

Pengaruh Mmanajemen Perubahan dalam Kemajuan Suatu Organisasi

Nurhaida Simatupang , Chuzaimah Batubara

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: Nurhaidahsimatupang75@gmail.com , chuzaimahbatubara@uinsu.ac.id

ABSTRACT

Change is a process that cannot be avoided in an organization. Organizational change is the process of isolating from the current state to a future state to improve the organization. Management in an organization must support the change process so that the organization can move forward. The success or failure of an organization is strongly influenced by its progress. Organizational changes are not always well received because, for every change, there will be resistance. The existence of organizational change can be a threat to an organization's success; therefore, it is necessary to have good management so that an organization can progress.

ABSTRAK

Perubahan yaitu suatu metode yang tak bisa untuk dihindarkan pada suatu organisasi ataupun perusahaan. Perubahan organisasi merupakan metode berpindahnya pada situasi sekarang ini pada situasi yang selanjutnya atau di waktu mendatang dengan tujuan memperbaiki organisasi. Manajemen di dalam suatu organisasi atau perusahaan seharusnya membatu berjalannya suatu perubahan supaya organisasi bias mendapat kemajuan. Berhasil ataupun gagalnya sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh adanya kemajuan organisasi. Perubahan di dalam suatu organisasi tak selamanya disetujui dengan bagus sebab tiap-tiap adanya perubahan mesti bertemu

dengan penolakan. Adanya perubahan pada organisasi bisa menjadi sebuah peringatan akan gagalnya organisasi, sehingga perlu adanya manajemen yang baik supaya organisasi atau perusahaan mempunyai kemajuan.

Kata Kunci : Organisasi, Perubahan, Strategi

PENDAHULUAN

Organisasi harus siap menghadapi perubahan area sekitar serta perkembangan perorangan pada tiap-tiap anggotanya. Perubahan organisasi diidentifikasi oleh hal seperti berikut: bahwa semua anggota akan melakukan upaya penyesuaian atau adaptasi yang berbeda pada waktu mendatang, sehingga memiliki pengertian yang berbeda, perubahan organisasi yaitu suatu rangkaian metode yang menetapkan perilaku organisasi kepada keadaan area sekitar yang suatu saat akan dijumpai. Faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan perubahan organisasi terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Ada dua hal utama dalam faktor internal, macam perubahan yang terstruktur, yang melingkupi taktik masing-masing organisasi didalam mengalami perubahan serta pola organisasi, selanjutnya perubahan budaya adalah perubahan sikap seseorang setiap anggota organisasi, kebijakan-kebijakan SDM pada organisasi, selanjutnya adalah faktor eksternal, yaitu berkembangnya suatu teknologi dan makin mengintegrasikan finansial internasional.¹

Kesulitan-kesulitan penerapan dalam perubahan yaitu: faktor internal serupa adanya keraguan yang tidak bagus terhadap akibat dalam penerapan perubahan, keamanan yang krisis, aspek finansial, takut akan adanya suatu perubahan ketika memperoleh data yang mungkin tidak benar. Selanjutnya, adalah faktor organisasi, seperti ada suatu masalah dalam struktur organisasi yang mengancam kemampuan beberapa anggota, serta tugas yang ditetapkan dan penyediaan terhadap sumber daya antara anggota organisasi yang ditetapkan.²

Saat sebuah organisasi melaksanakan suatu perubahan, pemimpin harus memiliki tiga hal, yaitu yang pertama adalah strategi komunikasi untuk membantu anggota memahami perubahan seperti apa yang dibutuhkan, yang kedua adalah menentukan strategi tindakan berikutnya yaitu mengubah taktik menjadi arah tujuan

¹ Utami, A. B., Wibowo, E., & Utami, S. S. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabe Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 17. 205-216.

² Agustiawan, Y. (2012). Perubahan Dalam Organisasi Pada Implementasi Sistem Informasi. *Teknologi*, 1(2). 110-116.

organisasi, tindakan yang terakhir yaitu membentuk budaya organisasi, mengevaluasinya, dan menerima kemungkinan adanya suatu perubahan.³

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif yang memiliki sifat deskriptif serta memakai analisis. Penelitian ini memakai metode penulisan yaitu literature review. Metode penelitian merupakan metode dengan membaca jurnal-jurnal yang membantu terbuatnya penelitian ini. Sumber penelitian ini terkait pada dampak manajemen perubahan terhadap kemajuan organisasi, langkah-langkah yang dilakukan didalam mengerjakan penelitian ini adalah memilih rujukan sebanyaknya, dan selanjutnya dibaca dan dipahami serta ditulis ulang dalam bahasa sendiri agar terhindar dari adanya plagiarisme.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Pengertian Manajemen Perubahan Organisasi

Secara umum, seluruh perubahan organisasi yang dilaksanakn bertujuan pada meningkatkan efisiensi organisasi terhadap tujuan meningkatkan keahlian organisasi didalam penyesuaian sikap dengan perubahan ruang lingkupnya dan perubahan sikap para anggota organisasi. Perubahan membuat situasi terdahulu jadi berbeda ataupun adanya pembaharuan, perubahan itu merupakan suatu perihal yang alami di dunia ini, ada dua jenis perubahan yaitu perubahan yang telah di rencanakan dan perubahan yang tidak direncanakan. Perubahan yang direncanakan yaitu perubahan yang bagus dalam membantu diraihnya suatu tujuan organisasi, dan perubahan yang tak direncanakan adalah perubahan. yang baru saja terjadi saat itu juga.⁴

Perubahan organisasi yaitu aktifitas di mana factor-faktor baru yang disatukan didalam sebuah organisasi guna peningkatan dalam berhasilnya suatu organisasi. Makin laju berkembangnya dunia, maka organisasi diminta buat sesegera mungkin melaksanakan perubahan ke arah yang makin berkembang serta lebih bagus, sehingga

³ Prabawanti, B. E. (2008). Peran Komunikasi sebagai Pendukung Perubahan Organisasi. *Bina Ekonomi*, 12(1). 78-86.

⁴ Handayani, A.2010. Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi. *Jurnal Insan Media Psikologi*. 12(03), 11

tak berbahaya akan gagal. Walaupun perubahan organisasi begitu penting, tak seluruh perubahan organisasi mengarah pada kesuksesan, perihal ini membuat pimpinan organisasi harus berusaha keras untuk melakukan kontrol yang kuat saat menerapkan perubahan untuk menghindari kegagalan perubahan pada organisasi.⁵

Faktor Perubahan Organisasi

Banyak hal yang dapat mencegah perubahan dalam suatu organisasi, termasuk resistensi budaya organisasi terhadap perubahan dan kepemimpinan yang tidak efektif. Setiap organisasi memiliki tujuan dan sasaran. Perubahan didorong oleh teknologi informasi dan bervariasi sesuai dengan kebutuhan dan kekuatan yang ada yang mendorong terjadinya suatu perubahan organisasi. Perubahan didorong oleh dua faktor, merupakan faktor eksternal berupa perubahan teknologi serta ekonomi internasional yang makin terintegrasi, dan faktor internal, yang meliputi dua faktor utama, yaitu:

1. *Hard System Tools* atau perubahan perangkat keras organisasi atau secara alamiah disebut perubahan terstruktur yang mencakup perubahan strategi, bentuk organisasi dan sistem.
2. *Soft System Tools* atau perubahan perangkat lunak organisasi atau perubahan budaya, yang mencakup perubahan sikap individu atau kelompok didalam suatu organisasi, kebijakan personalia serta budaya organisasi.

Dengan terlewatnya masa, terdapat pertumbuhan teknologi serta pengetahuan yang memperoleh pengaruh yang signifikan bagi organisasi, khususnya perubahan organisasi didalam dunia pengetahuan. Perubahan ini diakibatkan pada pengaruh ruang lingkup yang mengharuskan organisasi dilatih buat beralih. Pada perubahan tersebut, pemerintah jadi regulator serta mempunyai kedudukan yang amat berpengaruh terhadap perubahan organisasi pengetahuan. Penyebab yang lain adalah masyarakat yang memiliki tuntutan dalam menginginkan perbaikan metode pengetahuan pendidikan.⁶

Pengaruh Perubahan Terhadap Kemajuan Organisasi

⁵ Kahar, I. A. 2008. Konsep kepemimpinan dalam perubahan organisasi (Organizational Change) pada perpustakaan perguruan tinggi. *Pustaka: Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*, 4(1), 21-27.

⁶ Putro, P. U. W. 2018. Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116-125.

