Analysis of the Impact of Change Management Implementation on an Organization

by Jurnal Emak
Analysis of the Impact of Change Management Implementation on an Organization

Analisis Dampak Implementasi Change Management Terhadap Sebuah Organisasi

Diana Nuri Aslami

1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: danamedan29@gmail.com; nuriaslami@uisu.ac.id

How to Cite:

ARTICLE HISTORY
Received [03 Mei 2022]
Revised [25 Mei 2022]
Accepted [21 Juni 2022]

KEYWORDS
Change Management, Organization, Leader And Change Strategy

This is an open access article under the CC-BY-NC license

ABSTRACT
Perubahan merupakan hal yang tidak dapat dihindari apalagi dalam sebuah lingkungan organisasi perubahan akan sering terjadi. Transformasi atau perubahan pada sebuah organisasi sudah menjadi isu global ditemukannya revolusi industri maka dari itu seorang pemimpin organisasi harus bisa melakukan berbagai perubahan dan inovasi organisasional dan tidak bisa melupakan diri dari perubahan yang tak terhindarkan dikarenakan hal ini yang akan membuat seorang pemimpin menjadi pemenang dalam persaingan bisnis, perusahaan harus bisa mengikuti perubahan dengan melakukan pengembangan organisasi. Maka dari itu penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apa saja dampak dari penerapan change management, Hal- hal yang berpengaruh pada manajemen perubahan dan hambatan dalam manajemen perubahan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan literatur dari beberapa sumber. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dampak implementasi change management pada organisasi berpengaruh pada keberhasilan perusahaan dimasa depan.

ABSTRACT
Change is something that cannot be avoided, especially in an organizational environment, changes will often occur. Transformation or change in an organization has become a global issue since the discovery of the industrial revolution, therefore an organizational leader must be able to carry out various organizational changes and innovations and cannot escape the inevitable changes because this is what makes a leader carry out various organizational changes and innovations and cannot escape the inevitable changes because this is what makes a leader be a winner in business competition. Companies must be able to keep up with changes by carrying out organizational development. Therefore, the author conducted research to find out what are the impacts of implementing change management, things that affect change management and obstacles in change management. This study uses a qualitative method with a literature approach from several sources. The results of this study indicate that the impact of the implementation of change management on the organization affects the success of the company in the future.
PENDAHULUAN

Lingkungan dan teknologi yang berubah dengan cepat memaksa organisasi untuk beradaptasi. Banyak organisasi tidak beradaptasi dengan perubahan, tertinggal dari pesaing, dan akhirnya mati. Di sisi lain, organisasi besar seperti BNI dan Gudang Garam yang senantiasa berinovasi dan senantiasa ingin bertahan terhadap perubahan, dapat menyesuaikan perubahan dan bertahan lebih dari 100 tahun hingga saat ini. Masa depan suatu organisasi sangat tergantung dengan penggunaan cara mengelola pada bagian internal perusahaan nya. Perusahaan harus memiliki inovasi secara terus-menerus untuk mencapai sebuah peluang bisnis yang semakin kompetitif dan jika bertahan dengan konsep lama yang tidak sesuai dengan era milenial saat ini akan membuat perusahaan mengalami penurunan peningkatan. Sebuah organisasi harus bisa melakukan evaluasi kinerja karyawan dalam organisasi dan juga perusahaan harus melakukan transformasi baik itu strategi internal dan juga eksternal. Seorang manajer memiliki peran penting dalam perubahan baik itu struktur dan budaya juga disiplin karyawan nya. Dalam sebuah organisasi akan selalu menghadapi penolakan dari perubahan yang di buat baik itu dari dalam organisasi nya sendiri maupun di masyarakat.

Manajemen perubahan yaitu proses untuk terus menerus melakukan perubahan dengan memunculkan kekhaian dan harapan dalam suatu organisasi. (Winardi J. 2010) sedang kan menurut (Kasali R. 2010) Manajemen perubahan adalah bagian yang sangat penting dari suatu manajemen juga setiap pemimpin itu diukur tingkat keberhasilannya nya dari kemampuan pemimpin dalam melakukan perubahan yang memiliki potensi yang baik di organisasi nya.

Perubahan memiliki tujuan untuk memperbaiki manajerial organisasi dan untuk menyesuaikan dengan perubahan zaman maupun lingkungan sekitar agar tidak tertinggal disisi lain juga tujuan dari manajemen perubahan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dalam organisasi. Jika ingin melakukan suatu perubahan dibutuhkan sikap kehati-hatian dalam mengambil sebuah keputusan agar perusahaan bisa mendapatkan keuntungan yang lebih besar dibandingkan kerugian yang ditanggung.

Manajemen perubahan dapat membuat perusahaan lebih maju jika seorang pemimpin organisasi dapat mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan perubahan yang terjadi disekitar masyarakat, jadi berhasil nya sebuah perubahan itu tergantung oleh pemimpin nya dan karyawan nya maka dari itu sebelum melakukan perubahan seorang manajer terlebih dahulu harus melakukan kompromi terlebih dahulu dengan karyawannya dan harus bisa memberikan suatu keyakinan akan argumen nya dan dibuktikan dengan data-data yang kuat.

LANDASAN TEORI

Manajemen perubahan

Manajemen perubahan merupakan suatu proses secara terus-menerus untuk menerapkan sistem yang baru dan seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi sumber daya manusia yang terkena dampak dari suatu perubahan. (Wibowo, 2011:193)


Faktor pendorong perubahan yaitu teknologi, kondisi ekonomi, persaingan global, perubahan sosial dan demografi, dan tantangan internal. Menurut Winardi J. (2010), perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi disebabkan oleh perbedaan jenis kekuatan eksternal dan internal. Agar sebuah organisasi dapat berkembang dan bertahan, ia perlu merespons dan beradaptasi dengan berbagai jenis kekuatan. Sebuah organisasi yang bekerja secara inovatif dan terus menerus untuk meningkatkan produknya untuk memenuhi permintaan konsumen yang berubah dan untuk menahan pesaing.

Organisasi

Beberapa ahli manajemen mendefinisikan pengembangan organisasi sebagai berikut: Pengembangan organisasi merupakan sebuah proses perencanaan perubahan budaya organisasi dengan menggunakan ilmu perilaku dan teknologi, penelitian dan teori (Warner Burke, 2013). Berdasarkan temuan penelitian penting yang menjelaskan perubahan lingkungan dan perkembangan semua bidang kehidupan, kami membuat teori baru untuk memprediksi perubahan lingkungan. Ukurannya berpotensi menjakgi daerah serta peningkatan semua rentang kehidupan, kami membuat spekulasi modern untuk meramalkan perubahan alam. Ukurannya

emiliki potensi untuk menjadikannya lebih dinamis. Alter mungkin merupakan


Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan, Vol. 3 No. 3 JULI 2022 page: 1089-1096 | 1091
Semestinya **visi** baharu **dalam bidang** pengurusan **sumber manusia ini** amat relevan kerana pelbagai jenis pembangunan seperti yang dinyatakan di atas.

**Pemimpin**


Teknik Istilah prosedur pada dasarnya merupakan hal yang sering digunakan ketika berusaha untuk mencapai suatu tujuan. 


**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kualitatif yaitu dengan pendekatan literatur. Kajian kualitatif ialah satu proses kajian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk ayat bertulis atau dituturkan oleh orang serta tingkah laku yang diperhatikan. Dalam kajian ini,
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada umumnya terdapat beberapa hal yang menyebabkan sebuah organisasi harus melakukan perubahan. Karena organisasi harus bisa merespons suatu perubahan yang terjadi di sekitar nya. (Jeaw Mei Chen) memberikan pendapat tentang perubahan organisasi dikarenakan dengan tiga teori yaitu: Teori teleologis yang menjelaskan tentang perubahan pada sebuah organisasi terjadi karena setiap organisasi ingin menjadi lebih baik dengan langkah melakukan evaluasi, diskusi, merancang tujuan yang update dan lainnya.

Teoriteleologis Lingkaran kehidupan yang menjelaskan perubahan organisasi itu tergantung dengan lingkungan luar dan juga siklus dengan tahapan awal dan akhir.

Teori dialectical menjelaskan jika organisasi itu sama seperti multicultural sosialnya yang artinya ketika suatu organisasi yang menguasai yang lain maka nilai dan tujuan organisasi harus di update. Dalam suatu organisasi, perubahan itu meliputi individu, tim, organisasi, struktur, proses, pola fikir dan budaya kerja. Hal ini dapat digambarkan seperti gambar 1 berikut.

Gambar 1. Manajemen Perubahan

Pada gambar di atas di jelaskan bahwa proses keadaan sekarang menuju manajemen perubahan untuk mendapatkan keadaan yang baru sesuai yang diinginkan untuk ke depannya. Adapun langkah-langkah dalam menuju sebuah perubahan yaitu sebagai berikut : Melakukan sebuah penilaian seperti yang kita ketahui bahwa sebuah organisasi tidak dapat menghindari dampak dari segala perubahan. Dan untuk hal ini sebagai seorang pemimpin harus bisa memilih juga menilai sebuah perubahan yang sedang terjadi disekitar untuk memastikan apakah perubahan tersebut memiliki pengaruh yang baik bagi organisasi kita. Dan perusahaan diluar dari organisasi itu antara lain disiplin ilmu termasuk juga politik ekonomi juga termasuk apalagi teknologi,hukum dan sosial budaya.

Setelah menilai sebuah perubahan kita juga harus mengidentifikasi karena identifikasi ini di perlukan untuk memahami perubahan apa yang terjadi di organisasi kita. Dengan mengamati perubahan yang terjadi kita bisa mengetahui masalah yang lebih jelas dan bisa mendapatkan juga menciptakan keunggulan yang kompetitif

Keputusan untuk berubah: Sebelum melakukan prosedur perubahan, pemimpin organisasi perlu melakukan perubahan untuk meningkatkan fungsi organisasi dan mempertahankan keberadaan dan pengembangan dan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan, harus diyakini lebih dahulu. Keputusan strategi, nah sebagai pemimpin organisasi perlu menerapkan sebuah keputusan yang memiliki dasar penilaian atas perubahan yang terjadi. Maka dari itu pemimpin organisasi perlu menerapkan hal ini tampa penundaan.
Melakukan evaluasi karena dengan hal ini kita bisa menyiaring hasil perubahan yang positif dan negatif terhadap organisasi kita. Penilaian terhadap perubahan terutama di tentukan oleh sikap manajemen (CEO dan Pemegang saham) apakah sensitif (optimis) atau pesimis terhadap perubahan selera risiko.


Dengan memberikan pelatihan yang berlangsung dalam komunikasi yang baik, partisipasi dapat ditingkatkan, sehingga meningkatkan rasa kepemilikan terhadap sistem baru yang diterapkan dan memudahkan pengguna atau personel dari semua tingkatan untuk menerapkan sistem. Anda dapat menerimanya dan memastikan tidak ada masalah dikemudian hari. Untuk mengevaluasi kinerja sistem yang baru diperkenalkan, perlu untuk mempromosikan evaluasi dengan diskusi secara teratur. Yakni membantu mengetahui problem apa yang tengah terjadi. Ini memungkinkan Anda menyesali masalah fase implementasi dengan cepat dengan pendekatan teknis dan menarik serta menggunakan sistem Anda secara efektif.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Perubahan merupakan sesuatu perkara yang biasa berlaku dalam sesebuah organisasi malah organisasi yang sedia ada sentiasa melakukan perubahan. Perubahan membayangkan pemindahan keadaan sebelumnya ke keadaan seterusnya. Perubahan dalam organisasi ialah tindakan mengubah organisasi daripada keadaan semasa dan keadaan masa hadapan gunanya untuk meningkatkan efektivitas, jadi perubahan di suatu perusahaan ini terjadi jika terjadi...
Perubahan fisik yang mana menjadi suatu tujuan organisasi dan strategi ini meliputi cara-cara untuk melakukan sesuatu kebudayaan meliputi kebiasaan dan cara kerja yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam organisasi tersebut. Dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan baru dan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi idealnya harus selalu melakukan evaluasi untuk bertahan dan maka dari itu perubahan ini bukan merupakan pilihan namun sudah menjadi suatu keharusan untuk meningkatkan pendapat dalam suatu perusahaan, jadi keberhasilan sebuah organisasi dalam melakukan perubahan tergantung pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mengatasi permasalahan yang timbul.

Apabila sebuah organisasi mengalami perubahan tentunya organisasi itu akan mendapatkan sebuah tantangan yang mana harus diselesaikan, oleh karenanya menjadi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi harus dapat mengelola perubahan itu agar dapat berhasil sesuai dengan apa yang dilingkinkan. Salah satu permasalahan yang paling sering terjadi saat melakukan sebuah perubahan dalam organisasi adalah adanya penolakan dari argumen seorang pemimpin. Di sinilah peran dari para pemimpin di uji untuk meyakinkan dan memberikan motivasi pada karyawan.

Perubahan akan selalu terjadi tanpa disadari ataupun tidak disadari begitu juga dengan halnya dalam organisasi. Organisasi mampu bertahan sekiranya dapat melakukan perubahan dan mengikutik perkembangan zaman kerana sebarang perubahan semula jadi yang berlaku perlu diawaspadai kerana kelangsungan sesebuah organisasi juga bergantung kepada sejauh mana organisasi itu boleh menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Pada asasnya semua perubahan dilakukan untuk menjerus kepada pihak atasan dan memanjangkan kelangsungan hidup organisasi dengan tujuan untuk memajukan keupayaan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan persekitaran dan perubahan tingkah laku organisasi individu.

**DAFTAR PUSTAKA**


Todnem By, Rune, (2007), Ready or Not ..., Journal of Change Management, Vol. 7 No. 1, 3-11.

Analysis of the Impact of Change Management Implementation on an Organization

ORIGINALLITY REPORT

<table>
<thead>
<tr>
<th>SIMILARITY INDEX</th>
<th>20%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>INTERNET SOURCES</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>PUBLICATIONS</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>STUDENT PAPERS</td>
<td>3%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

PRIMARY SOURCES

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Website</th>
<th>Internet Source</th>
<th>Percentage</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>repository.uki.ac.id</td>
<td>Internet Source</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>sis.binus.ac.id</td>
<td>Internet Source</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>penerbitadm.com</td>
<td>Internet Source</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>journal.unipdu.ac.id</td>
<td>Internet Source</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>pt.scribd.com</td>
<td>Internet Source</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>docobook.com</td>
<td>Internet Source</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>semogabermanfaatnuraeni.blogspot.com</td>
<td>Internet Source</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>journal.literasisains.id</td>
<td>Internet Source</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>jurnal.uinsu.ac.id</td>
<td>Internet Source</td>
<td>1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>