

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**Volume 1, Nomor 6, Juli 2023****E-ISSN: 2986-6340****DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8151538>**

Perubahan Organisasi Dalam Manajemen

Amaliyah Mutiara¹, Chuzaimah Batubara²^{1,2} Universitas Islam Negeri Sumatera UtaraEmail: amaliyamutiara1563@gmail.com¹, chuzaimahbatubara@uinsu.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan yang sukses sangat penting untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan organisasi mana pun di lingkungan bisnis yang sangat kompetitif dan terus berkembang saat ini. Namun, teori dan pendekatan manajemen perubahan yang saat ini tersedia bagi para sarjana dan praktisi seringkali bertentangan, sebagian besar kurang bukti empiris, dan didukung oleh hipotesis yang tidak perlu dipertanyakan lagi. Keraguan tentang sifat manajemen perubahan organisasi saat ini. Oleh karena itu, tujuan dari artikel ini adalah untuk memberikan tinjauan kritis terhadap beberapa teori kunci dan pendekatan manajemen perubahan organisasi sebagai langkah pertama yang penting dalam mengembangkan kerangka kerja manajemen. logika perubahan baru. Pendekatan yang berbeda untuk manajemen perubahan sama-sama valid, tetapi karena tidak ada perubahan yang sama karena konteksnya yang unik, pendekatan yang paling tepat akan ditentukan oleh lingkungan yang unik. dari masing-masing organisasi. Perubahan bukan hanya proses peralihan dari satu keadaan ke keadaan lain, tetapi juga arah yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Oleh karena itu, sangat erat kaitannya dengan strategi organisasi. Secara khusus, kemampuan untuk menanggapi perubahan harus menjadi kemampuan penting organisasi jika tidak mungkin tidak ada. Artikel ini menggunakan metode kualitatif dimana dengan cara studi literature.

Kata Kunci: *Organisasi, Manajemen, Perubahan*

PENDAHULUAN

Manajemen perubahan adalah proses di mana arah, struktur, dan kapabilitas organisasi terus diperbarui untuk memenuhi kebutuhan pelanggan eksternal dan internal yang selalu berubah. Namun, tidak diragukan lagi betapa pentingnya bagi setiap bisnis untuk menyadari di mana harus berada di masa depan dan bagaimana mengelola perubahan yang diperlukan di sana. Dengan demikian, perubahan organisasi tidak dapat dipisahkan dari strategi organisasi dan sebaliknya. Mengingat pentingnya perubahan organisasi, pengelolaannya, peningkatan globalisasi, deregulasi, kecepatan inovasi teknologi yang cepat, pertumbuhan tenaga kerja berbasispengetahuan dan perubahan sosial dan demografis.

Beberapa berpendapat bahwa manajemen perubahan organisasi adalah pilar manajemen yang paling penting saat ini. Karena kebutuhan akan perubahan seringkali tidak dapat diprediksi, seringkali reaktif, terfragmentasi, dan seringkali dipicu oleh situasi krisis organisasi. Meskipun manajemen perubahan yang sukses diterima sebagai kebutuhan untuk bertahan dan sukses dalam lingkungan yang sangat kompetitif dan terus berkembang, tingkat kegagalan sekitar 70 persen saat ini dilaporkan untuk semua program perubahan yang dimulai (Rune Todnem, 2005). Mengingat banyaknya teori dan pendekatan yang saling bertentangan dan membingungkan yang saat ini tersedia bagi akademisi dan praktisi, tingkat keberhasilan yang rendah ini mencerminkan kurangnya kerangka kerja yang layak untuk menerapkan dan mengelola perubahan organisasi. Dapat dikatakan bahwa Dengan beberapa pengecualian, ada bukti bahwa praktik dan teori saat ini sebagian besar didasarkan pada asumsi yang tidak kontroversial tentang sifat manajemen perubahan organisasi modern.