Perubahan organisasi dapat terjadi seiring dengan adanya kegiatan pembangunan yang dilakukan di masyarakat. Menurut masyarakat, pelaksanaan pembangunan desa membawa perubahan yang bagus, sebab sebagian besar penduduk menghadapi peningkatan ataupun perubahan taraf hidup serta penghidupan masyarakat, juga setengah masyarakat kecil yang berpendapat jika perubahan itu tak terlaksana sebab mereka mengalaminya, dan tidak mau mencoba dan tidak mau berkeinginan dan apatis terhadap adanya suatu perubahan. Dikatakan bahwa perubahan organisasi sosial ke arah yang lebih baik bergantung pada cara pandang pribadi yang dirasakan oleh setiap orang, sebab tak seluruh bagian penduduk mempunyai pernyataan yang serupadan mengalami perubahan yang serupa. Perilaku organisasi yang meliputi sikap beberapa orang dapat dikuasai pada perilaku akan suatu hal. Saat seorang mempunyai perilaku yang baik, maka lebih condong melakukan hal-hal baik yang berpotensi dilakukan sangat banyak disbanding orang yang mempunyai perilaku buruk. Keikutsertaan warga serta daya tampungnya begitu kuat hubungannya. Terdapat keterlibatan warga yaitu perilaku yang mengandaikan suatu keahlian semula untuk pembangunan yang mandiri. Perasaan yang ingin membantu perilaku seorang buat tumbuh dan berkembang dengan lebih sadar dan bebas, untuk menentukan serta menyepakati suatu hal, untuk diterapkannya nilai-nilai ataupun penerimaan suatu pekerjaan, untuk mempunyai waktu buat memperbaiki ataupun meningkatkan suatu hal yang sangat besar, percaya jika kemampuan tiap-tiap orang merupakan perilaku inovatif terhadap pembangunan, didalam perihal tersebut inovasi adalah kemajuan dalam organisasi, maka dapat dikatakan bahwa organisasi itu progresif.⁷

Meraih perubahan organisasi yang maju harus berpusat dalam kapasitas pembangunan buat menguasai seluruh hal rintangan serta kesempatan yang menciptakan konflik. Pada perihal tersebut, berarti bahwa perubahan yang terjadi di pada organisasi mesti menyasar terhadap perubahan sikap serta taktik orang-orang yang jadi didalam organisasi, hingga perubahan yang dilaksanakan pada organisasi bisa sangat efektif didalam usaha mewujudkan keadilan, organisasi yang lebih efisien serta elastis. Hingga dalam suatu organisasi yang menjalani perubahan dalam hal perbaikan, juga terjadi kemajuan dalam organisasi tersebut.⁸

⁷ Lumintang, J. 2015. Pengaruh Perubahan Sosial Terhadap Kemajuan Pembangunan Masyarakat Di Desa Tara-Tara I. *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 4(2), 1-9.

⁸ Poluakan, F. A. 2016. Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4), 1057-1067.

Kepemimpinan akan berdampak terus terhadap perubahan organisasi, yang mana amat membantu semua pimpinan dalam melaksanakan peran mereka dengan baik. Intinya dalam memimpin para manajer ataupun pimpinan pun amat berpengaruh terhadap perubahan yang terjadi didalam suatu organisasi. Oleh karena itu, makin baik atau bagus para manajer yang mengelola organisasi serta perubahan organisasi maka makin bagus juga serta membikin organisasi maju serta senantiasa memperbaiki organisasi. Bisa dicantumkan jika manajemen perubahan sukses jika manajer atau pemimpin yang kuat dan mampu melaksanakan peran dan tugasnya.⁹

Saat memimpin, pemimpin juga tidak bisa sendirian, tetapi membutuhkan sebuah komitmen. Komitmen harus dijaga dan pada sebab tersebut dibutuhkan agenda penegakan yang bisa ditingkatkan buat memperkuat rasa komitmen dalam organisasi. Tiap pimpinan mempunyai gaya dalam memimpin, yaitu terkadang pimpinan tak membagikan waktu terhadap bawahan buat berdiskusi ataupun memperoleh pernyataan atau disebut dengan *authoritative*, kadang pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berdiskusi dan bertanya yang disebut dengan *demokratis*, dan terkadang ada pemimpin yang membiarkan keadaan ditangani atau diserahkan kepada bawahannya atau disebut dengan *laissez - fair*.¹⁰

