mulyadi (2010) “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*”, Jakarta Rajawali Press Edisi Ketiga
- Rivai Viethzal (2008) “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*”, Jakarta Rajawali Press Edisi Kedua
- Serdayamanti (2007) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*” Edisi Revisi Cetakan ke-9 Bandung, PT Refika
- Aditama Sugiyono (2010) “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*” Bandung alfaberta
- Tambunan Toman Sony (2015) “*Pemimpin dan Kepemimpinan*, Yogyakarta Graha Baru

Taurisa dan Ratnawati (2012) “Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan”, insitut
Bisnis Nusantara, Jakarta ESENSI Volume 15 No 1. Undang-Undang Nomor 06
tahun 2014 Pasal 26, Pasal 27, Pasal 28 Tentang Desa

Wibowo (2016) “Manajemen Kinerja” Edisi Kelima, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada