AL-DYAS
Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat
p-ISSN : 2964-4992
e-ISSN : 2964-4984
Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.
https://doi.org/10.58578/aldyas.v2i2.1282

IMPLEMENTASI STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN

Sri Wahyuni
UIN Sumatera Utara Medan
Wsri9180@gmail.com

Abstract

Change management is a systematic process of applying the knowledge, tools and resources needed to effect change in the people who will be affected by the process. In order for change management to run smoothly, it is necessary to have a good strategy, in accordance with the current or future situation and conditions. This writing method was obtained from scientific journals and also trusted books which contain material on the implementation of change management strategies. This research uses the method of literature and analytical studies. The purpose of this journal is to understand more broadly about the implementation of change management strategies. So the conclusion from this discussion is that the implementation of strategic management can make company management more sensitive to external threats (threats from outside). At least strategic management can also prevent various kinds of problems from arising, both from within and from outside the company.

Keywords: *Implementation, Strategy, Change Management*

Abstrak: Manajemen perubahan merupakan suatu proses yang sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses tersebut. Agar manajemen perubahan berjalan lancar semestinya memiliki strategi yang baik, sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang atau akan terjadi. Metode penulisan ini di dapat dari jurnal ilmiah dan juga buku terpercaya yang mengandung materi tentang implementasi strategi manajemen perubahan, penelitian ini menggunakan metode kepustakaan dan studi analisis. Tujuan dari jurnal ini adalah untuk memahami lebih luas lagi tentang implementasi strategi manajemen perubahan. Jadi kesimpulan dari pembahasan ini adalah dengan Penerapan dari manajemen strategi dapat membuat manajemen perusahaan menjadi lebih peka terhadap ancaman eksternal (ancaman dari luar). Setidaknya manajemen strategi juga dapat mencegah timbulnya berbagai macam masalah, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan.

Kata Kunci : Implementasi, Strategi, Manajemen Perubahan

Jurnal Al-DYAS is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

PENDAHULUAN

Manajemen adalah perbuatan yang menggerakkan sumber daya manusia dan segala fasilitas yang dimiliki untuk mencapai tujuan. Manajemen juga merupakan proses pendayagunaan sumber daya melalui kegiatan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian semua potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan.secara efektif dan efisien. Sebagai proses pendayagunaan sumber daya organisasional melalui keefektifan kegiatan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dengan segala aspeknya dengn menggunakan semua potensi yang tersedia agar trercapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen perubahan dan implementasi proyek sistem informasi yang berhasil akan mendatangkan banyak keunggulan kompetitif bagi perusahaan dalam hal biaya, waktu, dan kualitas. Hal ini hanya akan terjadi jika dilakukan usaha secara sungguh-sungguh dan fokus. Keterlibatan semua unit kerja akan mendatangkan nilai bagi bisnis perusahaan (Baltzan & Phillips, 2009). Manfaat tersebut dapat berupa pertumbuhan pendapatan, peningkatan profitabilitas, atau kenaikan likuiditas. Sisi lainketidakberhasilan melakukan inovasi karena pendekatan yang dilakukan hanyalah bersifat jangka pendek seperti mencoba mengembangkan proses baru, mencari ide-ide baru mengganti struktur organisasi, dan ide-ide sejenis lainnya. Seluruh pendekatan ini terlihat hanyalah bersifat parsial dan tidak memiliki fokus yang jelas dan isu yang lebih bersifat strategis.

METODE

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif yang mendeskripsikan data menggunakan rangkaian kalimat. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode yang sumber datanya berupa kata-kata, gambar, dan data dari buku, jurnal dan karya ilmiah lainya. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Jadi penggunaan metode ini tidak menghasilkan data berupa angka, tetapi data yang sifatnya deskriptif. Penelitian ini menggunakan data tulisan yang bersumber dari buku jurnal ilmiah dan penelitian terhadulu.

HASIL

1. Pengertian Strategi dan manajemen strategi

Istilah strategi pada dasarnya merupakan istilah yang sering digunakan pada saat membicarakan upaya-upaya dalam pencapaian tujuan. Strategi dalam KBBI adalah siasat perang atau ilmu siasat perang. Strategi dapat juga dikatakan sebagai rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran khusus. Strategi merupakan sekumpulan cara secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksaan gagasan, sebuah perencanaan dalam kurun waktu tertentu. Pelaksanaan strategi menurut Wheelen dan Hunger dalam Safi'i dan Satlita adalah proses mewujudkan strategi yang telah diformulasikan ke dalam aksi melalui tiga indikator, yaitu program, anggaran serta prosedur.

Sedangkan Manajemen strategis adalah serangkaian dan tindakan manjerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.Manajemen strategis meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi, (perencanaan strategis atau perencanaan jangka panjang), implementasi strategi, dan evaluasi dan pengendalian.Manajemen stategi menekankan pada pengamatan dan evaluasi peluang dan ancaman lingkungan dengan melihat kekuatan dan kelemahan perusahaan.Semula disebut kebijakan bisnis, manajemen strategis meliputi perencanaan dan strategi jangka panjang. (Rahman Rahim & Enny Radjab, 2017)

2. Pengertian Manajemen

Pengertian Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.(Malayu, 2017) Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. (Winda sari, 2012) Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (managing) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

3. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni planning (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengawasan). (George R Terry, 2006)

PEMBAHASAN

1. Kesuksesan Manajemen Perubahan dan Implementasi

Kunci atau alasan sukses nya manajemen perubahan dan implementasi proyek sistem informasi terletak pada beberapa faktor utama yang masing-masing terkait dengan keberhasilan proses, yaitu harus memiliki perencanaan strategi eksekusi yang jelas sehingga dapat menjadi sebuah katalisator ampuh dalam menjalankan proses transisi yang efektif dan efisien, membuat orang paham akan dampak luas dari dilakukannya perubahan, mengkomunikasikan perubahan melalui penjelasan yang menyentuh aspek rasional maupun emosional, melanjutkan terus proses komunikasi ke berbagai pihak yang berkepentingan hingga benar-benar diperoleh pemahaman yang jelas mengenai proses perubahan yang akan dilaksanakan, menjaga agar orang-orang di dalam organisai benar benar fokus dalam melaksanakan perubahan dan tidak diganggu dengan hal-hal lainnya. (Kosasi Sandy, 2015)

Mendayagunakan sumber daya manusia di dalam organisasi agar masing-masing dari mereka mampu untuk melaksanakan proses perubahan, mengajak sponsor, agen perubah, dan mereka yang berkepentingan dengan proses perubahan agar tetap memiliki komitmen tinggi dan selalu sejalan dalam mengeksekusi proses perubahan, memperlihatkan komitmen penuh dari berbagai pihak untuk melakukan perubahan dalam bentuk pengalokasian sumberdaya yang memadai dan pemberian petunjuk yang jelas akan arah perubahan. Perubahan yang efektif merupakan suatu bentuk persamaan dari kualitas suatu perubahan dan kemampuan untuk dapat menerima perubahan.

Kualitas perubahan berkaitan dengan aspek teknikal dari perubahan yang dilakukan harus jelas dan dapat dipahami. Ada beberapa elemen penting yang dapat memperlihatkan suatu rangkaian proses melakukan manajemen perubahan yaitu sebagai berikut:

a. Harus memiliki visi yang jelas dan terstruktur,
b. Menguasai ketrampilan yang dibutuhkan dalam melakukan proses transisi,
c. Mendapatkan dukungan penuh dari semua unsur yang terlibat dalam penerapan sistem teknologi informasi,
d. Memiliki dan mampu memanfaatkan ketersediaan sumberdaya yang diperlukan,
e. Dan memiliki rencana kegiatan yang jelas dan mudah untuk dipahami dan dilaksanakan. (Pemerintahan dan Politik, 2020)

Sementara keberhasilan melakukan implementasi perubahan bergantung kepada membuat orang/pengguna paham akan dampak luas dari dilakukannya perubahan. Mengkomunikasikan perubahan melalui penjelasan yang menyentuh aspek rasional maupun emosional. Melanjutkan terus proses komunikasi ke berbagai pihak yang berkepentingan hingga benar-benar diperoleh pemahaman yang jelas mengenai proses perubahan yang akan dilaksanakan. Menjaga agar orang-orang di dalam organisasi benar-benar fokus dalam melaksanakan perubahan dan tidak diganggu dengan hal-hal lainnya. Mendayagunakan sumberdaya manusia di dalam organisasi agar masing-masing dari mereka mampu melaksanakan proses perubahan dan implementasinya. Memperlihatkan komitmen penuh dari berbagai pihak untuk melakukan perubahan dalam bentuk pengalokasian sumberdaya yang memadai dan pemberian petunjuk yang jelas akan arah perubahan.