Meskipun sulit untuk mencapai kesepakatan tentang kerangka kerja untuk mengelola perubahan organisasi, tampaknya ada kesepakatan tentang dua isu utama. Pertama, semua orang setuju bahwa laju perubahan tidak pernah secepat di lingkungan bisnis saat ini. Kedua, semua orang setuju bahwa perubahan disebabkan oleh faktor internal dan eksternal dalam segala bentuk dan ukuran. Oleh karena itu, itu mempengaruhi semua organisasi di semua sektor. Meskipun semakin banyak literatur umum yang menekankan pentingnya perubahan dan menyarankan cara untuk mendekatinya, hanya sedikit bukti empiris yang diberikan untuk mendukung teori dan pendekatan. Berbagai saran telah dibuat (Azila-Gbettor et al., 2013).

METODE PENELITIAN

Pada jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi literature dengan mencari berbagai referensi teori yang memiliki relevansi kasus atau Permasalahan yang ditemukan dan memiliki kesamaan. Dimana penelitian ini Mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena dan kejadian-kejadian yang ada. Data sekunder Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung Melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder Umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam Arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Data Sekunder ini dapat berupa buku, laporan, dan hasil daripenelitian terdahulu yang Memiliki permasalahan yang sama. Dalam penlitian ini data sekunder didapat Peneliti dari studi kepustakaan dengan bantuan media cetak dan media internet Berupa jurnal. Teknik pengumpulan data menggunakan studi literatur yang Merupakan cara yang dipakai peneliti untuk menghimpun data-data atau sumber-Sumber yang memiliki relasi atau hubungan dengan topik yang diangkat dalam Sebuah penelitian. Studi literature dapat diperoleh dari berbagai sumber jurnal, Buku dokumentasi, internet, berita, pustaka. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif Kualitatif, penelitian, mengumpulkan, mengkaji dan mendeskripsikan.

KAJIAN TEORI

Perubahan ialah fitur yang ada di mana-mana dan telah menjadi konstan dalam kehidupan organisasi. Ini adalah tema umum yang berlaku untuk semua organisasi terlepas dari industri, lokasi, ukuran, dan usia. Selain itu, dengan globalisasi dan inovasi teknologi yang konstan serta revolusi informasi, organisasi menghadapi perubahan lebih cepat dari sebelumnya. Sampai saat ini, perubahan manajemen dan organisasi tampaknya semakin sulit dan kurang penting. Ada banyak definisi dan perspektif yang berbeda tentang perubahan organisasi. Perubahan organisasi adalah keadaan transisi antara keadaan organisasi saat ini dan keadaan masa depan. Gagasan ini dikemukakan oleh (Gurd et al., 2012) di mana perubahan organisasi didefinisikan sebagai “perbedaan keadaan suatu organisasi pada dua lokasi yang terpisah dalam waktu atau ruang”

Dengan kata lain, proses perubahan mencakup pengubahan status “apa adanya” menjadi status “apa yang seharusnya”. Perdalam pemahaman tentang bagaimana perubahan organisasi mengganggu struktur yang ada dan menciptakan struktur baru. Hal ini konsisten dengan pandangan selanjutnya yang mengacu pada perubahan organisasi sebagai proses mendefinisikan dan mengimplementasikan proses dan prosedur organisasi yang baru. Transformasi organisasi bertujuan tidak hanya untuk memindahkan organisasi dari keadaan stabil saat ini ke keadaan masa depan yang diinginkan, tetapi juga untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, perubahan organisasi tidak dapat dipisahkan dari strategi organisasi dan sebaliknya (Palmer & Kandaswami, 1997). Dalam pengertian ini, dia tidak hanya mendefinisikan

perubahan sebagai dinamika menuju keadaan akhir yang baru, tetapi juga memperingatkan bahwa organisasi tidak dapat bertahan jika tidak bereaksi terhadap perubahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perubahan Ditandai dengan Tingkat Kejadian

Pendekatan awal dan teori manajemen perubahan organisasi menunjukkan bahwa organisasi tidak dapat efektif atau meningkatkan kinerjanya ketika terus berubah. Dikatakan bahwa orang membutuhkan rutinitas untuk menjadi efisien dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Namun, sekarang diperdebatkan bahwa sangat penting bagi organisasi bahwa orang dapat mengalami perubahan terus-menerus. (Rozendal et al., 2015) Definisi perubahan yang mengganggu adalah "perubahan yang ditandai dengan perubahan cepat dalam strategi, struktur, budaya, atau ketiganya." Perubahan yang begitu cepat dapat dipicu oleh masalah internal yang besar atau oleh guncangan eksternal yang besar.

Perubahan tidak selalu terjadi dalam kondisi stabil. Sebaliknya, ada periode perubahan bertahap yang diselingi dengan periode perubahan yang lebih drastis yang memperkuat ilusi stabilitas. Pendekatan yang diusulkan untuk berubah menjadi lebih baik adalah agar organisasi dan karyawannya terus memantau, mengenali, dan merespons lingkungan eksternal dan internal mereka sebagai proses langkah demi langkah. Itu berarti meningkatkan perubahan karena setiap bagian individu dari organisasi berurusan dengan satu masalah dan satu tujuannya semakin berbeda. Pendukung pandangan ini berpendapat bahwa perubahan paling baik dicapai melalui perubahan bertahap, terbatas, dan dinegosiasikan, dan mengusulkan untuk membagi perubahan bertahap menjadi perubahan bertahap halus dan perubahan bertahap bergelombang. meningkatkan.

Gunakan Perubahan Inkremental Halus untuk mengidentifikasi perubahan konstan yang meningkat secara perlahan dengan cara yang sistematis dan dapat diprediksi. Perubahan tersebut dianggap tidak biasa dan langka di lingkungan saat ini dan masa depan. Namun, perubahan inkremental riak yang ditandai dengan periode droop relatif pada akhirnya mengarah pada percepatan laju perubahan dan perubahan menjadi keseimbangan intermiten. Perbedaan antara konsep perubahan terus-menerus dan bertahap adalah bahwa yang pertama mewakili perubahan terus-menerus dalam suatu departemen atau operasi, sedangkan yang kedua mewakili strategi seluruh organisasi. Lingkungan. Untuk menyederhanakan kategori, kami mengusulkan kombinasi perubahan berkelanjutan dan bertahap. Namun, kita dapat berspekulasi bahwa kombinasi ini membuat sulit untuk membedakan antara pendekatan seluruh departemen dan organisasi untuk mengubah manajemen.

Perubahan Ditandai Dengan Bagaimana Terjadinya

Tidak ada pendekatan organisasi yang diterima secara universal, jelas, dan praktis untuk mengubah manajemen yang menggambarkan perubahan apa yang perlu dilakukan organisasi dan bagaimana hal itu akan diterapkan, tetapi ada pendekatan terencana untuk perubahan organisasi. Pendekatan yang masuk akal mencoba untuk menggambarkan proses yang membawa perubahan. (Qureshi, 2015). Selain itu, pendekatan terencana menekankan pentingnya memahami keadaan berbeda yang harus dilalui organisasi untuk berpindah dari keadaan yang tidak memuaskan, melalui keadaan yang teridentifikasi, ke keadaan yang diinginkan. Oleh karena itu, proyek perubahan yang sukses harus melibatkan tiga fase: mencairkan level saat ini, pindah ke level baru, dan mengatur ulang level baru itu. Model perubahan ini mengakui kebutuhan untuk meninggalkan sikap, struktur, proses, dan budaya lama sebelum pendekatan baru berhasil.

Model tiga langkah ini telah diadopsi sebagai kerangka kerja umum untuk memahami proses perubahan organisasi, tetapi digunakan secara luas. Pertama, fokus

pendekatan ini pada perubahan kecil dan inkremental menunjukkan bahwa pendekatan ini tidak dapat diterapkan dalam situasi di mana perubahan yang cepat dan transformatif diperlukan. . Kedua, pendekatan terencana didasarkan pada premis bahwa organisasi beroperasi dalam kondisi mapan dan dapat beralih dari satu kondisi mapan ke kondisi mapan lainnya dengan cara yang telah direncanakan sebelumnya. Ketiga, pendekatan perubahan terencana mengabaikan situasi yang membutuhkan pendekatan yang lebih langsung. Situasi krisis dapat muncul yang membutuhkan perubahan radikal dan cepat dan membuat konsultasi dan partisipasi luas menjadi tidak mungkin. (Lub et al., 2012).

Pendekatan baru terhadap perubahan menekankan bahwa perubahan tidak boleh dilihat sebagai rangkaian peristiwa linier selama periode waktu tertentu, tetapi sebagai proses penyesuaian yang terus menerus dan eksplisit terhadap keadaan dan kondisi. Pendekatan baru menekankan ketidakpastian perubahan dan memandangnya sebagai proses yang berkembang dalam interaksi banyak variabel dalam suatu organisasi. Perubahan dipandang tidak hanya sebagai cara untuk mengubah praktik dan struktur organisasi, tetapi juga sebagai proses pembelajaran. Menurut pendukung pendekatan *Emerging Change*, ketidakpastian di lingkungan eksternal dan internal lebih tepat daripada pendekatan terencana. (Okolie & Memeh, 2022).

Untuk mengatasi kompleksitas dan ketidakpastian lingkungan, organisasi didorong untuk menjadi sistem pembelajaran terbuka di mana pengembangan dan perubahan strategis berasal dari cara masyarakat secara keseluruhan mengumpulkan, menafsirkan, dan memproses informasi tentang lingkungan. Pendekatan ini menyoroti dorongan dan wawasan yang luas ke dalam strategi, struktur, sistem, orang, gaya dan budaya, dan bagaimana ini dapat bertindak sebagai sumber inersia. Itu menghambat perubahan atau membawa perubahan yang efektif sebagai gantinya (Kin et al., 2015). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pendekatan Perubahan Segera bertujuan untuk mempersiapkan dan memfasilitasi perubahan daripada memberikan langkah-langkah konkrit yang telah direncanakan sebelumnya untuk setiap proyek atau inisiatif. mengubah.

Perubahan Ditandai dengan Skala

Tampaknya ada konsensus yang lebih luas, sehingga kebingungan seputar perubahan berbasis rentang berkurang. Cakupan perubahan yang teridentifikasi dapat dibagi menjadi empat fitur berbeda penyesuaian halus, kustomisasi inkremental, konversi modular, dan konversi perusahaan. Perbaikan, juga disebut perubahan, mendefinisikan perubahan organisasi sebagai proses yang berkesinambungan sejalan dengan strategi, proses, orang, dan struktur. (Mader et al., 2013). Biasanya memanifestasikan dirinya di tingkat departemen atau divisi organisasi. Tujuan dari penyempurnaan adalah untuk menciptakan unit-unit khusus dan meningkatkan kebijakan, metode dan prosedur untuk mengembangkan personel yang sejalan dengan strategi saat ini, menyelaraskan mekanisme dan meningkatkan perhatian terhadap kuantitas, biaya dan kualitas.

Itu juga membutuhkan individu dan kelompok untuk terlibat dalam penyesuaian untuk mempromosikan keunggulan departemen dan misi organisasi, mengklarifikasi peran yang ditugaskan, dan meningkatkan kepercayaan pada kepercayaan, norma, dan mitos yang diterima. Penyesuaian tambahan adalah perubahan pada berbagai proses manajemen dan strategi organisasi, tetapi bukan perubahan radikal. Transformasi modular adalah perubahan yang didefinisikan dengan memecah perubahan di satu atau lebih departemen. Tidak seperti penyesuaian inkremental, perubahan ini bisa menjadi radikal (Brandt et al., 2019). Namun, ini berfokus pada bagian-bagian organisasi daripada organisasi secara keseluruhan. Ketika perubahan itu bersifat institusional dan ditandai dengan perubahan fundamental dalam strategi bisnis, itu didefinisikan sebagai

transformasi perusahaan. Menurut (Aninkan, 2018) Contoh jenis perubahan ini termasuk restrukturisasi organisasi, merombak pola interaksi, mereformasi misi organisasi dan nilai-nilai inti, serta mengubah otoritas dan status.

KESIMPULAN

Perubahan organisasi adalah faktor luas yang mempengaruhi semua organisasi terlepas dari industri, lokasi, ukuran dan usia. Dalam hal tingkat kejadian, perubahan dapat dibagi menjadi perubahan inkremental terus menerus dan perubahan variabel terputus-putus. Ini ditandai dengan cara perubahan terjadi, termasuk perubahan yang direncanakan, segera, dan tidak terduga. Pendekatan yang berbeda untuk manajemen perubahan sama-sama valid, tetapi pendekatan yang paling tepat ditentukan oleh lingkungan khusus dari setiap organisasi, karena tidak ada perubahan yang sama karena konteksnya yang unik. Perubahan bukan hanya transisi dari satu keadaan ke keadaan lain; Ini memberikan arah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, sangat erat kaitannya dengan strategi organisasi.

Secara khusus, kemampuan merespon perubahan harus menjadi kompetensi inti organisasi, jika tidak maka dapat menyebabkan kegagalan atau bahkan tidak ada sama sekali. Sehubungan dengan hal tersebut, kepemimpinan memegang peranan penting dalam perubahan organisasi. Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen perubahan. Kebijakan untuk menyadari perlunya perubahan dan kemampuan untuk memimpin perubahan adalah dua peran penting dari setiap pemimpin yang efektif. Ketika kita melihat kepemimpinan dalam konteks perubahan, pengembangan kepemimpinan tidak hanya dipahami secara lebih holistik, tetapi yang terpenting, dapat disesuaikan dengan potensi yang lebih besar untuk berkontribusi pada setiap perubahan organisasi.

Referensi

- Aninkan, D. O. (2018). Organizational Change, Change Management, and Resistance to Change- An Exploratory Study. *European Journal of Business and Management* *Www.iiste.Org ISSN*, 10(26), 109. www.iiste.org
- Azila-Gbettor, E. M., Danku, L. S., & Apreko, A. A. (2013). International Journal of Asian Social Science POST-ACQUISITION CHANGE MANAGEMENT : AN EXPERIENCE OF EMPLOYEES OF GHANAIAAN TELECOMMUNICATION COMPANY Edem Maxwell Azila-
- Gbettor Augustine Abrampa Apreko. 3(12), 2441–2454.
- Brandt, E. N., Andersson, A. C., & Kjellstrom, S. (2019). The future trip: a story of transformational change. In *Journal of Organizational Change Management* (Vol. 32, Issue 7). <https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2017-0358>
- Gurd, B., Lim, N. K., & Thorne, H. (2012). Management Control Systems in Organizations in Prigogine's "Far From Equilibrium Conditions." 1–34.
- Kin, T. M., Kareem, O. A., Baki, I. A., Pendidikan, U., Idris, S., Malim, T., & Ridzuan, P. D. (2015). <2015 Organizational Change and Leadership (explo).pdf>. 23(1), 135–141. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2015.23.01.22031>
- Lub, X., Bijvank, M. N., Bal, P. M., Blomme, R., & Schalk, R. (2012). Different or alike?: Exploring the psychological contract and commitment of different generations of hospitality workers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(4), 553–573. <https://doi.org/10.1108/09596111211226824>
- Mader, C., Scott, G., & Abdul Razak, D. (2013). Effective change management, governance and policy for sustainability transformation in higher education. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 4(3), 264–284. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-09-2013-0037>

- Okolie, U. C., & Memeh, N. J. (2022). Influence of change management on moderorganizational efficiency. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(3), 171.
<https://doi.org/10.26623/jreb.v15i3.5352>
- Palmer, G., & Kandasami, T. (1997). Gender in management: a sociological perspective. *The International Journal of Accounting and Business Society*, 5(1), 67–99.
- Qureshi, M. T. (2015). Becoming to Know : Modifying the Focus of Change Management Theories. 03(01), 1–7.
- Rozendal, A., Lim, E. T. K., & Tan, C. W. (2015). A change for the better: Realizing business-it alignment through organizational change. 23rd European Conference on Information Systems, ECIS 2015, 2015-May. <https://doi.org/10.18151/7217453>
- Rune Todnem. (2005). *Organizational-Change-Management-a-Critical-Review.Pdf*. *Journal of Change Management*, 5(4), 369–380.
<http://www.projektmanazer.cz/kurz/soubory/modul-c/organizational-change-management-a-critical-review.pdf>