

Lingkungan dan Manajemen Perubahan dalam Organisasi

Nurhasanah Siregar¹, Chuzaimah Batubara²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: sanahsiregar7@gmail.com¹, chuzaimahbatubara@uinsu.ac.id²

Abstract

Change is a series of actions that cannot be removed from an organization. The process of change is inevitable in any organization. The process of shifting from the current situation to the future state to improve an organization is known as organizational change. To prepare for and overcome the difficulties that will arise in the future, the organization will always go through transformation. Organizational change can start from inside or outside the company. The change can take the form of systematic change or structured change that must be carried out properly. Organizational leadership is needed to facilitate the course of change so that the organization can be improved in success. The success or failure of an organization greatly affects the success of that organization. Organizational change is not always well agreed upon because every change is met with rejection. The existence of organizational change can be a risk of organizational failure, so good management is needed so that the organization can develop.

Abstrak

Perubahan adalah suatu rangkaian tindakan yang tak bisa disingkirkan dari sebuah organisasi. Proses perubahan tidak dapat dihindari dalam organisasi mana pun. Proses pergeseran dari situasi saat ini ke keadaan masa depan untuk memperbaiki suatu organisasi dikenal sebagai perubahan organisasi. Untuk mempersiapkan dan mengatasikesulitan yang akan muncul di masa depan, organisasi akan selalu melalui transformasi. Perubahan organisasi bisa bermula dari dalam ataupun luar perusahaan. Perubahan itu dapat berbentuk perubahan sistematis atau perubahan terstruktur yang wajib dijalankan dengan bagus. Kepemimpinan organisasi dibutuhkan buat memfasilitasi jalannya perubahan supaya organisasi bisa ditingkatkan kesuksesannya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut. Perubahan organisasi tak senantiasa disetujui dengan bagus sebab tiap-tiap perubahan bertemu dengan penolakan. Terdapatnya perubahan organisasi bisa jadi resiko gagalnya organisasi, sehingga dibutuhkan manajemen yang baik agar organisasi dapat berkembang.

Pendahuluan

Semua organisasi di zaman modern ini menghadapi tantangan perubahan akibat ketidakpastian lingkungan. Lingkungan organisasi mencakup semua unsur di luar batas yang berpotensi mempengaruhi organisasi (Richard L. Daft, 2007:107). Terdapat organisasi yang berhadapan dengan ruang lingkup yang stabil ataupun kurang bergejolak serta terdapat organisasi yang berhadapan dengan ruang lingkup yang sangat dinamis. Organisasi mengalami ruang lingkup yang stabil artinya dalam ruang lingkup ini tidak ada saingan baru serta terobosan teknologi baru serta terdapat beberapa ketahanan suatu kelompok yang dapat mempengaruhi organisasi. Kelas organisasi di ruang lingkup ini kebanyakan menggunakan teknologi unik serta bisa menonjol dari pesaingnya, terutama dalam produksi barang dan jasa konsumen.

Setiap organisasi di zaman modern ini menghadapi rintangan perubahan sebab tidak pasting ruang lingkup organisasi. Pada pandangan Sistem terbuka, ruang lingkup organisasi dijelaskan dengan segala sesuatu yang ada di sekitar organisasi yang bisa berpengaruh serta dikuasai pada organisasi. Organisasi tak bisa berdiri tanpa adanya lingkungan, karena keduanya adalah entitas yang tak bisa dijauhkan. Sehingga perubahan ruang lingkup mesti dijalani oleh langkah penyesuaian yang pasti pada organisasi untuk mempertahankannya dan efektivitas. Salah satu cara untuk melakukan perubahan adalah dengan mewajibkan manajemen melalui manajemen perubahan yang direncanakan. Jalannya perubahan yang direncanakan dapat meminimalkan risiko yang muncul. Meskipun proses perubahan yang tidak direncanakan berdampak negatif terhadap keberlangsungan organisasi. Dari sebab tersebut, mesti dilakukan strategi yang berbeda untuk mengubah manajemen dan mengubah model manajemen agar organisasi dapat mengelola perubahan strategis.