2. Pembentukan Strategi Manajemen Perubahan

Langkah untuk memetakan strategi ke dalam kerangka manajemen perubahan *Enterprise Wide Chang* dapat ditentukan dari prioritas dari strategi untuk mendapatkan tingkat prioritas dari strategi-strategi dalam tiap tahapan manajemen perubahan. (Dinda Rahayu, 2020)

Ada beberapa yang dilakukan untuk strategi manajemen perubahan dapat berupa:

a. Menganalisis perubahan kebutuhan organisasi. Dengan mencari kebutuhan perubahan organisasi yang diperlukan. Kemudian yang telah dianalisis harus dapat dipertanggungjawabkan perubahannya.
b. Mengkomunikasikan visi. dalam strategi manajemen perubahan memerlukan visi yang jelas, dengan dikomunikasikan dengan baik dan benar.
c. Meninggalkan kebiasaan lama. Dengan ini, anggota harus mampu melakukan perubahan perilaku menjadi kegiatan yang positif dan meninggalkan pola lama tanpa menggunakan perlawanan.
d. Menciptakan rasa pentingnya perubahan. Jika anggota menganggap perubahan itu tidak penting. Rasa pentingnya perubahan harus dipupuk melalui sosialisasi.
e. Mendukung peranan pemimpin yang kuat. Dukungan setiap anggota diperlukan dalam hal perubahan nilai, keyakinan, dan sudut pandang.
f. Meminta dukungan kepada bagian dari anggota untuk mendorong perubahan.

g. Membuat rencana implementasi yang tepat. Merencanakan bagaimana dan kapan perubahan dilaksanakan, dan mengantisipasi kesulitan dan bagaimana mengatasinya.

h. Mengembangkan struktur yang tepat. Seorang manajer atau pemimpin membentuk struktur yang tepat tujuannya untuk pengembangan sumber daya manusia agar lebih optimal agar terterapkan program pembinaan bagi pendidik.

i. Mengkomunikasikan perubahan. terkait hal ini, secara terbuka mengkomunikasikan siapa saja yang terlibat dalam perubahan, tujuan yang akan dicapai, target perubahan, kriteria keberhasilan perubahan, prosedur yang harus diikuti, dan penghargaan pencapaian keberhasilan.

j. Menguatkan dan melembagakan perubahan. Penguatan dilakukan unuk memotivasi anggota untuk terus melaksanakan perubahan guna memenuhi perubahan yang dimaksud.

3. Tahapan Dalam Manajemen Perubahan

Untuk melakukan suatu proses dalam perubahan atau transformasi secara berhasil membutuhkan sejumlah tahapan antara lain sebagai berikut: (Widayani, Kristanti, 2020)

a. Membangun kebutuhan untuk melakukan perubahan. artinya suatu perubahan tidak akan berhasil tanpa ditopang oleh sebuah kebutuhan yang jelas. Dalam tahap ini kita perlu memberikan sejumlah alasanuntuk bisa menumbuhkan kesadaran untuk berubah.

b. Menciptakan visi dan tujuan perubahan. Kita sadar bahwa perubahan merupakan suatu kebutuhan yang perlu dilakukan, maka untuk itu dalam fase berikutnya kita mesti membangun tujuan dari perubahan itu sendiri secara jelas. Karena visi dantujuan dari perubahan ini akan memberikan arahan yang jelas bagiproses transformasi yang tengah dilakukan.

c. Mengelola implementasi proses perubahan. Tekad dan tujuan perubahan yang sudah dideklarasikan hanya akan sia – sia jika tidak didukung dengan implementasi yang jelas dan sistematis.

