

Peran Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Perusahaan

Ilham Salim Siregar¹ ; Nuri Aslami²

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

Email : ilhamsalimsg@gmail.com¹ ; Nuriaslami@uinsu.ac.id²

ABSTRAK

Manajemen perubahan menjadi semakin penting dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami peran dan dampak manajemen perubahan dalam meningkatkan kualitas SDM dalam sebuah organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan analisis deskriptif dimana bahan penelitian diambil dari penelitian yang sebelumnya. Hasil penelitian ini adalah manajemen perubahan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi. Dengan mengelola perubahan dengan baik, merancang program pendidikan dan pelatihan yang efektif, mengubah sikap dan perilaku individu, serta menciptakan lingkungan pembelajaran dan inovasi, organisasi dapat meningkatkan kualitas SDM mereka .

Kata Kunci : Manajemen Perubahan, Meningkatkan Kualitas SDM, Perubahan Kinerja,

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Membicarakan sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan - kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek - aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan lainnya. Jika diukur dari produktivitasnya keadaan sumberdaya manusia Indonesia kualitasnya masih tergolong rendah (idris chalik, 2020). Sumber Daya Manusia harus dapat diubah menjadi suatu asset keterampilan yang bermanfaat bagi pembangunan.

Dalam manajemen, tindakan mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia serta semua fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses manajemen melibatkan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian semua potensi yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai hasil yang efektif dan efisien. Melalui penggunaan fungsi-fungsi proses sumber daya manajemen yang efektif, manajemen dapat mengoptimalkan semua aspek yang ada dan memanfaatkan semua potensi yang tersedia agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Dalam manajemen perubahan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui program pendidikan dan pelatihan, penting untuk merancang program tersebut dengan hati-hati. Program pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode ilmiah dan mengacu pada keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi baik saat ini maupun di masa depan. Tujuan dari pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan SDM agar kinerjanya dapat meningkat sesuai dengan keterampilan yang telah diperoleh. Hal ini memberikan kesempatan bagi SDM untuk mengembangkan diri dan meningkatkan peluang mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran penting manajemen perubahan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang efesien dan efektif yang bisa di terapkan pada organisasi, perusahaan, dan UMKM. Sehingga manajemen perubahan memiliki peran penting yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas SDM, mengoptimalkan potensi individu, dan menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan kompetitif.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Perubahan

Menurut (Tim Creacev, 2011) Director of Research and Development Prosci Research mengemukakan bahwa Manajemen perubahan adalah suatu proses, alat dan teknik untuk mengelola orang-orang untuk berubah dalam rangka mencapai tujuan bisnis yang telah ditentukan. Tujuan utama dari perubahan itu adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara merubah bagaimana cara mengerjakan pekerjaan yang lebih baik (Brahma Sahputra & Etc, n.d.).

Jadi, manajemen perubahan merupakan pendekatan sistematis dan terencana yang dilakukan oleh organisasi untuk mengelola perubahan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Ini melibatkan proses merancang, mengimplementasikan, dan mengendalikan perubahan dalam struktur, proses, budaya, dan strategi organisasi.

Pelatihan

Menurut Mathis (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Maulyan, 2019). Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun dimasa mendatang

Sehingga Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik penguasaan ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi seseorang dalam suatu bidang tertentu. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan individu agar dapat melaksanakan tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien.

Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Martoyo, (2000:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah: kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kontribusi pada organisasi (Prihantoro, 2012). Jadi pada kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) mengacu pada tingkat pencapaian dan efektivitas individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dalam konteks organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian studi literatur dengan teknik analisis deskriptif. Data-data atau bahan-bahan yang diperlukan dalam menyelesaikan penelitian tersebut berasal dari perpustakaan baik berupa buku, ensiklopedi, jurnal, dokumen, artikel dan lain sebagainya. Dalam hal ini mencakup sumber data, pengumpulan data, dan analisis data pada beberapa jurnal yang di teliti oleh peneliti untuk mendapatkan pemahaman bagaimana dampak dari penerapan manajemen perubahan di organisasi maupun perusahaan.

