



**MODUL RENSTRA DAN MANAJEMEN PERUBAHAN  
(MIK730)**

**MODUL SESI 8  
KONSEP DASAR MANAJEMEN PERUBAHAN**

**DISUSUN OLEH  
NAURI ANGGITA TEMESVARI, SKM, MKM**

Universitas  
**Esa Unggul**

**UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
2019**

## SUBTOPIK KONSEP DASAR MANAJEMEN PERUBAHAN

### A. Kemampuan Akhir Yang Diharapkan

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan mahasiswa mampu :

1. Menguraikan definisi manajemen perubahan
2. Menguraikan teori manajemen perubahan
3. Menguraikan tipe perubahan

### B. Uraian

Kata Manajemen berasal dari bahasa Inggris dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi "Manajemen". Terry dalam Dachnel Kamars, (2004) menyebut : "Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources". Maksudnya : manajemen adalah proses berbeda yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dipertunjukkan untuk menentukan dan menyelesaikan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia dan lainnya. Sedangkan Mondy dan Premaux dalam buku yang sama mengatakan, "management is the process of getting things done through the effort of other people" maksudnya, manajemen adalah proses sesuatu dikerjakan melalui upaya-upaya orang lain.

Selanjutnya, Mary Parker Follet dalam Mamduh M.Hanafi (1997) mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni untuk mencapai sesuatu yang melalui orang lain (*the art of getting things done through the others*). Ini berarti manajemen tidak bekerja sendiri, tetapi bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hersey dan Blanchard (1982) mendefinisikan manajemen sebagai proses kerjasama melalui orang-orang atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi diterapkan pada semua bentuk dan jenis organisasi.

Berbeda dengan yang lain Hani Handoko (1984) mengatakan, manajemen adalah proses perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya

organisasi lainnya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Malayu. SP. Hasibuan (2003) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Prajudi Atmosudirdjo (2004) Manajemen adalah pengendalian dan pemanfaatan daripada semua faktor dan sumber daya yang menurut perencanaan, diperlukan untuk mencapai dan menyelesaikan suatu prapta atau tujuan kerja yang tertentu.

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

Perubahan dapat dibedakan atas dua macam yaitu perubahan tidak berencana dan perubahan berencana. Perubahan tidak berencana terdiri dari Perubahan karena perkembangan (*Developmental Change*) dan Perubahan secara tiba-tiba (*Accidental Change*), sedangkan perubahan berencana adalah perubahan yang disengaja/ bahkan direkayasa oleh pihak manajemen.

Perubahan yang dilakukan secara sengaja, lebih banyak dilakukan atas kemauan sendiri, sehingga proses perubahan itu lebih banyak diusahakan oleh sistem itu sendiri. Bahkan kita sering berfikir tentang perubahan padahal justru pada saat itu sedang terjadi perubahan.

Menurut Wibowo (2008) Perubahan adalah membuat sesuatu menjadi berbeda, perubahan merupakan pergeseran dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju pada keadaan yang diinginkan dimasa depan dengan factor-faktor sebagai berikut :

a) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang bersumber dalam masyarakat itu sendiri Faktor ini merasakan adanya kebutuhan akan perubahan yang dirasakan. oleh karena itu, setiap organisasi menghadapi pilihan antara berubah atau mati tertekan oleh kekuatan perubahan. Faktor internal di dalam organisasi dapat pula

menjadi pendorong untuk perlunya perubahan. Adapun yang termasuk dalam faktor internal adalah sebagai berikut:

1) Perubahan ukuran dan struktur organisasi Perubahan yang terjadi menyebabkan banyak organisasi melakukan restrukturisasi, dan biasanya diikuti dengan *downsizing* dan *outsourcing*. Restrukturisasi cenderung membentuk organisasi yang lebih datar dan berbasis team. Outsourcing dimaksudkan untuk menarik tenaga profesional guna meningkatkan kinerja organisasi. Perubahan ukuran dan struktur organisasi ini di maksudkan untuk memperoleh SDM yang sesuai dengan tugas atau *Job description* yang diberikan, sehingga organisasi itu memperoleh orang yang ahli di bidangnya dan manajemen sekolah berjalan dengan baik.

2) Perubahan dalam sistem administrasi Perubahan sistem administrasi dimaksudkan untuk memperbaiki efisiensi, merubah citra sekolah, atau untuk mendapatkan kekuasaan dalam organisasi. Perubahan sistem administrasi dimaksudkan agar organisasi menjadi lebih kompetitif.

### 3) Introduksi teknologi baru

Perubahan teknologi baru berlangsung secara cepat dan mempengaruhi cara bekerja orang-orang dalam organisasi. Teknologi baru diharapkan membuat organisasi semakin kompetitif. Teknologi telah merubah pekerjaan dan organisasi. Penggantian pengawasan dengan menggunakan komputer menyebabkan rentang kendali manejer semakin luas dan organisasi semakin yang lebih datar.

### b) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar lembaga/organisasi, yaitu keseluruhan faktor yang berasal dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi, seperti : ekonomi, politik, hukum, teknologi, kebudayaan, sumber alam, demografi, sosiologi dan sebagainya. Faktor eksternal lainnya antara lain :

#### 1) Lingkungan Alam Fisik yang Ada di Sekitar Manusia

Perubahan dapat disebabkan oleh lingkungan fisik, seperti terjadinya gempa bumi, taufan, banjir besar, dan lain-lain mungkin menyebabkan bahwa masyarakat yang mendiami daerah-daerah tersebut terpaksa harus meninggalkan tempat

tinggalnya. Apabila masyarakat tersebut mendiami tempat tinggalnya yang baru, maka mereka harus menyesuaikan diri dengan keadaan alam yang baru tersebut.

## 2) Peperangan.

Peperangan dengan negara lain dapat menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang sangat besar baik pada lembaga/organisasi kemasyarakatan maupun struktur masyarakat.

## 3) Pengaruh Kebudayaan Masyarakat Lain

Adanya pengaruh kebudayaan masyarakat lain dapat menyebabkan terjadinya perubahan sosial dan budaya. Hubungan yang dilakukan secara fisik antara dua masyarakat, mempunyai kecenderungan untuk menimbulkan pengaruh timbal-balik, artinya masing-masing masyarakat mempengaruhi masyarakat lainnya, tetapi juga menerima pengaruh dari masyarakat yang lain itu.

## 3. Pengertian Manajemen Perubahan

Beberapa ahli, memberi definisi tentang manajemen perubahan sebagai berikut:

1) Menurut Wibowo, 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.

2) Menurut Winardi, manajemen perubahan adalah upaya yang ditempuh manajer untuk memajemen perubahan secara efektif, dimana diperlukan pemahaman tentang persoalan motivasi, kepemimpinan, kelompok, konflik, dan komunikasi.

3) Manajemen perubahan adalah upaya-upaya yang dilakukan untuk mengelola akibat-akibat yang ditimbulkan karena adanya perubahan dalam organisasi. Organisasi dapat terjadi karena sebab-sebab yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi tersebut.

Manajemen perubahan merupakan proses, alat, dan teknik untuk mengelola orang-sisi proses perubahan, untuk mencapai hasil yang diperlukan, dan mewujudkan perubahan secara efektif di dalam individu, tim, dan sistem yang luas.

Perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, tanpa adanya perubahan maka dapat dipastikan bahwa usia organisasi tidak akan

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

Tipe perubahan dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu:

1. Perubahan yang bersifat rutin

Perubahan rutin dalam organisasi adalah perubahan cakupan kecil yang sudah direncanakan dan dilakukan secara berkala, misalnya perubahan atau perbaikan dari input dan atau proses yang sudah ada sebelumnya, prosedur pelayanan, perubahan metode pengendalian, perubahan formulir pelayanan dan sebagainya.

2. Perubahan yang bersifat peningkatan

Perubahan ini dikaitkan dengan peningkatan nilai tertentu. Sebagai contoh perubahan untuk meningkatkan nilai kinerja organisasi atau untuk meningkatkan profit perusahaan

3. Perubahan inovatif

Perubahan inovatif adalah perubahan yang bersifat terobosan dengan menerapkan temuan atau inovasi-inovasi tertentu yang belum ada di organisasi sebelumnya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas layanan secara signifikan. Disebut inovatif karena menerapkan sesuatu yang baru, bersifat terobosan, dan memberikan manfaat yang besar bagi peningkatan organisasi.

Dari ketiga tipe perubahan tersebut, perubahan inovatif dapat juga mencakup perubahan rutin dan peningkatan. Artinya, perubahan inovatif, dapat juga mengubah proses rutin dan dapat meningkatkan nilai kinerja organisasi. Sedangkan perubahan peningkatan mencakup perubahan rutin

Manfaat manajemen perubahan bagi organisasi yang menerapkan secara baik, konsisten, dan berkelanjutan adalah:

1. Proses perubahan dapat disusun dan dikelola dengan sistematis, sejak diagnosa atau identifikasi permasalahan, perencanaan perubahan, pelaksanaan, hingga evaluasinya

2. Dapat memberikan kejelasan tentang apa, kenapa, dimana, kapan, dan oleh/untuk siapa dan bagaimana melakukan perubahan

3. Mengurangi risiko resistensi atau penolakan dan kegagalan
4. Membantu menyelaraskan sumber daya yang ada dalam organisasi termasuk mengendalikan anggaran perubahan
5. Memungkinkan organisasi untuk menilai dampak keseluruhan dari perubahan
6. Perubahan dapat dilaksanakan dengan hati-hati untuk mengurangi seminimal mungkin dampak negatif terhadap proses bisnis/aktivitas organisasi dan individu sehari-hari
7. Proses manajemen perubahan yang efektif dapat mengurangi risiko yang terkait dengan perubahan
8. Waktu pelaksanaan dan target perubahan lebih jelas dan terukur
9. Manajemen perubahan menyediakan cara atau strategi untuk mengantisipasi tantangan dan hambatan dalam melakukan perubahan
10. Menciptakan peluang untuk pengembangan praktik terbaik (*best practices*) menuju organisasi dengan kinerja tinggi, membangun budaya kerja atau *values* yang lebih baik, pengembangan kepemimpinan, dan pengembangan tim kerja yang solid

**Referensi:**

Dachnel Kamars, 2004 Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek. Padang:Universitas Putra Indonesia Press

Hani Handoko, 1984 Manajemen Yogyakarta: BPFE

Malayu. SP. Hasibuan, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara

Mamduh M.Hanafi, 1997 Manajemen Jogjakarta: UUP AMP YKPN

Wibowo, 2008 Managing Change Pengantar Manajemen Perubahan Bandung: Alfabeta

