

Latar belakang, proses dan efek dari perubahan (*diagnosis for change*)

Hayyin Misro Ihtada

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: 210106110001@student.uin-malang.ac.id

Kata Kunci:

Latar Belakang Perubahan,
Proses Perubahan, Efek
Perubahan

Keywords:

Background of Change,
Process of Change, Effect
of Change

ABSTRAK

Pokok permasalahan pada artikel ini terkait tentang latar belakang, proses dan efek dari perubahan. Dalam hal ini bagaimana terjadinya perubahan melalui latar belakang, proses dan efek itu terjadi pada proses perubahan. Dalam hal ini sangat penting bagi para pemimpin organisasi, manajer, dan staf lainnya dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan di dalam organisasi dan meningkatkan kemampuan untuk mengelola perubahan secara efektif. Dengan memahami latar belakang, proses, dan efek dari perubahan dalam organisasi, para pemimpin dan manajer diharapkan dapat memilih strategi yang tepat untuk

mengimplementasikan perubahan, mengidentifikasi dan menangani permasalahan yang muncul selama proses perubahan, serta memantau efektivitas dari perubahan tersebut untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi.

ABSTRACT

The main issue in this article is related to the background, process, and effects of change. In this regard, understanding how change occurs through its background, process, and effects is crucial for organizational leaders, managers, and other staff members to prepare themselves to face changes within the organization and enhance their ability to manage change effectively. By comprehending the background, process, and effects of change within the organization, leaders and managers are expected to select appropriate strategies to implement change, identify and address issues that arise during the change process, and monitor the effectiveness of the changes to ensure the achievement of organizational goals.

Pendahuluan

Perubahan merupakan hal yang tidak dapat dihindari dalam sebuah organisasi, karena lingkungan bisnis yang selalu berubah dan berkembang membutuhkan respons yang cepat dari organisasi. Perubahan dalam organisasi dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti perubahan kebijakan, perubahan pasar, perubahan teknologi, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, manajemen perubahan menjadi sangat penting dalam memastikan bahwa perubahan dapat diimplementasikan dengan baik dan efektif di dalam organisasi.

Melalui journal ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang latar belakang, proses, dan efek dari perubahan dalam organisasi. Hal ini sangat



penting bagi para pemimpin organisasi, manajer, dan staf lainnya dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan di dalam organisasi dan meningkatkan kemampuan untuk mengelola perubahan secara efektif.

Dengan memahami latar belakang, proses, dan efek dari perubahan dalam organisasi, para pemimpin dan manajer diharapkan dapat memilih strategi yang tepat untuk mengimplementasikan perubahan, mengidentifikasi dan menangani permasalahan yang muncul selama proses perubahan, serta memantau efektivitas dari perubahan tersebut untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan kajian literatur. Metode penelitian kualitatif adalah obyek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi. Adapun sumber dari literatur dapat diperoleh dari buku-buku, jurnal ilmiah, dan juga laporan hasil penelitian yang relevan.

Pembahasan

Latar Belakang terjadinya Suatu Perubahan

Perubahan merupakan respon terencana atau tidak terencana terhadap tekanan dan tuntutan yang ada. Perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, tanpa adanya perubahan sudah pasti umur organisasi tidak akan bertahan lama (Tampubolon, 2020). Dalam Islam, Perubahan adalah sesuatu yang direncanakan secara matang untuk membawa perbaikan kehidupan masyarakat sehingga muncul peradaban yang mandiri (Tharaba, 2017). Perubahan tidak dapat dihindari dalam kehidupan manusia. Dimulai dari dunia usaha yang pertama kali menyadari pentingnya perubahan dalam peningkatan kualitas produk yang dihasilkan, hingga administrasi pemerintahan. Berbagai upaya dan pendekatan dilakukan untuk memecahkan masalah yang muncul akibat adanya perubahan. Perubahan merupakan keniscayaan. Sejak zaman Nabi Adam sampai sekarang telah terjadi banyak perubahan. Perubahan akan terus terjadi, Pendidikan sebagai agen perubahan (agent of change) harus bisa merespon adanya perubahan dengan baik agar keberadaan pendidikan tetap relevan dan fungsional. Manajemen Perubahan merupakan upaya yang dilakukan untuk mengelola (Karim, 2020) akibat yang muncul karena terjadinya perubahan dalam organisasi. Didalam organisasi baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah seorang pemimpin harus mempunyai keterampilan dan keberanian dalam melakukan perubahan didalam organisasi demi peningkatan kemampuan organisasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perubahan dapat terjadi karena sebab-sebab yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi tersebut. Menurut Sobirin dalam Rahadian menyatakan bahwa ada dua faktor yang melatarbelakangi terjadinya perubahan yaitu (Rahardian, 2013):