HASIL PEMBAHASAN

Peran Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Peran manajemen perubahan dalam konteks organisasi sangat penting dalam mengelola dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Bairizki et al., 2021). Dan manajemen perubahan ini sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas SDM yaitu

1. Identifikasi kebutuhan pengembangan: Manajemen perubahan bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan SDM di dalam organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, manajemen perubahan dapat merancang program dan kegiatan yang sesuai untuk meningkatkan SDM.
2. Merancang dan menyusun program pengembangan: Manajemen perubahan merancang dan menyusun program pengembangan yang efektif untuk meningkatkan SDM. Ini melibatkan pemilihan metode dan pendekatan yang tepat, seperti pelatihan, mentoring, coaching, atau pengembangan karier. Program pengembangan yang baik harus didasarkan pada tujuan organisasi dan kebutuhan individu, serta memperhitungkan konteks dan sumber daya yang tersedia.
3. Mengelola implementasi program pengembangan: Manajemen perubahan bertanggung jawab untuk mengelola implementasi program pengembangan SDM. Ini meliputi mengoordinasikan kegiatan, mengalokasikan sumber daya, dan memastikan partisipasi aktif dari karyawan. Manajemen perubahan juga berperan dalam memastikan bahwa program pengembangan berjalan sesuai rencana, memantau kemajuan, dan mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan.
4. Memfasilitasi pembelajaran dan pertumbuhan: Manajemen perubahan berfungsi sebagai fasilitator pembelajaran dan pertumbuhan karyawan. Mereka mendorong budaya pembelajaran di dalam organisasi, menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen, refleksi, dan berbagi pengetahuan. Manajemen perubahan juga memfasilitasi pengembangan karyawan melalui pemberian umpan balik konstruktif, pembinaan, dan peluang pengembangan personal.
5. Mendorong adaptasi dan fleksibilitas: Perubahan dalam organisasi seringkali melibatkan perubahan dalam tugas, peran, dan tanggung jawab karyawan. Manajemen perubahan memiliki peran penting dalam mendorong adaptasi dan fleksibilitas karyawan terhadap perubahan tersebut. Mereka dapat memberikan dukungan, memfasilitasi pelatihan atau pelatihan ulang, dan membantu karyawan mengatasi ketidakpastian dan resistensi yang mungkin muncul selama perubahan.
6. Membangun budaya pembelajaran dan inovasi: Manajemen perubahan berperan dalam membangun budaya pembelajaran dan inovasi di dalam organisasi. Mereka mendorong karyawan untuk terus belajar, berbagi pengetahuan, dan mengadopsi praktik-praktik terbaik.

Dalam rangka meningkatkan SDM, manajemen perubahan memiliki peran yang strategis dalam merancang, mengimplementasikan, dan memfasilitasi program pengembangan yang efektif serta menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan karyawan.

Peran Pelatihan

Pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavianto (2011). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pelatihan merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan di dalam perusahaan atau instansi. Dan peran pelatihan ini sangat penting dalam menjawab tantangan MEA (Masyarakat Eknomoi ASEAN) dan ini perlu adanya Kerjasama yang kuat antara pihak pemerintah, swasta dan akademisi dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM sangat perlu dilakukan agar TKI yang terlatih dan kompeten semakin besar dan menyeluruh dalam penelitian (Harding et al., 2018).

Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan juga membantu karyawan dalam menghadapi perubahan yang terjadi, seperti perubahan teknologi, metode kerja, sikap, tingkah laku, dan pengetahuan. Dengan demikian, pelatihan dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan tersebut (Cahaya et al., 2021).

Materi pelatihan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pelatihan. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan agar dapat efektif. Materi pelatihan berupa bahan tulisan yang akan disajikan kepada peserta pelatihan. Penting untuk menyusun materi pelatihan secara tertulis agar dapat dipelajari dengan mudah. Penyusunan materi pelatihan harus memperhatikan tujuan pelatihan, tingkat pemahaman peserta, harapan lembaga penyelenggara, dan durasi pelatihan.

Dengan memperhatikan pentingnya pelatihan dan menyusun materi pelatihan yang sesuai, perusahaan dapat membantu karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat terus berkembang dan menghadapi perubahan dengan lebih baik.

