

KONSEP DASAR MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM ORGANISASI

Oktavia Rahmadani Wahyudi¹, Nur Muji Arti Hidayah²
Fatihah Lailatur Romadloni³, ⁴Awalul Nazwa Fatimatus Zuroh
124010714013@mhs.unesa.ac.id, 224010714014@mhs.unesa.ac.id
24010714011@mhs.unesa.ac.id³, 424010714012@mhs.unesa.ac.id

ABSTRACT

Change is an inevitable phenomenon in both individual and organizational life. Organizations are required to continuously adapt to internal and external dynamics in order to remain relevant and achieve their goals effectively. This study aims to analyze the basic concepts of change management, the factors driving organizational change, as well as the stages and obstacles in its implementation. This research uses a qualitative descriptive approach through literature study. The results indicate that change management is a systematic and planned process that involves human, structural, and cultural aspects within an organization. Factors influencing change consist of internal factors such as leadership, human resources, and organizational culture, as well as external factors such as technological developments, globalization, and government policies. Furthermore, the stages of change management include identification, planning, implementation, and evaluation, while common obstacles include resistance to change, ineffective communication, lack of leadership support, and limited resources. Therefore, effective change management is essential to ensure organizational sustainability and performance improvement.

Keywords: *change management, organization, leadership, resistance, transformation*

ABSTRAK

Perubahan merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan individu maupun organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan dinamika internal dan eksternal agar tetap relevan serta mencapai tujuan secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep dasar manajemen perubahan, faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan organisasi, serta tahapan dan hambatan dalam implementasinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan merupakan proses sistematis dan terencana yang melibatkan aspek manusia, struktur, dan budaya organisasi. Faktor penyebab perubahan terdiri dari faktor internal seperti kepemimpinan, sumber daya manusia, dan budaya organisasi, serta faktor eksternal seperti perkembangan teknologi, globalisasi, dan kebijakan pemerintah. Selain itu, tahapan manajemen perubahan meliputi identifikasi, perencanaan, implementasi, dan evaluasi, sedangkan hambatan yang sering muncul antara lain resistensi terhadap perubahan, komunikasi yang tidak efektif, kurangnya dukungan kepemimpinan, serta keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, manajemen perubahan yang efektif sangat penting untuk menjamin keberlanjutan organisasi dan peningkatan kinerja.

Kata Kunci: manajemen perubahan, organisasi, kepemimpinan, resistensi, transformasi.

Catatan : Nomor HP tidak akan dicantumkan, namun sebagai fast respon apabila perbaikan dan keputusan penerimaan jurnal sudah ada.



A. Pendahuluan

Perubahan merupakan suatu keniscayaan yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan manusia maupun organisasi. Organisasi sebagai sistem sosial yang dinamis senantiasa menghadapi perubahan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Perubahan tersebut dapat mencakup struktur organisasi, strategi, budaya kerja, hingga pola pikir individu di dalamnya.

Dalam konteks organisasi, perubahan tidak selalu terjadi secara alami, tetapi sering kali direncanakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Namun, perubahan yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti resistensi anggota organisasi, konflik internal, serta kegagalan implementasi kebijakan.

Perkembangan teknologi, globalisasi, serta tuntutan masyarakat yang semakin kompleks menuntut organisasi, termasuk lembaga pendidikan, untuk mampu beradaptasi secara cepat dan tepat. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan sistematis dalam mengelola

perubahan, yaitu melalui manajemen perubahan

B. Metode Penelitian (Huruf 12 dan Ditebalkan)

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pilihan pendekatan ini didasarkan pada fakta bahwa penelitian ini berfokus pada mengkaji konsep, teori, dan temuan penelitian sebelumnya tentang manajemen perubahan dalam organisasi.

Sumber data untuk penelitian ini berasal dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal ilmiah nasional dan internasional, serta artikel akademik yang berkaitan dengan topik manajemen perubahan. Tema penelitian, relevansi dengan fokus diskusi, dan tahun publikasi masing-masing digunakan untuk memilih sumber.

Analisis data dilakukan melalui beberapa langkah. Identifikasi sumber literatur, klasifikasi berdasarkan tema diskusi, analisis isi, sintesis informasi, dan pengambilan kesimpulan. Fokus analisis adalah ide-ide dasar tentang manajemen perubahan, komponen yang menyebabkan perubahan, langkah-langkah yang diperlukan untuk menerapkan perubahan, dan

tantangan yang dihadapi organisasi selama prosesnya.

Tabel 1 Ringkasan Literatur Utama

No	Penulis	Tahun	Fokus Kajian	Temuan Utama
1	By	2005	Konsep manajemen perubahan	Perubahan perlu dikelola secara sistematis
2	Hanelt et al.	2021	Transformasi digital	Teknologi mendorong perubahan organisasi
3	Mukhlis & Tyas	2024	Kinerja organisasi	Manajemen perubahan meningkatkan efektivitas organisasi
4	Aprianto et al.	2026	Budaya organisasi	Budaya memengaruhi keberhasilan perubahan
5	Widodo	2017	Perubahan budaya sekolah	Kepemimpinan berperan dalam proses perubahan

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan (Huruf 12 dan Ditebalkan)

1. Konsep Manajemen Perubahan
Menurut Arfin (2017) manajemen perubahan adalah proses sistematis yang digunakan organisasi untuk mengelola transisi dari kondisi

saat ini menuju kondisi yang diinginkan (Muhammad, 2017). Perubahan mencakup sistem atau struktur organisasi serta elemen manusia sebagai pelaku utama dalam organisasi.

Menurut By (2005), manajemen perubahan adalah pendekatan terstruktur yang digunakan untuk memastikan bahwa perubahan dapat diterapkan secara efektif dan berkelanjutan dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa perubahan bukan hanya proses teknis tetapi juga proses sosial yang mencakup interaksi antara anggota organisasi

2. Perubahan organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Kepemimpinan, sumber daya manusia, budaya organisasi, dan inovasi adalah faktor internal. Keberhasilan perubahan organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, yang dapat mengarahkan dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Sutirman, 2022). Selain itu, keberhasilan sumber daya manusia juga dipengaruhi

oleh kualitas kepemimpinan, terutama dalam hal kesiapan menghadapi perubahan (Jumawan et al., 2025).

Selain itu, budaya organisasi memengaruhi perubahan. Budaya yang terbuka terhadap inovasi akan mempermudah perubahan, sementara budaya yang kaku dapat menghalanginya (Aprianto et al., 2026).

Sebaliknya, hal-hal dari sumber luar seperti kemajuan teknologi, globalisasi, kebijakan pemerintah, dan perubahan kebutuhan masyarakat. Misalnya, karena kemajuan teknologi dan persaingan yang meningkat, organisasi harus melakukan transformasi digital untuk tetap relevan (Fahmi, 2024). Selain itu, karena globalisasi, organisasi harus terus berinovasi (Mukhlis & Tyas, 2024).

3. Tahapan Manajemen Perubahan
Identifikasi kebutuhan perubahan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi adalah beberapa tahapan yang

terlibat dalam manajemen perubahan.

Tujuan dari tahap identifikasi adalah untuk mengidentifikasi elemen yang mendorong perubahan di dalam dan di luar organisasi. Selanjutnya, tahap perencanaan adalah menyusun strategi perubahan yang matang untuk mengurangi risiko kegagalan.

Tahap implementasi perubahan membutuhkan kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang efektif memiliki kemampuan untuk menyampaikan visi perubahan sehingga anggota organisasi dapat menerimanya (Rune Todnem, 2005).

Pada langkah terakhir, evaluasi dilakukan untuk menilai keberhasilan perubahan dan melakukan perbaikan yang diperlukan agar perubahan dapat berlanjut (Fahmi, 2024).

4. Hambatan dalam Manajemen Perubahan

Dalam kehidupan nyata, manajemen perubahan sering dihadapkan pada berbagai tantangan.

Resistensi terhadap perubahan adalah hambatan utama. Ini adalah reaksi alami seseorang terhadap ketidakpastian yang ditimbulkan oleh perubahan (Hanelt et al., 2021).

Selain itu, salah satu faktor yang menyebabkan perubahan gagal adalah komunikasi yang buruk. Kekurangan komunikasi dapat menyebabkan kesalahpahaman dan membuat anggota organisasi tidak percaya pada perubahan (Fadilla et al., 2026).

Ketidakhadiran dukungan kepemimpinan adalah kendala tambahan. Kepemimpinan yang tidak konsisten dapat membuat anggota organisasi tidak termotivasi untuk menerapkan perubahan (Sollu et al., 2025).

Selain itu, keberhasilan perubahan juga dapat terhambat oleh kekurangan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun finansial (Hutami & Perdhana, 2021).

5. Contoh Penerapan Manajemen Perubahan

Pergeseran dari pembelajaran tatap muka ke pembelajaran online menunjukkan betapa pentingnya bagi organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. Menurut Widodo (2017), proses ini membutuhkan dukungan teknologi yang memadai dan sumber daya manusia yang siap.

Dalam dunia bisnis, transformasi digital sering menghadapi tantangan dari karyawan yang terbiasa dengan sistem lama. Oleh karena itu, pelatihan dan komunikasi yang baik diperlukan untuk meningkatkan penerimaan perubahan (Fahmi, 2024).

D. Kesimpulan

Untuk memastikan bahwa organisasi dapat bertahan dalam lingkungan yang terus berubah, proses penting yang disebut manajemen perubahan dilakukan. Faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan memengaruhi perubahan.

Identifikasi, perencanaan, implementasi, dan evaluasi adalah tahapan manajemen perubahan. Namun, dalam kehidupan nyata, ada banyak tantangan, seperti

ketidaksetujuan, komunikasi yang buruk, kepemimpinan yang buruk, dan keterbatasan sumber daya.

Oleh karena itu, keberhasilan manajemen perubahan sangat bergantung pada perencanaan yang matang, komunikasi yang efektif, serta kepemimpinan yang kuat. Dengan pengelolaan yang tepat, perubahan dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi.

keberhasilan manajemen perubahan organisasi.

Fahmi, T. (2024). Transformasi digital dan pengaruhnya terhadap budaya organisasi.

Hanelt, A., dkk. (2021). Digital transformation and organizational change.

Hutami, Y. A., & Perdhana, M. S. (2021). Faktor-faktor perubahan organisasi.

Jumawan, dkk. (2025). Peran manajemen perubahan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Aprianto, N., Vincent, L., & Restianda, R. (2026). Change management and organizational culture at PT XYZ. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 7(1), 277–284. <https://doi.org/10.59141/jiss.v7i1.2158>

Arifin, M. (2017). Strategi manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi.

Bhavani, G., & Mahalakshmi, M. (2023). Change management: Strategies for successful organizational transitions.

By, R. T. (2005). Organisational change management: A critical review.

Fadilla, A. S., dkk. (2026). Peran strategis komunikasi dalam

Mukhlis, M., & Tyas, A. A. W. P. (2024). The role of change management.

Widodo, H. (2017). Manajemen perubahan budaya sekolah.