- a. faktor eksternal seperti perubahan teknologi dan semakin terintegrasinya ekonomi internasional.
- b. faktor internal organisasi yang mencakup dua hal pokok yaitu :

a) Perubahan perangkat keras organisasi (hard system tools) atau yang biasa disebut dengan perubahan struktural, yang meliputi perubahan strategi, struktur organisasi dan sistem.

b) Perubahan perangkat lunak organisasi (soft system tools) atau perubahan kultural yang meliputi perubahan perilaku manusia dalam organisasi, kebijakan sumber daya manusia dan budaya organisasi.

Selain itu Menurut Robbins dalam Rahadian, ada beberapa faktor yang menjadi latar belakang suatu organisasi melakukan perubahan yaitu:

a. Persaingan, dalam hal ini pesaing-pesaing organisasi dapat datang dari arah mana saja dan dalam bentuk apapun.

b. Kejutan Ekonomi, kondisi perekonomian yang berubah-ubah dan tidak dapat diprediksikan seperti yang terjadi dewasa ini sewaktu-waktu akan dapat mengejutkan dunia usaha.

c. Teknologi, Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi memerlukan perubahan yang sangat penting dalam berbagai hal (Esha, 2012)

d. Tren Sosial, perubahan keadaan sosial suatu tempat akan berimbas pada budaya masyarakat.

e. Politik, suatu organisasi harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan politik dimana organisasi itu berada.

Perubahan yang dilakukan oleh organisasi mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi. Selain itu, Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman dan kemajuan teknologi.

Proses Terjadinya Perubahan dan Orang yang Terlibat dalam Proses Perubahan

Proses terjadinya perubahan dalam organisasi melibatkan beberapa tahapan dan berbagai pihak yang terlibat, antara lain:

a. Identifikasi kebutuhan perubahan: tahap pertama adalah mengidentifikasi kebutuhan perubahan, baik itu dari dalam organisasi sendiri atau dari lingkungan eksternal. Pihak yang terlibat dalam tahap ini adalah manajemen senior atau pimpinan organisasi yang bertanggung jawab dalam memonitor perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi.

b. Perencanaan perubahan: setelah masalah atau kebutuhan diidentifikasi, tahap selanjutnya adalah merencanakan perubahan yang diperlukan. Pihak yang terlibat dalam tahap ini adalah tim perencana perubahan, yang biasanya terdiri dari pimpinan organisasi dan tim manajemen atau staf yang memiliki kompetensi dan pengalaman dalam perencanaan dan pelaksanaan perubahan.

c. Persiapan perubahan: tahap ini meliputi mengkomunikasikan rencana perubahan kepada seluruh karyawan, mempersiapkan sumber daya yang

dibutuhkan untuk implementasi perubahan, dan mempersiapkan tim yang bertanggung jawab untuk memimpin perubahan. Pihak yang terlibat dalam tahap ini adalah tim perubahan dan staf di departemen yang terkait dengan perubahan.

d. Implementasi perubahan: tahap ini melibatkan pelaksanaan rencana perubahan secara efektif, termasuk mengubah proses bisnis, struktur organisasi, atau sistem manajemen yang ada. Pihak yang terlibat dalam tahap ini adalah tim perubahan dan seluruh karyawan yang terlibat dalam perubahan.

e. Evaluasi dan penyesuaian: setelah perubahan diimplementasikan, organisasi perlu mengevaluasi hasilnya dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Pihak yang terlibat dalam tahap ini adalah tim perubahan dan manajemen senior yang bertanggung jawab dalam memantau hasil perubahan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.

