

PERUBAHAN ORGANISASI PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN MUTU KARYAWAN

Devi Delawati¹, B. Herawan Hayadi², Furtasan Ali Yusuf³, Irawati⁴, Aramiko Kayani⁵
Universitas Bina Bangsa

E-mail: devidelawati12@gmail.com¹, hermawan.hayadi@gmail.com², fay@binabangsa.ac.id³,
nenkira08@gmail.com⁴, aknamiko@gmail.com⁵

INFORMASI ARTIKEL

Submitted : 2024-04-30
Review : 2024-05-11
Accepted : 2024-05-28
Published : 2024-05-31

KATA KUNCI

Perubahan Organisasi, Tantangan
Perubahan Organisasi.

A B S T R A K

Perubahan Organisasi merupakan peristiwa ketika perusahaan atau bisnis mengubah komponen utama organisasi. Sebut saja seperti memperluas divisi, menambah karyawan, budaya kerja, mengadaptasi teknologi terkini untuk beroperasi, dan masih banyak lagi. Perubahan organisasi erat kaitannya dengan persaingan. Ini terlihat dari bentuk-bentuk perubahan organisasi yang bisa kita temukan, dikategorikan ke dalam perubahan internal dan perubahan eksternal. Tantangan utama dalam perubahan organisasi adalah mengurangi potensi gesekan serta penolakan terhadap perubahan, dengan memastikan semua karyawan memahami alasan perubahan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

PENDAHULUAN

Organisasi harus mampu menentukan situasi dan kondisi perkembangan teknologi dan informasi agar dapat mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Perubahan merupakan adaptasi untuk menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan dan meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi yang tidak dapat beradaptasi cenderung lemah dalam hal perkembangannya dan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lainnya karena tidak adanya peningkatan kualitas dan kuantitas organisasi. Manajemen perubahan menekankan akan arti pentingnya untuk membangun organisasi ke arah perubahan serta cara untuk menyusun strategi dalam menciptakan manajemen perubahan yang sukses bagi organisasi agar mampu bertahan pada lingkungan bisnis yang sangat kompetitif saat ini. Hal ini menyiratkan bahwa dengan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk daya saing organisasi.

Perubahan organisasi pada prestasi kerja karyawan tergantung pada strategi yang di gunakan suatu organisasi, strategi yang sangat baik diperlukan oleh organisasi agar dapat melakukan perubahan ke arah yang lebih baik agar organisasi tersebut dapat bertahan. Terdapat beberapa model proses, menciptakan visi yang jelas dan bersama secara kritis merupakan sebagai langkah awal menuju proses perubahan. Kompleksitas yang dihadapi oleh organisasi semakin hari semakin meningkat, sehingga menyebabkan timbulnya kebutuhan budaya organisasi yang dapat membimbing dan mengarahkan karyawan agar dapat mengendalikan organisasi sehingga dapat konsisten dengan perubahan yang akan dilaksanakan sesuai dengan visi organisasi.

Berkembangnya tuntutan pasar untuk memperoleh pelayanan yang baik berdampak pada organisasi untuk menyelaraskan kualitas sumber daya manusianya sesuai dengan tuntutan pasar. Pada tahun-tahun terakhir organisasi telah dibujuk oleh banyak konsep pembaruan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas. Semua itu mencerminkan bahwa dunia usaha sedang mengalami masa perubahan organisasional dan manajerial secara mendasar. Tidak hanya bentuk organisasi, tetapi juga pola pikir dan perilaku manajemen dituntut untuk berubah selaras dengan perubahan lingkungan. Namun demikian pada tingkat implementasi ternyata rumusan-rumusan baru untuk memperbaiki kinerja organisasional maupun manajerial yang ditawarkan bukanlah obat mujarab yang dapat mengobati segala macam penyakit secara cepat.

Kesiapan karyawan untuk menghadapi perubahan merupakan hal penting yang harus di perhatikan oleh organisasi karena merupakan suatu proses perubahan. Umumnya karyawan akan merasa stress dan kurang percaya diri Ketika suatu organisasi dimana karyawan tersebut bekerja melakukan perubahan dalam organisasi, seperti restrukturisasi, merger dan melakukan perampingan. Walaupun perubahan dalam organisasi tersebut bertujuan untuk perubahan kearah kemajuan dan menuju tercapainya pertumbuhan yang lebih meningkat, bagi karyawan tetap saja untuk tidak menerima perubahan tersebut.

METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis/pendekatan penelitian yang berupa Studi Kepustakaan (Library Research). Studi kepustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah, dsb.

Studi kepustakaan juga dapat mempelajari beberapa buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Sedangkan menurut ahli lain studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perubahan Organisasi (Organization change)

Beberapa pengertian tentang perubahan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Manahan P. Tampubolon: 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.
2. Eri Marlapa: Perubahan merupakan sesuatu yang sering terjadi dengan sendirinya tanpa disadari. Perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu lembaga/organisasi, tanpa adanya perubahan maka usia organisasi tidak akan dapat bertahan lama.
3. Setyabudi Indartono: Perubahan organisasi adalah kemampuan penting yang diperlukan di tempat kerja saat ini. Namun, perubahan organisasi yang besar dan cepat menjadikan kesulitan tersendiri karena struktur, budaya, dan rutinitas organisasi sering mencerminkan status quo sulit dari periode lalu sulit dihapuskan.

Beberapa tipe-tipe perubahan organisasi sebagai berikut:

1. Perubahan Karyawan

Tipe perubahan karyawan tak bisa dihindari. Terlebih ketika dunia dilanda pandemi covid-19. Tak sedikit perusahaan melakukan perubahan besar-besaran untuk menyelamatkan keuangannya. Maka mereka terpaksa memutuskan hubungan kerja kepada para karyawan.

Saat new normal, perusahaan akan membutuhkan dan merekrut karyawan baru. Sehingga manajemen atau HR harus mampu menjembatani antara karyawan lama dan baru agar kinerja mereka sesuai dengan perusahaan.

2. Perubahan Seluruh Organisasi

Tipe perubahan seluruh organisasi atau perubahan skala besar akan memengaruhi semua karyawan dan stakeholder.

Bahkan perubahan ini menjadi tantangan yang cukup berat bagi perusahaan. Oleh karena itu, ada baiknya manajemen membuat atau menambahkan kebijakan baru untuk menyelaraskan semua karyawan dari entry-level hingga top management.

3. Perubahan Perbaikan

Seperti namanya, perubahan perbaikan dilakukan ketika perusahaan tidak berjalan sesuai rencana. Tim HR dan tim terkait akan mengidentifikasi perubahan yang akan dilakukan. Biasanya penerapan perubahan tersebut hanya memengaruhi mereka yang memiliki kinerja buruk.

4. Perubahan Tak Terencana

Terkadang perusahaan harus melakukan perubahan tak terencana. Hal itu terjadi ketika industri bisnis terkena dampak pandemi, bencana alam, perubahan peraturan atau undang-undang sehingga memengaruhi seluruh tenaga kerja.

5. Perubahan Transformasional

Tipe yang terakhir adalah perubahan transformasional. Ini adalah perubahan yang memengaruhi struktur dan mengusik kegiatan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan yang menerapkan perubahan tersebut harus menempatkan tim andal yang mampu merancang program inovatif sekaligus meminimalisir waktu adaptasi. Di lain pihak, mereka memaksimalkan pengetahuan yang harus dipelajari oleh staf mengenai perubahan baru tersebut.

Faktor-Faktor perubahan organisasi sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Segala keseluruhan faktor yang ada di dalam organisasi, faktor tersebut dapat mempengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi. Proses kerjasama yang berlangsung dalam organisasi juga kadang-kadang merupakan penyebab dilakukannya perubahan. Problem yang timbul dapat menyangkut masalah sistem kerjasama dan dapat pula menyangkut perlengkapan atau peralatan yang digunakan. Sistem kerjasama yang tidak flexible atau sebaliknya dapat menyebabkan suatu organisasi menjadi tidak efisien. Adalah penyebab perubahan yang berasal dari dalam organisasi yang bersangkutan yang dapat mempengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi.

Misalnya faktor internal seperti:

- a. Perubahan kebijakan lingkungan.
 - b. Perubahan tujuan.
 - c. Perluasan wilayah operasi tujuan melalui pengembangan segmentasi.
 - d. Volume kegiatan bertambah banyak.
 - e. Sikap dan perilaku para anggota organisasi yang kaku
2. Faktor External

Penyebab perubahan yang berasal dari luar (atau sering disebut lingkungan) organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi. Organisasi bersifat responsif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Oleh karena itu, jarang sekali suatu organisasi melakukan perubahan besar tanpa adanya dorongan yang kuat dari lingkungannya. Artinya, perubahan yang besar itu terjadi karena tekanan lingkungan yang menuntut perubahan seperti itu. Beberapa penyebab perubahan organisasi yang termasuk faktor ekstern adalah perkembangan teknologi, faktor ekonomi dan peraturan pemerintah. Misalnya faktor seperti: Politik, Hukum, Kebudayaan, Teknologi, Sumber daya alam, Demografi (kependudukan), Sosiologi.