Ruang lingkup organisasi yang menerus bergejolak dipaksa manajemen puncak serta semua bagian organisasi buat melakukan perubahan. Dalam penyesuaian yang dilakukan, perhatian khusus harus diberikan pada kondisi lingkungan untuk menjaga agar organisasi tetap dalam keadaan efisien. Sistem terbuka melihat organisasi mengembangkan mekanisme peninjauan serta feed back buat mendeteksi juga memantau ruang lingkungannya, merasakan perubahan didalam ruang lingkup serta menjadi perubahan yang diperlukan. (Stephen P Robbins, 1994:225). Oleh karena itu, suatu organisasi harus mampu beradaptasi dengan keadaannya agar tetap efektif. Secara

umum, perubahan pada suatu organisasi dibagi menjadi dua bagian, merupakan perubahan yang direncanakan serta perubahan tak terencana. Menurut Robbins, perubahan yang diusulkan merupakan perubahan yang disengaja dan bertujuan, menurut Wibowo (Wibowo,2016:117). Dengan demikian, perubahan yang tak terencana Greenberg dan Baron menyatakan, seperti dikemukakan Wibowo, adalah perubahan fungsi organisasi karena adanya kekuatan eksternal, di luar kendali organisasi.

Berdasarkan sudut pandang ahli, bisa dipahami jika perubahan yang direncanakan adalah reaksi langsung pada keberhasilan analisis kondisi nyata yang dialami organisasi serta kondisi yang layak atau tujuan. Perubahan yang tak terencana merupakan kondisi dimana perubahan terjadi secara acak serta spontan, yang oleh selanjutnya memiliki sifat destruktif. Selain itu, perubahan yang tak terencana Greenberg dan Baron menyatakan yang dikutip Wibowo adalah perubahan operasional organisasi yang disebabkan oleh kekuatan eksternal di luar kendali organisasi. (Wibowo,2016:118).

Pembahasan

Definisi Manajemen Perubahan Organisasi

Simbolon dan Anisah berpendapat (2017:30), Inti dari perubahan adalah mewujudkan keadaan serta masa yang lebih bagus. Oleh sebab tersebut, organisasi bisa tahan hanya bila dilakukannya perubahan, semua perubahan pada organisasi mesti dipantau, sebab efektifitas organisasi bergantung pada bagaimana organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan., Kasali dalam Handayani (2010:128),

Perubahan adalah sebagian yang penting oleh manajemen juga mengukur berhasilnya tiap-tiap pimpinan organisasi terhadap keahliannya untuk mengantisipasi perubahan serta menginovasi perubahan itu jika memungkinkan. Pendapat Robbins pada Dewi dan Bawono (2008:67), perubahan membuat keadaan terdahulu jadi berbeda ataupun baru, perubahan itu adalah perihal yang alami di dunia ini, ada dua jenis perubahan yaitu perubahan yang tak terencana dan perubahan yang direncanakan, yaitu perubahan yang bagus buat membantu meraih tujuan organisasi, dan perubahan yang tak direncanakan adalah perubahan. yang baru saja terjadi.

Faktor Perubahan organisasi

Kahar menyatakan (2008:21), buat perubahan dalam suatu organisasi, banyak aspek yang bisa mencegah perubahan organisasi, diantaranya adalah budaya organisasi yang resisten terhadap perubahan dan pimpinan yang tidak kuat. Tiap organisasi mempunyai tujuan ataupun sasaran perubahan yang berbeda-beda, tergantung pada keperluan serta aspek pengendali yang mendukung perubahan organisasi, serta perubahan yang disebabkan oleh teknologi informasi. Yuwono dan Putra berpendapat (2005:262), Aspek emosional perubahan organisasi disebabkan kurang tingginya aspek berhasilnya perubahan pada organisasi. Jika emosi yang timbul dari perubahan diatur dengan bagus, mungkin berhasilnya perubahan akan meningkat. Kepemimpinan tersebut dapat dilihat pada sikap kepemimpinan yang bertujuan untuk menurunkan emosi yang buruk dan menumbuhkan emosi yang baik untuk perubahan.

Dampak perubahan organisasi terhadap perkembangan organisasi dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan penyusunan yang dilaksanakan di lingkungan warga. Berlandaskan penelitian yang dilaksanakan oleh Lumintang (2015:6), mencatat jika warga mengklaim bahwa pelaksanaan pembentukan desa membawa perubahan yang bagus sebab sebagian besar warga menghadapi peningkatan ataupun perubahan taraf hidup serta mata pencahariannya, juga setengah kecil masyarakat mengaku mengalami perubahan. karena mereka tidak mau mencoba dan tidak mau mencoba dan apatis terhadap kemajuan. Dikatakan bahwa perubahan organisasi sosial ke arah yang lebih baik bergantung pada cara pandang pribadi yang dirasakan oleh setiap orang, sebab tak seluruh bagian warga mempunyai pernyataan yang sama dan mengalami perubahan yang sama.

Penyebab Perubahan

Hasil analisis data di lapangan ditemukan beberapa pengidentifikasi penyebab perubahan organisasi yang terjadi di perusahaan, karena pemenuhan kebutuhan dan preferensi konsumen menyebabkan perubahan berdasarkan kebutuhan individu, terutama perubahan yang berkaitan dengan keinginan konsumen dan selera konsumen, seperti yang dijelaskan oleh pemilik Batik Puspa Kencana: “Kami selalu berusaha memenuhi produk yang diinginkan konsumen, sehingga produkproduk batik yang diproduksi menyesuaikan pelanggan. Apalagi pelanggan kami mayoritas berasal dari

Malaysia yang sudah mengenal batik khas Solo” (wawancara dengan bapak Ahmad sulaiman, 22 Maret 2018).

Alasan lainnya adalah situasi ekonomi Indonesia yang bergejolak. Situasi ekonomi Indonesia bergejolak, di mana rupiah telah melemah secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir, sementara bahan baku kain seperti kapas, kapas dan sutra berasal dari China. Seperti yang diungkapkan oleh pemilik Batik Puspa Kencana : “Ketersediaan bahan baku di Laweyan sendiri sangat melimpah, hanya saja Indonesia belum mampu memenuhi kebutuhan bahan dasar tekstil seperti kapas, crayon dan sutera untuk produksi dalam negeri. Sehingga bahan baku batik (kain) harganya sangat tergantung nilai tukar mata uang” (wawancara dengan bapak Ahmad 22 Maret 2018).

Dampak Perubahan

Perubahan selalu berpengaruh, karena pada kenyataannya perubahan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan atau untuk memperbaiki kekurangan periode sebelumnya. Akibat atau akibat amandemen pertama adalah perluasan pasar penjualan produk seperti yang dikemukakan oleh pemilik Batik Puspa Kencana sebagai berikut; “Pangsa pasar dari batik saya adalah masyarakat Malaysia (70%) dan sisanya adalah pasar dalam negeri, meski demikian dampak yang saya rasakan adalah penjualan didalam negeri mengalami peningkatan separuhnya. Selain itu dampak yang kami rasakan setelah mengikuti FPKBL mendapatkan kemudahan dalam mengajukan pinjaman ke bank” (wawancara dengan bapak Ahmad 22 Maret 2018).

Konsep Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi merupakan semua hal di luar batas organisasi. Menurut pendapat Scott yang dikutip oleh Rahayu, organisasi sebagai sistem terbuka menggambarkan lingkungan organisasi sebagai entitas di sekitar organisasi yang bisa dipengaruhi dan dikuasai oleh organisasi. Suatu metode organisasi tak bisa berdiri sendiritanpa adanya ruang lingkup organisasi, sehingga perubahan ruang lingkup begitu mempengaruhi berdirinya suatu teknik organisasi. Scott menjelaskan tiga tingkatan lingkungan organisasi, yaitu: Perangkat organisasi, termasuk area atau kawasan organisasi, produk atau pelayanan yang ditawarkan, konsumen yang ditawarkan, serta pemasokan material di sisi input. Pada tingkatan tersebut meliputi unsur konsumen, pemasok serta pesaing, keseluruhan organisasi, termasuk turunan ataupun pengembangan dari organisasi serupa seperti organisasi pengetahuan, pengetahuan

dasar, menengah juga tinggi. Bagian dari organisasi yang mengacu pada hubungan dan komunikasi antara anggota organisasi ataupun karyawan yang masuk pada wilayah geografis tertentu di mana kantor pusat dan jaringan organisasi berada. Bidang organisasi fungsional, yaitu gagasan yang menghubungkan lingkungan dengan fungsi organisasi daripada memandang lingkungan hanya secara geografis. (Amy Y.S.Rahayu,2013:56-57).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dan menggunakan analisis. Artikel ini menggunakan metode penulisan berupa literature review. Metode penelitian kepustakaan adalah suatu metode untuk mengumpulkan informasi dengan membaca beberapa jurnal dan buku-buku pendukung yang mendukung pembuatan artikel ini. Sumber penelitian ini dicakup oleh dampak perubahan organisasi pada pengembangan organisasi. Metode penulisan ini begitu mempermudah pembuatan artikel oleh penulis (Sugiyono, 2018). Langkah-langkah dalam mengerjakan artikel ini adalah penulis memilah sumber sebanyak-banyaknya, yang seterusnya dibaca, dipahami serta ditulis ulang ke dalam bahasa asalnya untuk menghindari terjadinya plagiarisme.

Hasil

Dari hasil wawancara kondisi tersebut sesuai dengan faktor-faktor rujukan Kasali (2005) dimana faktor penyebab perubahan yang efektif idealnya berubah dengan sendirinya, dimana syarat perubahan diri adalah proses belajar dan selalu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.. Kondisi ini hampir sama dengan hasil penelitian Maheshwari dan Vohra (2015) dan delapan pernyataan hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Anjali (2015) yang mengkaji mekanisme perubahan pasca integrasi. Ada lima merger dan akuisisi internasional (M&A) di India.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang telah melakukan perubahan dalam mekanisme integrasi manusia mendapatkan kepercayaan karena mereka juga memiliki karyawan yang sangat terlibat di antara organisasi, sedangkan dalam transaksi di mana tujuan integrasi tugas diprioritaskan tetapi integrasi manusia diabaikan, karyawan mengembangkan perasaan negatif. dari kemarahan dan ketidakpuasan. aman karena mereka baru saja bergabung dengan perusahaan.

Kesimpulan

Seluruh organisasi di zaman sekarang ini menghadapi rintangan perubahan yang disebabkan oleh tidak pastinya ruang lingkup organisasi. Pada pandangan metode terbuka, ruang lingkup organisasi dijelaskan dengan segala sesuatu di sekitar organisasi yang bisa berpengaruh terhadap organisasi serta yang dapat dikuasai oleh organisasi tersebut. Tak hanya suatu organisasi bisa bertahan. Perubahan organisasi adalah pembaharuan syarat, kebijakan, strategi atau keadaan yang terdahulu ada dan seterusnya efektif pada saat ini. Perubahan organisasi seringkali diklasifikasikan bagai cara buat meningkatnya efektivitas kerja tiap-tiap anggota buat bergerak ke tujuan yang sangat maju hingga tujuan organisasi dapat lekas tercapai. Munculnya perubahan dipengaruhi oleh perubahan skala masyarakat, yang dapat diwujudkan dalam nilai-nilai sosial, model, perilaku, struktur organisasi, lembaga sosial, lapisan sosial, kekuasaan dan otoritas, komunikasi sosial, tidak hanya karena arus . informasi yang berkembang dari waktu ke waktu juga merupakan faktor yang organisasi anggap siap ketika perubahan datang.

Keterkaitan antara perubahan dan kemajuan organisasi dibuktikan dengan menguatnya komitmen bersama untuk mencapai tujuan, adanya sikap etis dalam pengelolaan organisasi, sumber daya pribadi yang lebih kompeten, dan keterampilan manajemen manajer yang lebih baik. . Agar organisasi dapat berfungsi dengan lancar, memengaruhi perubahan organisasi yang menimbulkan efek baik serta buruk pada organisasi mesti dijelaskan. Pertama-tama, efek negatif yang timbul harus dihindari dan diurus karena menimbulkan masalah yang tidak diinginkan organisasi jika diabaikan, sehingga harus ditanggulangi. tanpa adanya ruang lingkup organisasi, sebab keduanya adalah kesatuan yang tak terpisahkan

Pada sebab itu, organisasi mesti mengikuti perubahan lingkungan dengan langkah-langkah adaptif yang tepat agar organisasi bisa menegakkan efektivitasnya. Satu cara buat melakukan perubahan adalah yaitu mensyaratkan manajemen pada manajemen perubahan yang direncanakan. Jalan perubahan yang direncanakan dapat memiliki langkah penting untuk meminimalkan risiko. Proses perubahan yang tidak direncanakan memiliki efek merugikan pada kehidupan organisasi.

Daftar Pustaka

- Indah prasatika dewi,peran manajemen perubahan terhadap kemajuan organisasi,vol 8, 2021,h. 27
- Lingga Yuliana, analisis manajemen perubahan terhadap kinerja orgnisasi,jurnal bisnis, vol 5,2021,h.54
- Lukman hakim, manajemen perubahan organisasi sebagai upaya peningkatan kinerja perusahaan, vol 3, 2018, h.61
- Stephen P Robbins, Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi, alih bahasa Jusuf Udaya (edisi 3, Jakarta: Arcan, 1994), h. 225
- Syamsuriadi,Manajemen perubahan dalam organisasi,jurnal manajemen pendidikan islam,vol 8,
- Thomas S.Bateman dan Scott A. Snell, Manajemen Kepemimpinan dan Kerjasama dalam Dunia yang Kompetitif (Jakarta; Salemba Empat, 2014), h.359.
- Wibowo, Manajemen Perubahan, (Edisi ketiga,Cet. 5, Jakarta:Rajawali Press, 2016), h.117.