Menurut Panggabean (2004), pelatihan memiliki peran yang penting dan menguntungkan bagi kepentingan karyawan. Berikut adalah beberapa manfaat pelatihan bagi karyawan (Melky, 2015):

1. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan: Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang yang relevan dengan pekerjaan mereka. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, karyawan dapat menjadi lebih kompeten dan percaya diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.
2. Peningkatan kinerja: Pelatihan yang efektif membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan proses kerja, serta pengembangan keterampilan yang relevan, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang menguntungkan baik bagi karyawan maupun organisasi.
3. Peningkatan peluang karier: Pelatihan dapat membuka peluang karier bagi karyawan. Dengan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan, karyawan dapat meningkatkan prospek karier mereka dan memperluas jangkauan kesempatan pekerjaan. Pelatihan juga dapat membantu karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan peran atau tanggung jawab yang lebih tinggi di dalam organisasi.
4. Peningkatan motivasi dan keterlibatan: Pelatihan yang baik dapat memberikan rasa penghargaan dan pengakuan kepada karyawan. Ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk belajar dan berkembang, serta meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa didukung dan diberikan kesempatan untuk tumbuh cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi secara positif.
5. Peningkatan kepuasan kerja: Pelatihan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, karyawan dapat merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Metode Pelatihan dan Pengembangan SDM

Sebelum penentuan metode maka ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam pelatihan dan pengembangan SDM yaitu:

1. Pelatihan Klasikal: Metode ini melibatkan pengajaran langsung oleh instruktur dalam bentuk kuliah, presentasi, atau sesi diskusi di dalam kelas. Pelatihan klasikal sering digunakan untuk menyampaikan pengetahuan dan konsep-konsep dasar kepada peserta pelatihan.

2. **Pelatihan Praktik:** Metode ini melibatkan latihan dan praktik langsung dari keterampilan atau tugas yang ingin dikembangkan. Peserta pelatihan berpartisipasi dalam kegiatan praktik secara langsung di bawah bimbingan instruktur atau melalui simulasi yang menyerupai situasi kerja sebenarnya.
3. **Pelatihan Berbasis Kasus:** Metode ini melibatkan analisis dan penyelesaian kasus nyata yang relevan dengan bidang kerja peserta pelatihan. Peserta pelatihan diajak untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk mengatasi masalah atau situasi yang dihadapi dalam kasus tersebut.
4. **Pelatihan Berbasis Proyek:** Metode ini melibatkan pelibatan peserta pelatihan dalam proyek nyata di dalam organisasi. Peserta pelatihan diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan proyek yang relevan dengan bidang kerja mereka, yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan praktis dalam konteks yang sebenarnya.
5. **Pelatihan Berbasis Teknologi:** Metode ini melibatkan penggunaan teknologi, seperti e-learning, video pembelajaran, webinar, atau modul pembelajaran interaktif, untuk menyampaikan materi pelatihan. Pelatihan berbasis teknologi memungkinkan akses yang fleksibel dan mandiri bagi peserta pelatihan, serta memfasilitasi pembelajaran jarak jauh.
6. **Pelatihan Kelompok:** Metode ini melibatkan kolaborasi dan interaksi antara peserta pelatihan dalam bentuk diskusi kelompok, permainan peran, atau studi kasus kelompok. Pelatihan kelompok memungkinkan peserta pelatihan untuk belajar dari pengalaman dan perspektif kolektif, serta memfasilitasi kolaborasi dan kerjasama antar karyawan.
7. **Pelatihan Mandiri:** Metode ini melibatkan karyawan untuk mengelola pembelajaran mereka sendiri dengan mengakses sumber daya pelatihan yang tersedia, seperti buku, jurnal, materi online, atau pelatihan mandiri yang disusun oleh organisasi. Pelatihan mandiri memungkinkan karyawan untuk belajar secara mandiri dan sesuai dengan kebutuhan mereka (Rahardja, 2022).

