



Proses Manajemen Perubahan Dan Tujuannya Bagi Perusahaan

Halimah Helmi

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Nuri Aslami

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: nuriaslami@uinsu.ac.id

Korespondensi penulis: halimahhelmi18@gmail.com

***Abstract.** Change management or management of change is a process carried out to plan, prepare, implement, and evaluate changes in an organization or business. Changes in the organization can be related to various aspects such as structure, processes, technology, culture or policies. It aims to manage change in a systematic and coordinated manner so that it can be implemented effectively and efficiently. In business, a change management strategy describes the specific ways in which an organization will address matters such as changes in the supply chain, inventory requirements, scheduling or project scope. The Purpose of establishing a change management strategy is to ensure that the negative effects of change will be minimized. To effectively institute a change management strategy, stakeholders must create plans for how to recognize when changes are necessary, how to approve changes, how to implement changes and how to monitor changes to ensure they have had the desired effect.*

Keywords : Change, Organization, Purpose

Abstrak. Manajemen perubahan atau manajemen perubahan adalah suatu proses yang dilakukan untuk merencanakan, mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi perubahan dalam suatu organisasi atau bisnis. Perubahan dalam organisasi dapat dikaitkan dengan berbagai aspek seperti struktur, proses, teknologi, budaya atau kebijakan. Hal ini bertujuan untuk mengelola perubahan secara sistematis dan terkoordinasi sehingga dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dalam bisnis, strategi manajemen perubahan menggambarkan cara-cara spesifik di mana organisasi akan menangani hal-hal seperti perubahan dalam rantai pasokan, persyaratan inventaris, penjadwalan atau ruang lingkup proyek. Tujuan dari penetapan strategi manajemen perubahan adalah untuk memastikan bahwa dampak negatif dari perubahan akan diminimalkan. Untuk secara efektif melembagakan strategi manajemen perubahan, pemangku kepentingan harus membuat rencana untuk bagaimana mengenali kapan perubahan diperlukan, bagaimana menyetujui perubahan, bagaimana menerapkan perubahan dan bagaimana memantau perubahan untuk memastikan mereka memiliki efek yang diinginkan.

Kata kunci: Perubahan, Organisasi, Tujuan

LATAR BELAKANG

Perubahan adalah hal yang pasti dan abadi selamanya akan dilakukan oleh setiap organisasi di dunia ini untuk menjaga eksistensinya, sebagai akibat perubahan zaman. Perubahan atau berubah secara etimologis dapat bermakna sebagai usaha atau perbuatan untuk membuat sesuatu berbeda dari sebelumnya. Dalam istilah perubahan organisasi, dikenal juga istilah serupa yaitu intervensi perubahan (*change interventation*) adalah sebuah rancangan aksi atau tindakan untuk membuat inovasi dan merubah sesuatu menjadi berbeda. Dalam kreativitas inovasi (*change again*) yaitu individu atau kelompok yang bertindak sebagai katalis atau suatu seseorang yang bertanggung jawab untuk melakukan manajemen dan menentukan prosedur kerja dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Kurt Lewin, perubahan organisasi merupakan suatu yang sistematis yakni perubahan dari sesuatu objek yang menarik untuk beberapa akademisi dan praktisi menjadi suatu objek yang menarik untuk para eksekutif perusahaan untuk kelangsungan hidup organisasi. Banyak para ahli berpendapat bahwa pengembangan organisasi bertujuan melakukan suatu perubahan. Maksudnya agar selalu dilakukan, penyempurnaan dalam organisasi sebagai suatu sarana perubahan yang harus terjadi maka kemudian secara luas pengembangan organisasi dapat diartikan pula sebagai perubahan organisasi.

Dengan demikian, perubahan organisasi merupakan suatu pendekatan dan teknik perubahan organisasi yang di dalamnya terkandung suatu proses dan teknologi untuk penyusunan rancangan, arah dan pelaksanaan perubahan organisasi secara berencana. Perubahan organisasi adalah upaya masyarakat, melalui karyawan dalam organisasi tersebut, bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang sama, dengan melakukan perubahan-perubahan organisasi dalam berbagai aspek. Atau melakukan berbagai penyesuaian dengan perkembangan zaman yang terus berkembang. Agar tujuannya dapat tercapai, dan dapat bertahan dalam perubahan besar dunia. Faktor perubahan organisasi (*organization change*) terdapat dua faktor, yaitu: 1). Faktor internal dan 2) Faktor eksternal.

Dengan demikian kita katakan bahwa perubahan senantiasa mengandung makna, beralihnya keadaan sebelumnya (*the before condition*) menjadi keadaan setelahnya (*the after condition*). Transisi dari kondisi awal hingga kondisi kemudian memerlukan suatu proses transformasi, yang tidak selalu berlangsung dengan lancarnya, mengingat bahwa perubahan-perubahan sering kali disertai aneka macam konflik yang muncul. Salah satu sasaran manajemen perubahan adalah: “ Mengupayakan agar proses transformasi tersebut berlangsung dalam waktu yang relatif cepat dengan kesulitan-kesulitan seminimal mungkin.”

KAJIAN TEORITIS

Pengertian manajemen perubahan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Wibowo, dalam bukunya “Manajemen Perubahan”, Manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut.
- b. Menurut Prof. Dr. J. Winardi, manajemen perubahan adalah upaya yang ditempuh manajer untuk memajemen perubahan secara efektif, dimana diperlukan pemahaman tentang persoalan motivasi, kepemimpinan, kelompok, konflik, dan komunikasi.

Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman, kemajuan teknologi dan dibidang pelayanan masyarakat adalah peningkatan kesadaran masyarakat akan pelayanan yang berkualitas.

Perubahan terdiri dari 3 tipe yang berbeda, dimana setiap tipe memerlukan strategi manajemen perubahan yang berbeda pula. Tiga macam perubahan tersebut adalah:

- a. Perubahan Rutin, dimana telah direncanakan dan dibangun melalui proses organisasi;
- b. Perubahan Peningkatan, yang mencakup keuntungan atau nilai yang telah dicapai organisasi;

c. Perubahan Inovatif, yang mencakup cara bagaimana organisasi memberikan pelayanannya.

Dalam proses perubahan kita mengenal sebuah istilah penting, yakni seorang agen perubahan (a change agent). Seorang agen perubahan yaitu seorang atau kelompok yang bertanggung jawab untuk mengubah pola perilaku yang ada pada orang tertentu atau sistem sosial tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana bersifat deskriptif dan menggunakan analisis. Jurnal ini menggunakan metode penulisan berupa studi literatur. Metode studi literatur adalah metode pengumpulan data dengan membaca beberapa jurnal serta buku-buku penunjang yang mendukung dalam pembuatan jurnal ini. Sumber – sumber dari penelitian ini diambil sesuai dengan yang terkait dengan Proses Manajemen Perubahan Dan Tujuannya Bagi Perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Defenisi Manajemen Perubahan

Definisi manajemen perubahan menurut para ahli sebagai berikut :

Manajemen Perubahan menurut Wibowo (2011) adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses perubahan tersebut.

Coffman dan Lutes (2007) menjelaskan bahwa manajemen perubahan adalah pendekatan yang terstruktur dan digunakan untuk membantu tim, individu ataupun organisasi untuk perubahan dari kondisi sekarang ke kondisi yang lebih baik.

Nauheimer (2007) mengatakan bahwa manajemen perubahan adalah suatu proses, teknik, dan alat yang digunakan untuk mengelola proses perubahan pada sisi individu untuk mencapai suatu hasil yang dibutuhkan dan untuk menerapkan perubahan secara lebih efektif dengan agen perubahan, sistem, dan tim yang lebih luas.

Menurut Kasali R. (2010) manajemen perubahan adalah bagian yang penting dari management dan setiap pemimpin diukur keberhasilannya dari kemampuannya memprediksi perubahan dan menjadikan perubahan tersebut suatu potensi.

Dari pendapat para pakar diatas, dapat dikatakan bahwa manajemen perubahan adalah *adalah* sebuah proses yang perubahan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam mengadopsi dan menerapkan sarana, sumber daya dan pengetahuan dalam merealisasikan perubahan dari kondisi sekarang menuju suatu kondisi yang lebih baik sehingga lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu memaksimalkan nilai pemegang saham.

Proses Manajemen Perubahan

Tiga tahap perubahan Lewin

Model perubahan 3 tahap menggambarkan keadaan saat ini sebagai status quo. Ini menyajikan proses perubahan dan kemudian dimulai dengan perubahan yang diusulkan dan kemudian berkembang ke keadaan masa depan yang diinginkan.

Menurut Lewin, perubahan dalam organisasi dapat melalui tiga tahap dasar:

Fase 1: Pencairan – Menciptakan momentum untuk perubahan

Organisasi harus bangun dengan realitas baru, putus dengan masa lalu, dan mengakui bahwa cara lama dalam melakukan sesuatu tidak lagi dapat diterima. Akan sangat sulit bagi organisasi untuk menerima visi baru tentang masa depan sampai ia memisahkan diri dari struktur dan perilaku manajemen yang tidak lagi berfungsi dan akan berusaha dilanggar.

1. Perilaku atau sikap saat ini harus ditolak secara definitif atau tidak lagi diperkuat atau ditegaskan untuk jangka waktu tertentu.
2. Penolakan ini harus membangun rasa urgensi yang cukup untuk menghasilkan perubahan.
3. Ciptakan keamanan psikologis dengan mengurangi hambatan untuk berubah atau dengan mengurangi rasa takut akan kegagalan.

Fase 2: Perubahan – menunjukkan arah perubahan dan mengimplementasikan perubahan sehingga anggota mengembangkan sikap dan perilaku baru.

Organisasi menciptakan dan memiliki visi masa depan dan mengintegrasikan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu langkah pertama dalam mengatur perubahan adalah menyatukan seluruh organisasi di bawah visi yang kohesif. Visi ini tidak hanya mencakup beberapa pernyataan tentang misi, filosofi, dan tujuan strategisnya, tetapi juga dirancang untuk menguraikan dengan sangat jelas seperti apa organisasi idealnya di masa depan. Ini disamakan dengan “impian organisasi – menggunakan imajinasi untuk mendorong orang memikirkan kembali apa yang mungkin”.

1. Identifikasi dengan panutan. Artinya, cara paling efektif untuk mempelajari perspektif baru atau membentuk sikap baru adalah dengan melihat bagaimana orang lain melakukannya dan menggunakan orang tersebut sebagai panutan untuk mengembangkan sikap atau perilaku baru.
2. Memilih banyak informasi dari realitas objektif dan menyaring kompleksitas lingkungan untuk menemukan informasi tentang masalah tertentu seseorang.

Tahap 3: Pembekuan Ulang – Menstabilkan Perubahan

Karena sikap, praktik, dan kebijakan baru digunakan untuk mengubah perusahaan, mereka harus “dibekukan kembali” atau dipadatkan. Refreezing menstabilkan organisasi dalam keseimbangan baru untuk memastikan bahwa cara kerja baru tidak mudah berubah, dan memperkuat perilaku baru yang mendukung perubahan.

1. Memberi anggota kesempatan untuk menguji apakah sikap dan perilaku baru sesuai dengan situasi khusus mereka. Keikutsertaan awal anggota terhadap panutan mungkin minimal dan harus dipertahankan dengan dorongan.
2. Beri anggota kesempatan untuk menguji penerimaan dan penegasan sikap baru oleh orang lain yang memiliki hubungan signifikan dengannya. Sikap dan perilaku baru individu dapat dipertahankan agak lama karena anggota kelompok saling memperkuat satu sama lain.

Gryna, Chua, dan DeFeo (2007: 1-25) mengemukakan bahwa ada beberapa tahap yang perlu dilakukan organisasi dalam rangka melakukan perubahan manajemen agar dapat memaksimalkan keuntungan.

1. Tahap pertama adalah memutuskan untuk melakukan perubahan manajemen (*decide*).
2. Tahap kedua adalah melakukan persiapan dalam rangka melakukan perubahan (*prepare*).
3. Tahap ketiga adalah melakukan peluncuran perubahan (*launch*).
4. Tahap keempat adalah mengimplementasikan perubahan (*expand*).
5. Tahap kelima adalah melanjutkan implementasi perubahan (*sustain*).

Dalam tahap memutuskan perubahan manajemen yang perlu dilakukan adalah

- a. mempelajari metode perubahan yang tepat untuk digunakan,
- b. mempertimbangkan status organisasi untuk menentukan strategi dan tujuan perubahan dapat ditentukan,
- c. menentukan bagaimana inisiasi perubahan manajemen dapat diintegrasikan dengan metode
- d. menentukan ruang lingkup perubahan,
- e. mempertimbangkan dampak perubahan terhadap sumber daya organisasi,
- f. menaksir pihak lain yang dapat membantu organisasi dalam melakukan perubahan.

Dalam tahap persiapan perubahan manajemen yang perlu dilakukan adalah

- a. membangun infrastruktur yang diperlukan untuk melakukan perubahan: menentukan inisiator perubahan dan menentukan tim pelaksana perubahan
- b. menentukan tujuan perubahan,
- c. melakukan perencanaan sumber daya manusia,

- d. membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan keuangan,
- e. mengidentifikasi kegiatan-kegiatan awal yang dapat digunakan untuk melakukan pelatihan-pelatihan,
- f. menyusun rencana-rencana perubahan.

Dalam tahap peluncuran perubahan manajemen yang perlu dilakukan adalah

- a. memberikan pelatihan-pelatihan kepada tim manajemen,
- b. melaksanakan proyek-proyek pendahuluan,
- c. mendukung dan memantau kegiatan,
- d. mengukur dan meninjau berbagai rencana, dan
- e. memutuskan apakah perubahan dilanjutkan atau dihentikan.

Dalam tahap implementasi perubahan manajemen yang perlu dilakukan adalah

- a. melaksanakan perubahan dengan mempertimbangkan kondisi yang ada,
- b. mengomunikasikan kegiatan-kegiatan yang telah berhasil dilaksanakan,
- c. meninjau kembali tujuan organisasi, serta
- d. mengukur, meninjau, dan mengontrol berbagai kegiatan.

Dalam tahap melanjutkan implementasi perubahan yang perlu dilakukan adalah

- a. melakukan penilaian berbagai kegiatan,
- b. mengukur, meninjau, dan mengontrol berbagai kegiatan,
- c. tetap fokus pada kepuasan konsumen, dan
- d. melakukan pelatihan kepada para karyawan agar mereka memahami tujuan perubahan.

Tujuannya Bagi Perusahaan

Manajemen Perubahan bertujuan untuk mengontrol resiko dan meminimalisasi efek kerugian yang mungkin terjadi pada perusahaan, perubahan manajemen dengan pendekatan kemanusiaan memberikan efek terbaik. Tujuan manajemen perubahan di dalam perusahaan adalah untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan tersebut, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan internal, seperti budaya tenaga kerja WFH (Work From Home), perubahan strategi pemasaran, perubahan teknologi dan peralatan, dan lain-lainnya), serta di lingkungan eksternal perubahan pasar, perubahan perilaku masyarakat (new-normal), perubahan peraturan, hukum, kebijakan pemerintah, jaringan internet, dan lain-lainnya. Tujuan dari manajemen perubahan pada hakekatnya adalah untuk memperbaiki efektivitas perusahaan agar dapat efisien dan mampu bersaing di pasar ekonomi digital. Upaya ini termasuk perbaikan efektivitas tenaga kerja, perbaikan sistem dan struktur organisasi, serta implementasi strategi perusahaan.

Setidaknya ada tiga tujuan manajemen perubahan yang menjadi dasar dari dalam organisasi atau perusahaan, yaitu untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang. bentuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang sering terjadi dilingkungan internal sikap tenaga kerja, perubahan strategis korporasi, perubahan teknologi dan peralatan dan lainnya, serta perubahan eksternal perubahan pasar, peraturan kebijakan pemerintah dan lainnya untuk memperbaiki efektivitas perusahaan agar dapat bersaing dipasar modern.

KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen perubahan adalah proses, alat, dan teknik untuk mengelola sisi perubahan orang untuk mencapai hasil bisnis yang diperlukan. Ini adalah manajemen sistematis pelibatan dan adopsi karyawan ketika organisasi mengubah cara kerja akan dilakukan. Pada akhirnya, manajemen perubahan berfokus pada bagaimana membantu karyawan merangkul, mengadopsi, dan memanfaatkan perubahan dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Dari perspektif proses, manajemen perubahan adalah serangkaian langkah yang diikuti oleh anggota tim pada proyek atau inisiatif tertentu. Untuk upaya transformasional yang diberikan, itu adalah strategi dan serangkaian rencana yang difokuskan pada menggerakkan orang melalui perubahan. Ada tiga tahap proses manajemen menurut Lewin yaitu :

1. Pencairan – Menciptakan momentum untuk perubahan
2. Perubahan – menunjukkan arah perubahan dan mengimplementasikan perubahan sehingga anggota mengembangkan sikap dan perilaku baru.
3. Pembekuan Ulang – Menstabilkan Perubahan

Tujuan dari manajemen perubahan pada hakekatnya adalah untuk memperbaiki efektivitas perusahaan agar dapat efisien dan mampu bersaing di pasar ekonomi digital. Upaya ini termasuk perbaikan efektivitas tenaga kerja, perbaikan sistem dan struktur organisasi, serta implementasi strategi perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Cooperrider, D. &. (2005). *revolusi positif dalam perubahan*. Inc. San Francisco.: Berrett-Koehler.
- J.Winardi. (2006). *Manajemen Perubahan (The Management Of Change)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Luknanto, D. (n.d.). *Tahapan dalam Perubahan Manajemen*. Retrieved from luk.staff.ugm.ac.id: <https://luk.staff.ugm.ac.id/phk/ilustrasi/ubahmanajemen.html>
- Meiryani. (2022). *Memahami Konsep Dasar Manajemen Perubahan/Change Management*. Retrieved from binus.ac.id: <https://accounting.binus.ac.id/2022/11/22/memahami-konsep-dasar-manajemen-perubahan-change-management/>
- P.Tampubolon, M. (2020). *Change Management*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2021). *MANAJEMEN PERUBAHAN (Change Management)*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.