Dalam proses perubahan, penting untuk melibatkan seluruh karyawan atau anggota dan menjalin komunikasi yang baik antara manajemen dan seluruh bidang lini yang ikut serta di dalam organisasi. Hal ini akan membantu meminimalkan resistensi terhadap perubahan dan memastikan keberhasilan implementasi perubahan.

Efek dari Perubahan Terhadap Individu, Kelompok, atau Organisasi

Perubahan dalam organisasi dapat memiliki efek yang signifikan terhadap individu, kelompok, dan organisasi yang terlibat. Berikut adalah beberapa efek dari perubahan tersebut:

- a. Individu: Perubahan dalam organisasi dapat mempengaruhi karyawan secara positif atau negatif. Karyawan mungkin mengalami stres atau kecemasan karena perubahan yang terjadi, terutama jika mereka tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang cukup untuk beradaptasi dengan perubahan. Namun, jika perubahan dilakukan dengan tepat dan karyawan dilibatkan dalam proses perubahan, perubahan dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru, meningkatkan motivasi, dan meraih keberhasilan yang lebih besar di masa depan.
- b. Kelompok: Perubahan dalam organisasi juga dapat mempengaruhi dinamika kelompok atau tim kerja. Perubahan yang tidak terkoordinasi atau tidak dijelaskan dengan baik dapat menyebabkan kebingungan atau konflik antara anggota tim. Namun, perubahan yang diimplementasikan dengan baik dapat memperkuat kolaborasi dan membantu membangun kepercayaan dan dukungan di antara anggota tim (Eldison, 2020).
- c. Organisasi: Perubahan dalam organisasi dapat membantu organisasi untuk tetap relevan dan bersaing dalam pasar yang terus berubah. Perubahan dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, meningkatkan kinerja keuangan, dan meningkatkan loyalitas pelanggan. Namun, perubahan juga dapat memerlukan biaya yang signifikan dan risiko yang tinggi, seperti hilangnya kepercayaan pelanggan atau kehilangan karyawan yang berharga (Omurtag et al, 2009).

Dalam semua kasus, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa perubahan dilakukan dengan baik dan dipimpin dengan baik, dengan mempertimbangkan kebutuhan individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan.

Cara Mengevaluasi Keberhasilan dan Kegagalan Perubahan

Evaluasi keberhasilan atau kegagalan perubahan adalah proses kritis dalam manajemen perubahan. Makna dari kata evaluasi adalah suatu alat atau prosedur yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur sesuatu dalam suasana dengan cara dan aturan-aturan yang sudah ditentukan (Muryadi, 2017). Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menilai efektivitas perubahan yang telah dilakukan dan mendapatkan wawasan tentang bagaimana memperbaiki proses perubahan di masa depan. Evaluasi perubahan melibatkan mengumpulkan dan menganalisis data untuk menentukan apakah perubahan mencapai tujuan yang ditentukan, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan perubahan.

Terdapat beberapa cara atau metode dalam mengevaluasi keberhasilan dan kegagalan dalam suatu perubahan yang di tetapkan. Pada umumnya, metode evaluasi yang digunakan dapat bervariasi tergantung pada sifat perubahan tersebut. Metode yang seringkali digunakan dalam mengevaluasi keberhasilan dan kegagalan perubahan adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kriteria evaluasi. Langkah awal yang harus dilakukan dalam evaluasi perubahan adalah menentukan kriteria evaluasi yang jelas dan sesuai dengan tujuan perubahan yang diinginkan. Kriteria ini dapat mencakup aspek-aspek seperti peningkatan kinerja, peningkatan kualitas produk atau layanan, peningkatan kepuasan pelanggan, dan lain sebagainya.
- b. Mengumpulkan data. Setelah menentukan kriteria evaluasi, langkah berikutnya adalah mengumpulkan data terkait dengan kriteria tersebut. Data ini dapat diperoleh melalui berbagai metode seperti survei, wawancara, observasi, dan dokumentasi.
- c. Menganalisis data. Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah melakukan analisis terhadap data tersebut. Analisis dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistik atau nonstatistik, tergantung pada jenis data yang dikumpulkan.
- d. Membuat laporan evaluasi. Setelah data telah dianalisis, laporan evaluasi dapat disusun untuk memberikan gambaran tentang keberhasilan atau kegagalan perubahan yang telah dilakukan. Laporan evaluasi ini harus memuat informasi tentang kriteria evaluasi, hasil analisis data, dan kesimpulan yang diperoleh.
- e. Memberikan umpan balik. Setelah laporan evaluasi disusun, umpan balik harus diberikan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam perubahan, seperti manajemen atau karyawan. Umpan balik ini dapat digunakan untuk membuat perbaikan pada perubahan yang telah dilakukan atau untuk merancang perubahan yang lebih baik di masa depan.
- f. Memperbaiki perubahan. Jika evaluasi menunjukkan adanya kegagalan perubahan, langkah selanjutnya adalah melakukan perbaikan. Perbaikan ini dapat dilakukan

dengan memodifikasi strategi perubahan, meningkatkan komunikasi, atau melakukan pelatihan kepada karyawan (TG Cummings, 2015).

Secara keseluruhan, evaluasi perubahan adalah proses penting dalam manajemen perubahan yang efektif. Evaluasi dapat membantu organisasi untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan perubahan, serta untuk memperbaiki proses perubahan di masa depan. Dengan menggunakan kerangka evaluasi yang terdefinisi dengan baik, organisasi dapat memperoleh wawasan yang lebih dalam tentang perubahan dan mencapai tujuan perubahan dengan lebih efektif.

Kesimpulan dan Saran

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang melatarbelakangi terjadinya perubahan dalam suatu organisasi. Yang pertama ada faktor dari eksternal dan faktor internal. Dari faktor internal sendiri dibagi menjadi dua, yaitu perubahan perangkat keras organisasi dan perubahan perangkat lunak organisasi. Faktor yang melatarbelakangi lainnya adalah persaingan, kejutan ekonomi, teknologi, tren sosial dan politik. Tahapan dari proses terjadinya perubahan adalah identifikasi masalah, perencanaan perubahan, persiapan perubahan, implementasi perubahan dan evaluasi & penyesuaian. Efek dari dilakukannya perubahan dari sektor individu adalah dapat mempengaruhi karyawan secara positif dan negatif sesuai dengan peran karyawan terhadap perubahan tersebut. Dari sektor kelompok, dapat mempengaruhi dinamika kelompok atau tim kerja. Sedangkan dalam sektor organisasi, dapat membantu organisasi untuk tetap relevan dan bersaing dalam pasar yang terus berubah.

Daftar Pustaka

- Eldison, E. E. (2020). "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen Perubahan Dan Budaya Organisasi Kementerian Agama Kota Piaman". *Jurnal Administrasi Pendidikan Dan Konseling Pendidikan* 1, no 2.
- Muryadi, A. D. (2017). "Model Evaluasi Program Dalam Penelitian". *Jurnal Ilmiah Penjas (Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran)* 3, no. 1.
- Omurtag et al, K. R. (2009). "Economic Implications of Insurance Coverage for in Vitro Fertilization". *The Journal of Reproductive Medicine* 54, no. 11-12 , 661-68.
- Rahardian, B. R. (2013). "Korelasi Antara Perubahan Organisasi Dengan Stres Kerja Di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang."
- Tampubolon, M. P. (2020). "Change Management: Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja, Organisasi,".
- TG Cummings, C. W. (2015). "Organization Development & Change (Vol.10)". Stamford, CT: Cengage Learning.
- Esha, M. I. (2012). Pemikiran mewujudkan good university governance (GUG) diperguruan tinggi islam. *el-Hikmah*.
- Karim, M. (2020). Formulasi guru perubahan berdasar Al-Quran sebagai upaya menyiapkan SDM unggul.

Tharaba, M. F. (2017). Membangun Peradaban dengan konsep Muttaqin dan Imama. *J-MPI Vol.2, No 2*.