Langkah-langkah Perubahan Organisasi (Organization change) sebagai berikut:

1. Melakukan Pengkajian
2. Melakukan Identifikasi
3. Menetapkan Perubahan
4. Menentukan Strategi
5. Melakukan Evaluasi

Langkah-langkah melakukan Perubahan Organisasi (Organization change) sebagai berikut:

1. Menciptakan Urgensi
2. Menyusun Tim
3. Mensiptakan Visi dan Strategi
4. Komunikasi Rencana Perubahan
5. Menyingkirkan Masalah
6. Rayakan Sukses Jangka Pendek
7. Mempertahankan Perubahan
8. Menjadikan Perubahan Sebagai Budaya

SIMPULAN

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.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Adapun pengaruh perubahan Organisasi dan Kinerja Karyawan, dimana tujuan perubahan organisasi adalah menemukan cara-cara baru atau cara-cara yang diperbaiki dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka untuk meningkatkan mutu (quality improvement), keefektifan dan akuntabilitas organisasi terhadap stakeholders-nya. Ini berarti bahwa perubahan yang dilakukan dalam organisasi tidak dapat terlepas dari upaya untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja Karyawan dari keadaan masa lalu.

DAFTAR PUSTAKA

- (1) Bakroni Latar, Perubahan dan Pengembangan Organisasi <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- (2) Ferlan Agustinus Poluakan, Jurnal EMBA, Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado, Vol.4 No.3, Hal. 1057 – 1067, 2016
- (3) Puji Lastri T. Sihombing, Maria Ulfa Batoebara, Jurnal Publik Reform UND HAR

- MEDAN, Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi Cv Multi Baja Medan, Edisi 6 , 2019
- (4) Endang Wahyudi, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Management Perubahan Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Perusahaan Menggunakan Analisis Balance Score Card. Universitas Bina Sarana Informatika. Vol. 18 NO. 2 Hal: 153-159 2019.
 - (5) Halimah Helmi, JREA, Proses Manajemen Perubahan Dan Tujuannya Bagi Perusahaan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Vol.1, No.2 Juni 2023
 - (6) Wibowo, A. (2021). MANAJEMEN PERUBAHAN (Change Management). Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
 - (7) P.Tampubolon, M. (2020). Change Management. Jakarta: Mitra Wacana Media.
 - (8) Fara Merian Sari, FISIP Universitas Riau (2023) Penerapan manajemen perubahan dan inovasi yang dilakukan pada Harian Pagi Koran Riau. Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 2, Nomor 2, Maret 2014, hlm. 115-226
 - (9) Putra Rizky Gustianda (2023) Manajemen Perubahan PT Kereta Api Indonesia (KAI) Di Era Digitalisasi Terhadap Persaingan Bisnis,Teknologi, Dan Krisis Ekonomi Jurnal Fokus Manajemen Vol. 3 No. 2, 2023 page: 145–148
 - (10) Linda Ayu Karisma dan Muhammad Thoyib, “Manajemen Perubahan Dalam Mempertahankan Prestasi Madrasah Unggulan”, EDUMANAGERIAL Vol. 1 No 1, 2022.
 - (11) Taufik dan Kandung Sapto Nugroho, “Change Or Die?; Bagaimana Mengelola Perubahan Dalam Organisasi Tetap Survive Menghadapi Tantangan Global”, Al-Ijtima`i - International Journal of Government and Social Science Vol. 6, No. 1, Oktober 2020
 - (12) Ahmad Bairizki, et al, 2021, Manajemen Perubahan, Penerbit Widina Bhakti Persada, Bandung.
 - (13) Raja Ainaya Alfatiha, Sam'un Raharja, Rivani, “Analisis Manajemen Perubahan pada Perusahaan Keluarga”, Journal of Applied Business Administration, 2022.
 - (14) Nur Arifah, “ Manajemen Perubahan Dalam Mewujudkan Madrasah Berprestasi”, Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 4, Nomor 1, Maret 2020.
 - (15) Tono Wartono, “Manajemen Perubahan Organisasi: Strategi Efektif dalam Menghadapi tantangan Global”, Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Vol. 7 nomor 2, 2024.
 - (16) Afdillah Nur Aisyah Sinaga dan Nuri Aslami, “Analisis Dampak Manajemen Perubahan pada Organisasi atau Perusahaan”, JIKEM, Vol. 2 No. 2, 2022.
 - (17) Meiske Claudia dan Seto Fauzi Rahman, “Strategi Pendekatan Proses Interpersonal dalam Manajemen Perubahan Untuk Mendukung Kesejahteraan Gen-Z di Tempat Kerja”, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi, 2024, 2 (4).
 - (18) Nur Sa'idu, “Difusi Inovasi Manajemen Perubahan Model Kurt Lewin Pada Madrasah Dengan Pendekatan Prinsip Tringa”, Jurnal Ilmu Pengetahuan, Vol 1, No. 4, Oktober 2021
 - (19) Indah Prastika Dewi, 2021. Peran Manajemen Perubahan Terhadap Kemajuan Organisasi. Jurnal Improvement Vol 8 No 1 Juni 2021
 - (20) Muhammad Fauzan, 2023. Manajemen Perubahan dan Pengembangan di PT. Jasa Marga Cabang Belmera Tbk. JEBIMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 4, Juli (2023), Hal. 410-416.