Selain itu, yaitu adanya perubahan organisasi yang berkaitan dengan etika keagamaan, hal ini tidak menjadi masalah selama perubahan organisasi pada etika keagamaan tidak memungkinkan buat merubah nilai inti serta tujuan dari organisasi serta dapat menguntungkan organisasi. Sehingga didalam perihal tersebut etika yang diamalkan dalam organisasi secara awam seperti etika keagamaan tidak akan mempengaruhi organisasi sama sekali, bahkan ketika etika diamalkan dengan benar maka bakal membuat kesuksesan dalam organisasi melewati perubahan organisasi yang menerapkan etika terhadap beragama.¹¹

⁹ Kurniawan, A. 2015. Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 95-118.

¹⁰ Thoyib, A. 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(1), 60-73.

¹¹ Dewi, S. S., & Bawono, I. R. (2008). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Bank Umum Non Syariah di Wilayah Eks Karesidenan Banyumas Jawa Tengah). *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 12(1). 65-78.

Kesimpulan

Perubahan organisasi yaitu penyempurnaan dan penggantian kondisi, kebijakan, serta strategi di masa kepada masa selanjutnya. Perubahan organisasi seringkali dipandang sebagai peluang untuk meningkatkan kinerja tiap-tiap anggota supaya lebih berkembang dan mencapai tujuan organisasi lebih cepat. Perubahan masyarakat membawa unsur-unsur perubahan yang dapat terwujud dalam bentuk nilai sosial, adat istiadat, sikap, bentuk organisasi, pranata sosial, kelas sosial, kekuasaan juga otoritas, komunikasi sosial, juga seiring berjalannya waktu arus informasi semakin berkembang maju dan meningkat, sehingga organisasi harus mampu beradaptasi dengan adanya perubahan.

Faktor-faktor aktor munculnya perubahan adalah karena adanya perubahan ruang lingkup masyarakat dan serupa nilai sosial, model, perilaku, bentuk organisasi, pranata sosial lapisan sosial, kekuasaan dan otoritas serta interaksi sosial, selain itu, juga karena arus informasi yang berkembang dari waktu ke waktu juga merupakan faktor yang harus disiapkan organisasi untuk perubahan di masa depan. Keterkaitan dengan perubahan serta majunya organisasi ditunjukkan dengan kuatnya raa komitmen bersama-sama dalam meraih tujuan, dengan terdapatnya perilaku etis pada pengelolaan organisasi, pegawai yang memiliki kompeten, serta keahlian manajemen pengawas juga meningkat.

Agar organisasi dapat berfungsi dengan lancar, akibat dari perubahan organisasi yang menimbulkan efek keberhasilan dan kegagalan pada organisasi mesti dijelaskan. Pertama-tama, efek kegagalan yang timbul mesti di jauhi serta diurus sebab menimbulkan masalah yang tidak diinginkan organisasi jika diabaikan, sehingga harus ditanggulangi. Terdapatnya keterlibatan antara perubahan organisasi pada kemajuan ditunjukkan pada meluasnya rasa komitmen yang sama dalam meraih tujuan, terdapatnya perilaku etis didalam pengelolaan organisasi, SDM yang lebih kompeten dan kemampuan kepemimpinan para pengawas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiawan, Y. (2012). Perubahan Dalam Organisasi Pada Implementasi Sistem Informasi. *Teknologi*.
- Dewi, S. S., & Bawono, I. R. (2008). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Bank Umum Non Syariah di Wilayah Eks Karesidenan Banyumas Jawa Tengah). *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*.
- Handayani, A. 2010. Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi. *Jurnal Insan Media Psikologi*.
- Kahar, I. A. 2008. Konsep kepemimpinan dalam perubahan organisasi (Organizational Change) pada perpustakaan perguruan tinggi. *Pustaka: Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*.
- Kurniawan, A. 2015. Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) PT X Bandung *Jurnal Manajemen*.
- Lumintang, J. 2015. Pengaruh Perubahan Sosial Terhadap Kemajuan Pembangunan Masyarakat Di Desa Tara-Tara I. *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*.
- Poluakan, F. A. 2016. Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Prabawanti, B. E. (2008). Peran Komunikasi sebagai Pendukung Perubahan Organisasi. *Bina Ekonomi*.
- Putro, P. U. W. 2018. Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116-125.
- Thoyib, A. 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*,

Utami, A. B., Wibowo, E., & Utami, S. S. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabe Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.