Peran Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses yang melibatkan langkah-langkah dan upaya yang diambil untuk meningkatkan kemajuan dan perkembangan seseorang dalam bidang pekerjaan atau profesi tertentu. Tujuan dari pengembangan karir adalah mencapai kepuasan kerja, meningkatkan potensi dan kompetensi, serta mencapai kesuksesan dalam bidang yang dipilih. Sarana untuk pengembangan Sumber Daya Manusia dalam bidang karir adalah pendidikan dan pelatihan. Setiap karyawan mendambakan kemajuan dalam meneliti karirnya (Maulyan, 2019). Pada umumnya dalam pengembangan karir terdapat tahap-tahap yang harus dilalui diantaranya adalah:

1. Kenaikan Pangkat
2. Kenaikan Jabatan
3. Alih Tugas
4. Alih Wilayah Kerja
5. Penugasan Khusus

Pengembangan karir dalam rangka mencapai tahap-tahap yang lebih tinggi biasanya menuntut berbagai hal seperti (Rahman et al., 2018):

- a. Penampilan kerja yang memuaskan dalam melaksanakan tugas sekarang.
- b. Kesiediaan memikul tanggung jawab yang lebih besar.
- c. Kemampuan berpikir kreatif.
- d. Kemampuan bekerja secara inovatif.
- e. Berprakasa.
- f. Kemampuan tinggi melakukan penyesuaian sehingga perilakunya sesuai dengan ketentuan budaya organisasi.

- g. Kesiapan memutakhirkan pengetahuan dan keterampilan.
- h. Pembuktian masih terdapatnya potensi yang bersangkutan yang dapat digali dan dikembangkan.
- i. Akseptabilitas yang bersangkutan oleh rekan-rekan sekerjanya.

Dengan adanya perubahan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka akan terciptanyapubahan pada kualitas kinerja yaitu :

1. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan
2. Peningkatan motivasi dan keterlibatan
3. Peningkatan kolaborasi dan komunikasi
4. Peningkatan fleksibilitas dan adaptabilitas
5. Peningkatan fleksibilitas dan adaptabilitas

Dalam rangka meningkatkan SDM melalui perubahan, penting untuk memastikan adanya dukungan yang tepat, komunikasi yang efektif, dan pemantauan terhadap kemajuan yang dicapai. Organisasi juga perlu memastikan bahwa perubahan diintegrasikan secara menyeluruh dalam budaya dan praktik organisasi untuk mendukung pertumbuhan SDM jangka panjang

KESIMPULAN

Manajemen perubahan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) sebuah organisasi. Dengan melakukan manajemen perubahan yang efektif, organisasi dapat mengarahkan dan menggerakkan SDM serta semua fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melalui program pendidikan dan pelatihan yang terencana dengan baik, organisasi dapat meningkatkan kualitas SDM. Program tersebut harus didasarkan pada metode-metode ilmiah dan mengacu pada keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi baik saat ini maupun di masa depan. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu agar kinerja SDM dapat meningkat sesuai dengan keterampilan yang telah diperolehnya.

Sehingga dengan memperhatikan dan meningkatkan kualitas SDM, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan efisiensi operasional, dan mencapai tujuan jangka panjang. Investasi dalam pengembangan SDM adalah investasi jangka panjang yang berdampak positif pada pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bairizki, A., Irwansyah, R., Arifudin, O., Asir, M., & Wijiharta. (2021). Manajemen Perubahan. In *Bandung: Widina Bhakti Persada*.
- Brahma Sahputra, B., & Etc. (n.d.). *Leadership In Digital Transformation sumber elektronik*. Penerbit KBM Indonesia.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Harding, D., Kadiyono, A. L., Hidayat, Y., & Yanuarti, N. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan Mea. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(2), 185. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i2.21196>
- idris chalik. (2020, January 9). Kualitas SDM Indonesia Masih Rendah. *Bkkbn Bengkulu*, 1. <https://bengkulu.bkkbn.go.id/kualitas-sdm-indonesia-masih-rendah/>

- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 98–111. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v3i1.3758>
- Prihantoro, A. (2012). PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN. *Jurnal Manajemen Sumberda*, 8(2), 78–98.
- Rahardja, U. (2022). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Sistem Pengembangan Fundamental Agile. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(1), 63–68. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i1.760>
- Rahman, Y., Hakim, A., & Sinambela, E. A. (2018). Kerja, Peranan Hubungan Karir, Pengembangan. *Global*, 03(01), 37–45.