d. Memelihara momentum perubahan. Hal ini perlu dilakukan agar proses perubahan yang telah dijalankan tetap berada on track, dan tidak mundur lagi kebelakang. Beberapa tindakan konkrit yang dapat dilakukan disini antara lain adalah membangun

supportsystem bagi para change agent. Selain itu juga perlu dikembangkan kompetensi dan perilaku baru yang lebih sesuai dengan tujuan perubahan yang hendak diraih.

e. Tahap identifikasi perubahan. Pada tahap ini diharapkan seseorang dapat mengenal perubahan apa yang akan dilakukan/terjadi. Dalam tahap ini seseorang atau kelompok dapat mengenal kebutuhan perubahan dan mengidentifikasi tipe perubahan.

f. Tahap evaluasi dan umpan balik. Pada tahap ini dilakukan evaluasi dan memerlukan data, oleh karena itu dalam tahap ini dilakukan pengumpulan data dan evaluasi data tersebut. Hasil evaluasi ini dapat diumpan balik kepada tahap pertama sehingga memberi dampak pada perubahan yang diinginkan berikutnya. (Sutawijaya, Ahmad Hidayat, and Eri Marlapa, 2016)

KESIMPULAN

Pada dasarnya perubahan memang selalu terjadi dan pasti akan selalu terjadi, pimpinanorganisasi baik organisasi harus memiliki kepekaan terhadap perubahan yang terjadi diluaratau di lingkungan organisasi yang dipimpinnya dan mampu memperhitungkan sertamengakomodasikan dampak dari perubahan yang terjadi itu, disamping itu pemimpinorganisasi juga dituntut untuk mempunyai keterampilan dan keberanian untuk melakukan perubahan didalam organisasi demi peningkatan kemampuan organisasional untuk mencapaitujuan yang telah ditetapkan.

Dilain pihak Tidak banyak orang yang suka atau setuju akan adanya perubahan, namunwalau begitu perubahan tidak bisa dihindari namun justru haruslah dihadapi serta diimplementasikan agar nantinya organisasi atau perusahaan dapat mengikuti perkembanganzaman dan menuju ke arah yang lebih baik. Karena hakikatnya memang seperti itu makadiperlukan satu manajemen perubahan agar proses dan dampak dari perubahan tersebutmengarah pada titik positif.

Dan Implementasi strategis sangat penting karena implementasi strategi merupakan proses dimana beberapa strategi dan kebijakan diubah menjadi tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur. Walaupun implementasi biasanya baru

dipertimbangkan setelah strategi dirumuskan, akan tetapi implementasi merupakan kunci suksesnya dari manajemen strategi.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Muhammad. 2017. *Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi.* EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial 3.1

Kosasi, Sandy. 2015. *Manajemen Perubahan dan Implementasi dalam Proyek Sistem Informasi.* Sisfotenika 1.1

Putri, Mifka Liza. 2018. *Implementasi manajemen perubahan pada program kelas unggulan di madrasah tsanawiyah negeri (mts n) 2 bandar lampung*. Diss. UIN Raden Intan Lampung

Ratnawati, Suci, 2012 *Dana Indra Sensuse, dan Riri Satria. "Strategi manajemen perubahan implementasi tik pada Badan Pertanahan Nasional RI (studi kasus komputerisasi kantor pertanahan*

Rahayu, Dinda. 2023. *Strategi Manajemen Perubahan Di SMP Swasta Al Washiyah-1 Medan.* Jurnal Islami: Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora 2.2

Mulianingsih, Sunasih. 2020. *"Pengaruh strategi manajemen perubahan dan kepemimpinan transformasional dalam merubah budaya organisasi."* PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan dan Politik

Rheanald kasali, 2005. *Change,* Jakarta:Gramedia PustakaUtama

Sutawijaya, Ahmad Hidayat, and Eri Marlapa. 2016. *Supply Chain Management: Analisis dan Penerapan Menggunakan* Reference (SCOR) di PT. Indoturbine. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen 6.1

Widayani, Kristanti. 2020. *Implementasi Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Mts Negeri 3 Medan.* Diss. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara