

KASUS-KASUS MANAJEMEN PERUBAHAN

Tiara Fadia Putri¹, Devira Mayluddina², Viendrina Ovia³

^{1,2,3}Universitas Negeri Surabaya

124010714201@mhs.unesa.ac.id, 224010714202@mhs.unesa.ac.id,

24010714203@mhs.unesa.ac.id

ABSTRACT

Change is an unavoidable aspect of organizational life, especially in the midst of rapid technological development and evolving environmental demands. This condition requires organizations to continuously adapt in order to survive and grow. This study aims to examine various cases of change management, particularly in the educational context, and to understand the driving factors, stages, strategies, challenges, and impacts involved in the change process. This research applies a qualitative approach using a literature review method. Data were gathered from relevant academic sources and analyzed descriptively to identify patterns and relationships among concepts. The findings indicate that organizational change is influenced by internal factors such as leadership, organizational culture, and human resource readiness, as well as external factors including technological advancement and policy changes. The process of change involves several stages, starting from identifying the need for change to evaluation. Effective implementation requires appropriate strategies, especially in communication, stakeholder involvement, and leadership roles. However, challenges such as resistance to change, lack of information, and uncertainty are still commonly encountered. With proper management, change management can support organizations in adapting, improving performance, and achieving their goals more effectively.

Keywords: *Change management, Educational organization , Organizational change, Change strategy, Resistance to change*

ABSTRAK

Perubahan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi, terutama di tengah perkembangan teknologi dan tuntutan lingkungan yang terus bergerak. Kondisi ini mendorong organisasi untuk mampu menyesuaikan diri agar tetap bertahan dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai kasus manajemen perubahan, khususnya dalam konteks pendidikan, serta memahami faktor penyebab, tahapan, strategi, hambatan, dan dampak yang muncul dalam proses perubahan tersebut. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui studi literatur. Data diperoleh dari berbagai sumber ilmiah yang relevan, kemudian dianalisis secara deskriptif untuk menemukan pola dan keterkaitan antar konsep.

Hasil kajian menunjukkan bahwa perubahan dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesiapan sumber daya manusia, serta faktor eksternal seperti perkembangan teknologi dan kebijakan. Proses perubahan berlangsung melalui beberapa tahapan mulai dari identifikasi kebutuhan hingga evaluasi. Pelaksanaan perubahan memerlukan strategi yang tepat, terutama dalam hal komunikasi, keterlibatan anggota, dan peran pemimpin. Di sisi lain, hambatan seperti penolakan individu, keterbatasan informasi, dan rasa tidak pasti masih sering muncul dalam proses perubahan. Dengan pengelolaan yang terarah, manajemen perubahan dapat membantu organisasi beradaptasi, meningkatkan kinerja, serta mencapai tujuan secara lebih efektif.

Kata Kunci: Manajemen perubahan, Organisasi pendidikan, Perubahan organisasi, Strategi perubahan, Resistensi perubahan

A. Pendahuluan

Perubahan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi. Perkembangan teknologi, perubahan lingkungan bisnis, serta tuntutan masyarakat yang semakin kompleks menuntut organisasi untuk terus beradaptasi agar tetap relevan dan mampu bertahan. Dalam konteks ini, manajemen perubahan menjadi suatu pendekatan yang penting untuk membantu organisasi mengelola proses perubahan secara terencana dan sistematis. Tanpa adanya manajemen perubahan yang baik, proses transformasi dalam organisasi sering kali mengalami kegagalan karena kurangnya kesiapan sumber daya manusia, lemahnya komunikasi, serta tidak adanya strategi yang jelas dalam mengarahkan perubahan tersebut. Perkembangan teknologi digital saat ini juga menjadi salah satu faktor utama yang mendorong organisasi untuk melakukan perubahan. Transformasi digital telah mengubah cara organisasi bekerja, berkomunikasi, serta memberikan layanan kepada masyarakat. Banyak organisasi mulai mengintegrasikan teknologi digital dalam berbagai aktivitas operasionalnya untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing. Namun, proses transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan perubahan teknologi, tetapi juga menyangkut perubahan budaya organisasi, pola kerja, serta kesiapan individu yang terlibat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, perubahan tersebut harus dikelola melalui pendekatan manajemen perubahan yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam proses perubahan organisasi adalah tingginya tingkat kegagalan dalam implementasi perubahan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa banyak proyek perubahan tidak berhasil mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini sering disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap faktor manusia dalam organisasi, seperti kesiapan individu untuk menerima perubahan, tingkat keterampilan yang dimiliki, serta dukungan dari lingkungan organisasi. Bahkan dalam berbagai kasus transformasi digital, hanya sebagian kecil organisasi yang benar-benar berhasil menerapkan perubahan secara efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan tidak hanya ditentukan oleh strategi atau teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengelola proses perubahan tersebut secara menyeluruh (Abdulwahab et al., 2024).

Selain itu, perubahan organisasi juga sering menimbulkan berbagai bentuk resistensi atau penolakan dari individu yang terlibat di dalamnya. Resistensi terhadap perubahan dapat muncul karena berbagai alasan, seperti ketakutan terhadap teknologi baru, kurangnya keterampilan digital, serta kekhawatiran akan dampak perubahan terhadap pekerjaan mereka. Dalam sektor seni dan budaya misalnya, penerapan platform digital sebagai sarana kolaborasi dan promosi karya sering kali menimbulkan keraguan di kalangan pekerja kreatif yang belum terbiasa dengan penggunaan teknologi digital. Oleh karena itu, dukungan organisasi, pelatihan keterampilan, serta komunikasi yang efektif menjadi faktor penting dalam membantu individu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan individu, dukungan organisasi, keyakinan terhadap manfaat perubahan, serta komitmen individu terhadap proses perubahan itu sendiri. Apabila individu merasa bahwa perubahan tersebut memberikan manfaat bagi dirinya maupun bagi organisasi, maka mereka cenderung lebih terbuka dan bersedia untuk berpartisipasi dalam proses perubahan. Sebaliknya, apabila perubahan dianggap tidak relevan atau tidak memberikan keuntungan yang jelas, maka tingkat penerimaan terhadap perubahan akan menjadi rendah dan berpotensi menimbulkan resistensi (Francoeur et al., 2026).

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan memiliki peran yang sangat penting dalam membantu organisasi menghadapi berbagai tantangan perubahan, terutama dalam era transformasi digital. Dengan penerapan manajemen perubahan yang tepat, organisasi dapat mengelola proses perubahan secara lebih terstruktur, meminimalkan resistensi, serta meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu, kajian mengenai kasus-kasus manajemen perubahan menjadi penting untuk dipelajari agar dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan suatu proses perubahan dalam organisasi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur. Kajian difokuskan pada pemahaman berbagai kasus manajemen perubahan yang dibahas dalam sumber ilmiah. Data diperoleh dari sumber sekunder berupa jurnal, buku, dan publikasi akademik yang berkaitan dengan topik penelitian. Referensi yang digunakan dipilih berdasarkan kesesuaian dengan pembahasan serta memperhatikan kebaruan agar informasi tetap relevan. Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri berbagai literatur, kemudian membaca dan menyeleksi isi yang berkaitan langsung dengan fokus kajian. Informasi yang dianggap penting selanjutnya dikelompokkan sesuai dengan tema pembahasan. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan cara mengolah dan menafsirkan informasi yang telah dikumpulkan. Proses ini dilakukan dengan mengaitkan berbagai konsep, menemukan keterhubungan antar pembahasan, serta merumuskan pemahaman mengenai faktor penyebab, proses, strategi, hambatan, dan dampak dalam manajemen perubahan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Pengertian Kasus dalam Manajemen Perubahan

Kasus dalam manajemen perubahan pada dasarnya merujuk pada suatu peristiwa, fenomena, atau situasi nyata yang terjadi dalam organisasi yang berkaitan dengan proses perubahan yang dilakukan untuk mencapai kondisi yang lebih baik. Dalam konteks organisasi, perubahan sering kali

muncul sebagai respon terhadap dinamika lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, maupun tuntutan persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, sebuah kasus dalam manajemen perubahan biasanya menggambarkan bagaimana suatu organisasi menghadapi tantangan perubahan, strategi yang digunakan, serta hasil yang diperoleh dari proses perubahan tersebut. Manajemen perubahan sendiri merupakan suatu pendekatan sistematis yang digunakan oleh individu atau organisasi untuk mengelola proses transisi dari kondisi saat ini menuju kondisi yang diinginkan di masa depan. Proses ini melibatkan berbagai strategi, metode, serta penggunaan sumber daya organisasi untuk memastikan bahwa perubahan dapat diterapkan secara efektif dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Dengan adanya manajemen perubahan, organisasi dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan, meningkatkan kemampuan adaptasi, serta memastikan bahwa tujuan organisasi tetap dapat tercapai (Fadhlurrohman et al., n.d.).

Dalam kajian akademik, sebuah kasus dalam manajemen perubahan sering dijadikan sebagai objek penelitian untuk memahami bagaimana perubahan terjadi di dalam organisasi. Melalui studi kasus, peneliti dapat mengamati secara langsung proses perubahan yang berlangsung, mulai dari faktor penyebab perubahan, strategi yang digunakan oleh manajemen, hingga dampak perubahan terhadap kinerja organisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika perubahan organisasi karena data yang diperoleh berasal dari situasi nyata yang dialami oleh organisasi tersebut. Sebagai contoh, sebuah penelitian mengenai manajemen perubahan pada sebuah perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa perubahan organisasi dapat terjadi secara bertahap melalui proses yang sistematis. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa perubahan dilakukan secara incremental atau bertahap sehingga organisasi dapat menyesuaikan diri tanpa mengalami gangguan besar dalam operasionalnya. Pendekatan perubahan secara bertahap ini membantu organisasi dalam mengurangi risiko kegagalan serta meningkatkan penerimaan karyawan terhadap perubahan yang dilakukan.

Selain itu, kasus dalam manajemen perubahan juga dapat ditemukan dalam berbagai sektor organisasi, termasuk pendidikan. Salah satu

penelitian menunjukkan bahwa proses perubahan dapat terjadi ketika institusi pendidikan berusaha menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan industri. Perubahan ini melibatkan berbagai pihak seperti akademisi dan praktisi industri, sehingga diperlukan strategi manajemen perubahan yang mampu mengelola perbedaan kepentingan, motivasi, serta budaya organisasi yang berbeda. Dalam situasi tersebut, komunikasi yang efektif, keterlibatan pemangku kepentingan, dan kepemimpinan yang kuat menjadi faktor penting dalam keberhasilan proses perubahan (Bari, 2025). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kasus dalam manajemen perubahan merupakan gambaran nyata mengenai bagaimana suatu organisasi menghadapi, mengelola, dan mengimplementasikan perubahan. Kasus tersebut biasanya mencakup latar belakang perubahan, proses yang dilakukan, serta hasil yang diperoleh setelah perubahan diterapkan. Dengan mempelajari berbagai kasus manajemen perubahan, organisasi dapat memperoleh pembelajaran penting mengenai strategi yang efektif dalam mengelola perubahan serta menghindari kesalahan yang mungkin terjadi dalam proses transformasi organisasi.

B. Contoh Kasus Manajemen Perubahan dalam Pendidikan

1. Peran Kepala Sekolah sebagai Agen Perubahan dalam Organisasi Pendidikan

Dalam proses manajemen perubahan di lingkungan pendidikan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting sebagai agen perubahan yang mengarahkan berbagai inovasi di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga bertanggung jawab dalam merancang visi perubahan, menggerakkan guru dan tenaga kependidikan, serta memastikan bahwa setiap program perubahan dapat dilaksanakan secara efektif. Dalam penelitian yang dilakukan di SMAN 1 Siluq Ngurai, kepala sekolah menunjukkan peran aktif dalam memimpin proses perubahan dengan menginisiasi berbagai program yang bertujuan meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. Program tersebut meliputi pengembangan sistem administrasi sekolah, peningkatan kompetensi guru, serta pembentukan budaya kerja yang lebih kolaboratif.

Kepemimpinan yang visioner dan adaptif ini menjadi faktor penting dalam keberhasilan perubahan karena kepala sekolah mampu mengarahkan seluruh warga sekolah untuk bersama-sama mendukung proses pembaruan yang dilakukan.

2. Digitalisasi Administrasi Sekolah sebagai Strategi Perubahan

Salah satu contoh kasus manajemen perubahan dalam pendidikan adalah penerapan digitalisasi dalam sistem administrasi sekolah. Sebelum adanya perubahan tersebut, berbagai kegiatan administrasi seperti presensi, pengolahan nilai siswa, serta penyimpanan dokumen masih dilakukan secara manual. Kondisi ini sering menimbulkan berbagai kendala, seperti proses kerja yang lambat, kesalahan dalam pencatatan data, serta kesulitan dalam pengarsipan dokumen. Melalui penerapan sistem administrasi berbasis digital, berbagai kegiatan administrasi sekolah dapat dilakukan dengan lebih cepat, terstruktur, dan mudah diakses. Digitalisasi ini juga membantu guru dan tenaga kependidikan dalam mengelola data secara lebih efektif sehingga dapat menghemat waktu dan tenaga. Dengan adanya perubahan ini, beban kerja administratif menjadi lebih ringan dan guru dapat lebih fokus pada kegiatan pembelajaran serta peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

3. Peningkatan Kompetensi Guru melalui Program Pelatihan

Manajemen perubahan dalam organisasi pendidikan juga terlihat dari upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Dalam kasus yang diteliti, kepala sekolah mengadakan berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional secara rutin untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Program pelatihan tersebut mencakup penggunaan teknologi dalam pembelajaran, pemahaman terhadap kurikulum terbaru, serta pengembangan metode pembelajaran yang lebih inovatif dan kreatif. Melalui kegiatan ini, guru memperoleh kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. Peningkatan kompetensi guru ini menjadi salah satu langkah penting dalam manajemen perubahan karena kualitas

pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam menyampaikan materi dan mengelola proses belajar siswa.

4. Pembentukan Budaya Kolaboratif dalam Lingkungan Sekolah

Selain perubahan dalam sistem dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia, manajemen perubahan dalam pendidikan juga berkaitan dengan pembentukan budaya kerja yang lebih kolaboratif. Dalam kasus di sekolah tersebut, kepala sekolah berupaya membangun lingkungan kerja yang mendorong kerja sama antar guru melalui berbagai kegiatan seperti diskusi rutin, pertemuan refleksi pembelajaran, serta kerja tim dalam merancang kegiatan akademik. Budaya kolaboratif ini memberikan ruang bagi guru untuk saling bertukar pengalaman, berbagi ide, serta mencari solusi bersama terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam proses pembelajaran. Dengan adanya kerja sama yang baik antar guru, suasana kerja di sekolah menjadi lebih terbuka dan mendukung terciptanya inovasi dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan organisasi tidak hanya berkaitan dengan struktur atau kebijakan, tetapi juga menyangkut perubahan dalam pola kerja dan budaya organisasi.

5. Penerapan Tata Kelola Sekolah Berbasis Data

Kasus lain dalam manajemen perubahan di lingkungan pendidikan adalah penerapan tata kelola sekolah berbasis data dalam pengambilan keputusan. Dalam praktiknya, kepala sekolah mulai menggunakan berbagai data yang berkaitan dengan kinerja guru, perkembangan belajar siswa, serta hasil evaluasi program sekolah sebagai dasar dalam menentukan kebijakan. Pendekatan ini memungkinkan proses pengambilan keputusan dilakukan secara lebih objektif dan terarah karena didasarkan pada informasi yang jelas dan terukur. Melalui pemanfaatan data, pihak sekolah dapat mengidentifikasi berbagai permasalahan yang terjadi serta merumuskan langkah perbaikan yang tepat. Penerapan tata kelola berbasis data juga membantu meningkatkan efektivitas pengelolaan sekolah karena setiap program yang dijalankan dapat dipantau dan dievaluasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, perubahan yang dilakukan dapat memberikan dampak yang nyata

terhadap peningkatan kinerja organisasi pendidikan (Friska Umi Puspita Sari¹, Irmawati², M. Guntur³, Warman⁴, Dwi Nugroho Hidayanto⁵, 2025).

C. Faktor Penyebab Perubahan

Perubahan adalah sebuah proses adaptasi yang dilakukan untuk meningkatkan mutu, efisiensi, dan kepentingan sebuah sistem dalam menanggapi kemajuan zaman. Dalam dunia pendidikan, perubahan menjadi hal yang sangat penting karena adanya dinamika dalam kebijakan, kemajuan teknologi, serta kebutuhan akan peningkatan kualitas layanan. Perubahan ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang bisa dikelompokkan menjadi faktor dari dalam dan faktor dari luar.

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam lembaga atau sistem itu sendiri. Faktor ini berkaitan dengan kepemimpinan, budaya kerja, sistem pengelolaan, serta kesiapan sumber daya manusia. Kajian dalam artikel (Melaka & Melaka, 2025) menjelaskan bahwa:

1. Kepemimpinan

Salah satu faktor utama yang mendorong perubahan, pemimpin yang visioner dan adaptif mampu mengidentifikasi kebutuhan pembaruan serta mengarahkan seluruh komponen untuk bergerak menuju perbaikan. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan berperan dalam merumuskan kebijakan baru, memperbarui strategi pembelajaran, serta meningkatkan mutu layanan akademik.

2. Budaya

Budaya yang terbuka terhadap inovasi akan mempermudah penerapan kebijakan baru. Sebaliknya, budaya yang cenderung mempertahankan kebiasaan lama sering kali menghambat pembaruan. Resistensi terhadap perubahan sering muncul karena individu merasa nyaman dengan sistem yang telah berjalan sebelumnya.

3. Kesiapan dan Keterlibatan Sumber Daya Manusia

Kurangnya pemahaman terhadap tujuan perubahan dapat menimbulkan penolakan. Oleh karena itu, partisipasi aktif tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses perencanaan menjadi penting agar perubahan dapat diterima secara kolektif.

2. Faktor Eksternal

Selain elemen internal, perubahan juga dipengaruhi oleh elemen eksternal yang berasal dari luar institusi pendidikan.

1. Kemajuan Teknologi

Kemajuan teknologi merupakan salah satu elemen eksternal paling signifikan. Perubahan digital dalam pembelajaran, administrasi, dan evaluasi mengharuskan adanya penyesuaian sistem serta pengembangan kompetensi para pengajar. Evolusi teknologi tidak hanya berdampak pada cara kerja, tetapi juga memengaruhi gaya interaksi dan strategi dalam penyampaian pendidikan.

2. Pergeseran Kebijakan dan Peraturan dari Pemerintah

Setiap revisi kurikulum, standar pendidikan nasional, maupun kebijakan administratif mengharuskan adanya penyesuaian dalam cara pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan.

3. Tuntutan Masyarakat

Tuntutan masyarakat untuk peningkatan kualitas pendidikan juga menjadi pendorong terjadinya perubahan. Harapan akan pendidikan yang berkualitas, transparan, dan akuntabel memaksa institusi pendidikan untuk senantiasa berinovasi dan memperbaiki diri secara berkelanjutan (Martoatmodjo, 2023)

D. Proses atau Tahapan Perubahan

Prosedur atau tahap-tahap transformasi dalam pengelolaan perubahan adalah serangkaian langkah yang terencana secara sistematis untuk memastikan bahwa perubahan dapat dilaksanakan dengan cara yang teratur, terarah, dan berkelanjutan. Transformasi tidak terjadi begitu saja, melainkan memerlukan berbagai langkah yang saling terkait, dimulai dari pengenalan kebutuhan untuk berubah sampai pada tahap penguatan agar

perubahan tersebut benar-benar menjadi bagian dari sistem. Menurut artikel (Helmi, 2023) proses perubahan terdiri dari beberapa tahap utama sebagai berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan Perubahan

Langkah awal dalam proses transisi adalah menentukan kebutuhan untuk melakukan perubahan. Di fase ini, baik organisasi maupun individu merenungkan dan menganalisis keadaan yang sedang berlangsung. Proses identifikasi dilaksanakan dengan membandingkan situasi saat ini dengan kondisi ideal yang hendak dicapai. Kebutuhan untuk melakukan perubahan dapat timbul dari berbagai alasan. Faktor internal antara lain mencakup menurunnya produktivitas, adanya konflik di dalam organisasi, sistem kerja yang tidak efisien, atau struktur organisasi yang tidak sesuai. Di sisi lain, faktor eksternal dapat berasal dari kemajuan teknologi, perubahan regulasi, dinamika pasar, serta tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Di tahap ini, analisis situasi menjadi hal yang sangat penting. Organisasi perlu mengumpulkan informasi, melakukan evaluasi terhadap kinerja, serta mengidentifikasi sumber masalah secara objektif. Tanpa adanya identifikasi yang jelas dan berbasis data, upaya perubahan berpotensi tidak efektif atau bahkan dapat menciptakan permasalahan baru.

2. Perencanaan Perubahan

Setelah diidentifikasi kebutuhan untuk melakukan perubahan, langkah berikutnya adalah menyusun rencana perubahan yang menyeluruh. Rencana tersebut tidak hanya mencakup sasaran yang diinginkan, tetapi juga meliputi strategi, metode, jadwal pelaksanaan, serta pembagian tugas dan tanggung jawab. Pada fase ini, penting bagi organisasi untuk merumuskan visi perubahan yang jelas sehingga semua pihak dapat memahami tujuan yang akan dicapai. Selain itu, perlu juga ditetapkan indikator keberhasilan yang berfungsi sebagai alat untuk menilai seberapa efektif perubahan tersebut saat tahap evaluasi berlangsung.

Perencanaan yang baik berperan sebagai panduan operasional dalam pelaksanaan perubahan. Tanpa adanya rencana yang terstruktur, perubahan cenderung terjadi secara tidak teratur dan sulit untuk dikendalikan. Maka dari itu, tahap ini merupakan landasan utama keberhasilan keseluruhan proses perubahan.

3. Tahapan Implementasi

Tahap pelaksanaan adalah fase di mana rencana yang telah dibuat mulai diwujudkan. Di sini, perubahan mulai diterapkan secara nyata, baik melalui kebijakan yang baru, sistem kerja yang berbeda, penggunaan teknologi yang inovatif, maupun perubahan dalam struktur organisasi. Pelaksanaan sering kali menjadi bagian yang paling rumit karena melibatkan banyak individu dan dapat menyebabkan perlawanan. Individu atau kelompok yang terpengaruh oleh perubahan mungkin merasa tidak nyaman, takut kehilangan posisi mereka, atau merasa terbebani dengan sistem yang baru. Oleh sebab itu, komunikasi yang jelas dan terbuka sangatlah penting. Peran kepemimpinan juga sangat krusial di tahap ini. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memberikan panduan yang tepat, memotivasi tim, serta menjadi contoh dalam menghadapi perubahan. Dukungan dalam bentuk pelatihan dan pendampingan juga diperlukan agar semua pihak yang terlibat dapat beradaptasi dengan sistem yang baru.

4. Monitoring dan Pengendalian

Setelah pelaksanaan perubahan, organisasi diharuskan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian agar proses dapat berlangsung sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Pengawasan ini dilakukan secara rutin dengan cara memantau kemajuan pelaksanaan perubahan dan membandingkannya dengan parameter keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya. Di fase ini, organisasi akan menilai kendala atau penyimpangan yang mungkin muncul selama pelaksanaan. Apabila terdapat ketidakcocokan, akan diambil langkah-langkah perbaikan untuk menjaga agar perubahan tetap pada jalan yang

seharusnya. Pengawasan dan pengendalian sangat krusial sebab perubahan adalah proses yang dinamis dan sering kali menghadapi hambatan yang tidak terduga. Tanpa pengawasan yang tepat, perubahan dapat kehilangan arah atau bahkan tidak mencapai sasaran yang diinginkan.

5. evaluasi dan Penguatan Perubahan

Tahap terakhir dalam rangkaian perubahan adalah penilaian dan penguatan. Penilaian dilakukan untuk mengukur sejauh mana perubahan telah memenuhi target yang telah ditetapkan. Ulasan ini mencakup berbagai aspek seperti efektivitas, efisiensi, serta pengaruh perubahan terhadap kinerja organisasi atau individu. Apabila hasil penilaian menunjukkan keberhasilan, langkah selanjutnya adalah melakukan penguatan. Penguatan bertujuan agar perubahan bersifat permanen dan menjadi bagian integral dari sistem atau budaya kerja. Ini dapat dilakukan melalui pembuatan kebijakan resmi, pembaruan prosedur operasional standar, serta penginternalisasian perilaku baru dalam rutinitas sehari-hari. Di sisi lain, jika hasil penilaian menunjukkan adanya kekurangan, organisasi dapat melakukan perbaikan atau penyesuaian sebagai fase dari siklus perubahan yang selanjutnya. Dengan demikian, proses perubahan menjadi berkesinambungan dan responsif terhadap dinamika lingkungan.

E. Strategi dan Upaya Pelaksanaan Perubahan

- a. Strategi pelaksanaan perubahan adalah pendekatan yang direncanakan oleh organisasi untuk mengelola proses pergeseran agar berlangsung secara efisien dan mencapai hasil yang diinginkan. Transformasi dalam organisasi tidak bisa dilakukan secara tiba-tiba; sebaliknya, diperlukan rencana yang terstruktur untuk meminimalisir penolakan serta mempertahankan kestabilan selama fase transisi. Tujuan dari strategi perubahan adalah untuk meningkatkan metode operasional organisasi sekaligus menambah performa agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang selalu berubah (Kayanie et al., 2024).

1. Menciptakan visi perubahan yang jelas dan dipahami oleh semua pihak. Organisasi harus menguraikan dengan tepat tujuan perubahan, alasan di balik perubahan tersebut, serta hasil yang ingin dicapai di masa depan. Visi yang terdefinisi dengan baik membantu seluruh anggota organisasi memiliki tujuan yang sejajar sehingga proses perubahan bisa berlangsung lebih terorganisir.
2. Memastikan kesiapan untuk mengalami perubahan
Perubahan ini baik pada individu maupun organisasi secara keseluruhan. Kesiapan individu terkait dengan kemampuan, motivasi, dan sikap para karyawan terhadap perubahan, sedangkan kesiapan organisasi mencakup budaya kerja, ketersediaan sumber daya, dan kapabilitas organisasi untuk melaksanakan perubahan yang berkelanjutan. Organisasi yang memiliki kesiapan tinggi akan lebih mudah untuk melaksanakan perubahan tanpa menghadapi kendala yang signifikan.
3. Komunikasi yang efektif
Komunikasi sangat vital dalam proses menerapkan perubahan. Komunikasi berperan penting dalam menjelaskan tujuan perubahan, mengurangi miskomunikasi, dan membangun kepercayaan antara pimpinan dan anggota organisasi. Dengan komunikatif yang jujur dan terbuka, organisasi dapat meningkatkan partisipasi serta penerimaan terhadap perubahan yang sedang dilakukan.
4. Melibatkan semua pemangku kepentingan di dalam organisasi.
Keterlibatan semua karyawan dan pimpinan pada setiap fase perubahan dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap proses tersebut sehingga mendorong dukungan aktif dalam pelaksanaannya.

b. Upaya Pelaksanaan Perubahan

Upaya implementasi perubahan merupakan langkah konkret yang diambil oleh organisasi untuk mewujudkan strategi perubahan yang telah dirancang. Proses ini dilakukan secara bertahap agar transformasi dapat berlangsung dengan efektif dan berkelanjutan.

1. Melakukan evaluasi situasi organisasi.

Organisasi harus menganalisis kondisi awal, tantangan yang ada, serta peluang yang bisa dimanfaatkan sebelum melakukan perubahan. Analisis ini menjadi landasan dalam menentukan langkah perubahan yang tepat.

2. Menyusun rencana perubahan secara terstruktur.

Rencana ini mencakup pengembangan program kerja, pembagian tugas, serta penentuan tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan yang baik membantu organisasi untuk mengurangi kemungkinan kegagalan selama tahap perubahan.

3. Menerapkan perubahan sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Dalam fase ini, pimpinan memiliki peranan penting dalam memandu, mengawasi, dan memastikan semua anggota organisasi menjalankan proses perubahan dengan konsisten. Pelaksanaan perubahan juga memerlukan kerjasama antar anggota organisasi agar proses transformasi berjalan dengan baik.

4. Menganalisis dan mengevaluasi hasil yang diperoleh.

Evaluasi bertujuan untuk menilai efektivitas perubahan serta mendeteksi kendala yang muncul selama pelaksanaan. Dengan melakukan evaluasi, organisasi dapat melakukan perbaikan dan penyesuaian agar hasil perubahan menjadi optimal.

5. Memastikan bahwa perubahan dapat dijaga dalam jangka panjang. Organisasi perlu mengintegrasikan perubahan ke dalam budaya kerja dan sistem mereka sehingga praktik baru menjadi kebiasaan yang berkelanjutan dan tidak kembali ke cara lama (Errida & Lotfi, 2021).

F. Hambatan dan Cara Mengatasi Manajemen Perubahan

Dalam pelaksanaan manajemen perubahan, organisasi sering menghadapi berbagai kendala yang dapat mempengaruhi keberhasilan proses perubahan tersebut. Hambatan tersebut dapat muncul dari sikap,

cara pandang, maupun perasaan individu yang berada di dalam organisasi. Perbedaan persepsi, keterbatasan informasi yang diterima, serta rasa takut terhadap hal-hal yang belum diketahui sering kali menjadi faktor yang memunculkan penolakan terhadap perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai hambatan yang mungkin terjadi serta menyiapkan langkah-langkah yang tepat untuk mengatasinya, sehingga proses perubahan dapat berjalan dengan baik dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal (Muhammad Rifa Fitrah Muarif, 2022).

1. Persepsi selektif

Persepsi selektif merupakan kecenderungan seseorang dalam memahami suatu peristiwa berdasarkan sudut pandang, pengalaman, kepentingan, serta perasaan pribadinya. Setiap individu memiliki latar belakang, nilai, dan kepentingan yang berbeda-beda, sehingga suatu keadaan yang sama dapat dipahami secara berbeda oleh setiap orang. Dalam konteks perubahan organisasi, persepsi selektif sering muncul ketika individu lebih memfokuskan perhatian pada dampak perubahan yang akan mereka rasakan secara pribadi, dibandingkan dengan melihat tujuan perubahan tersebut secara menyeluruh bagi organisasi. Sebagai contoh, ketika organisasi menerapkan kebijakan atau sistem kerja baru, sebagian karyawan mungkin langsung memikirkan apakah perubahan tersebut akan menambah beban kerja, mengurangi kenyamanan, atau bahkan mempengaruhi posisi mereka di tempat kerja. Akibatnya, mereka cenderung menilai perubahan tersebut secara negatif tanpa terlebih dahulu memahami manfaat yang lebih luas bagi organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa persepsi selektif dapat menjadi salah satu hambatan dalam proses manajemen perubahan, karena individu tidak menilai perubahan secara objektif. Mereka lebih fokus pada kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin atau manajer perlu menyampaikan komunikasi yang jelas, terbuka mengenai tujuan serta manfaat perubahan,

sehingga anggota organisasi dapat memahami perubahan secara lebih luas dan tidak hanya melihatnya dari sudut pandang pribadi.

2. Kurangnya informasi

Kurangnya informasi menjadi salah satu penyebab individu menolak atau merasa keberatan terhadap adanya perubahan. Hal ini terjadi karena individu tidak mendapatkan penjelasan yang memadai mengenai apa yang diharapkan dari perubahan tersebut serta alasan mengapa perubahan itu perlu dilakukan. Apabila informasi yang disampaikan tidak lengkap atau tidak jelas, anggota organisasi akan merasa kebingungan dan sulit memahami tujuan dari perubahan yang sedang diterapkan. Hal ini dapat menimbulkan rasa tidak pasti di kalangan individu. Mereka menjadi ragu terhadap dampak perubahan yang mungkin terjadi, baik terhadap pekerjaan, tanggung jawab, maupun posisi mereka di dalam organisasi. Akibatnya, individu berusaha mencari penjelasan sendiri untuk mengisi kekurangan informasi yang mereka rasakan. Dalam kondisi tersebut, sering kali muncul berbagai spekulasi atau dugaan dari individu. Asumsi ini umumnya bersifat negatif, misalnya dengan beranggapan bahwa perubahan dilakukan untuk kepentingan pihak tertentu atau akan menimbulkan dampak yang merugikan bagi diri mereka. Oleh karena itu, kurangnya informasi dapat menimbulkan kesalahpahaman yang pada akhirnya memicu munculnya penolakan terhadap perubahan. Oleh sebab itu, agar proses perubahan dapat diterima dengan baik, organisasi perlu menyampaikan informasi secara jelas, terbuka, dan menyeluruh mengenai alasan, tujuan, serta manfaat dari perubahan tersebut. Komunikasi yang efektif akan membantu individu memahami pentingnya perubahan serta mengurangi munculnya spekulasi dan sikap resistensi terhadap perubahan.

3. Perasaan takut terhadap hal yang tidak diketahui

Perasaan takut terhadap hal yang tidak diketahui menjadi salah satu faktor yang menyebabkan individu sering menolak atau

merasa keberatan terhadap perubahan. Rasa takut ini muncul karena individu belum memiliki kepastian mengenai bagaimana perubahan tersebut akan mempengaruhi kondisi serta kesejahteraan mereka di masa depan. Ketidakjelasan mengenai dampak perubahan dapat menimbulkan rasa cemas dan kekhawatiran terhadap berbagai kemungkinan yang mungkin terjadi. Dalam proses perubahan, individu biasanya mempertanyakan bagaimana perubahan tersebut akan berdampak pada pekerjaan mereka. Misalnya, mereka merasa khawatir apakah perubahan tersebut akan mempengaruhi keamanan pekerjaan (job security), seperti kemungkinan perubahan jabatan, bertambahnya tanggung jawab, atau bahkan risiko kehilangan pekerjaan. Kekhawatiran ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman sehingga individu cenderung menunjukkan sikap penolakan terhadap perubahan yang akan diterapkan. Jadi, sebagian individu juga merasa takut karena meragukan kemampuan diri mereka untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang baru. Mereka merasa khawatir tidak mampu mengikuti sistem kerja yang baru atau tidak dapat melaksanakan tugas dengan sebaik yang mereka lakukan sebelum adanya perubahan. Kurangnya rasa percaya diri dalam beradaptasi dengan kondisi baru ini dapat memperkuat munculnya resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan manajemen perubahan, organisasi perlu memberikan dukungan kepada para anggotanya, misalnya melalui penyampaian informasi yang jelas, pelatihan, serta pendampingan. Dengan adanya dukungan tersebut, individu akan lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi perubahan sehingga rasa takut terhadap hal-hal yang belum diketahui dapat diminimalkan.

Cara mengatasi hal tersebut

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu langkah penting dalam mengatasi hambatan yang muncul dalam proses

manajemen perubahan. Komunikasi yang efektif diperlukan agar seluruh anggota organisasi dapat memahami tujuan, proses, dan manfaat dari perubahan yang akan dilaksanakan. Melalui penyampaian informasi yang jelas dan terbuka, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu memperoleh pemahaman yang tepat sehingga kesalahpahaman dapat dihindari. Selain itu, komunikasi juga berperan dalam mencegah timbulnya berbagai hal yang tidak diharapkan, seperti rumor, spekulasi, maupun kekhawatiran yang berlebihan terhadap perubahan. Apabila organisasi memberikan penjelasan secara terbuka serta menyediakan kesempatan bagi anggota untuk bertanya atau menyampaikan pendapat, maka kepercayaan dan keterbukaan dalam lingkungan organisasi akan semakin meningkat. Dengan demikian, komunikasi yang berjalan dengan baik dapat membantu mengurangi resistensi atau penolakan terhadap perubahan. Anggota organisasi akan lebih mudah menerima perubahan karena mereka memahami alasan, tujuan, serta dampak yang ditimbulkan oleh perubahan tersebut. Oleh sebab itu, pemimpin atau manajer perlu memastikan bahwa komunikasi dilakukan secara berkelanjutan, jelas, dan melibatkan seluruh pihak yang berkaitan dalam organisasi.

2. Partisipasi

Partisipasi merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam manajemen perubahan. Partisipasi berarti melibatkan anggota organisasi secara aktif dalam proses perubahan yang sedang dilaksanakan. Dengan adanya keterlibatan tersebut, individu tidak hanya berperan sebagai penerima perubahan, tetapi juga turut mendukung serta menjalankan perubahan yang telah direncanakan. Melalui partisipasi, anggota organisasi diberi kesempatan untuk

menyampaikan pendapat, gagasan, maupun saran terkait perubahan yang akan diterapkan. Keterlibatan ini dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap perubahan sehingga individu merasa menjadi bagian dari proses tersebut. Ketika individu merasa dilibatkan, mereka biasanya akan lebih terbuka dan lebih mudah menerima perubahan yang terjadi. Selain itu, partisipasi juga dapat memperkuat kerja sama dan dukungan antaranggota organisasi dalam menghadapi perubahan. Dengan terlibat langsung dalam proses perubahan, setiap individu dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, partisipasi menjadi salah satu langkah penting untuk mengurangi penolakan terhadap perubahan serta membantu memastikan bahwa proses perubahan dapat berlangsung secara efektif dan berhasil.

3. Negosiasi

Negosiasi merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam manajemen perubahan. Negosiasi adalah proses tawar-menawar yang dilakukan melalui perundingan antara pihak-pihak yang berkepentingan untuk mencapai suatu kesepakatan bersama. Dalam konteks perubahan organisasi, negosiasi umumnya dilakukan antara pihak manajemen dan anggota organisasi yang merasa keberatan atau kurang setuju dengan perubahan yang akan diterapkan. Melalui proses negosiasi, setiap pihak memiliki kesempatan untuk menyampaikan pandangan, kepentingan, serta kekhawatiran mereka terkait perubahan yang sedang berlangsung. Dengan adanya komunikasi dan perundingan yang terbuka, organisasi dapat menemukan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Hal ini dapat membantu mengurangi konflik sekaligus menciptakan pemahaman bersama mengenai tujuan perubahan. Jadi, negosiasi juga

memungkinkan tercapainya kesepakatan yang dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, misalnya melalui penyesuaian kebijakan, pemberian dukungan tambahan, atau kompensasi tertentu bagi pihak yang terdampak oleh perubahan. Oleh karena itu, negosiasi menjadi salah satu cara yang efektif untuk mengurangi penolakan terhadap perubahan serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dalam pelaksanaan perubahan.

Pelaksanaan manajemen perubahan terdapat berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi sikap penerimaan individu terhadap perubahan, seperti persepsi selektif, keterbatasan informasi, serta rasa takut terhadap hal-hal yang belum diketahui. Oleh karena itu, hambatan tersebut perlu diatasi melalui langkah-langkah yang tepat, di antaranya dengan membangun komunikasi yang efektif, meningkatkan partisipasi anggota organisasi, serta melakukan negosiasi untuk mencapai kesepakatan bersama. Dengan menerapkan upaya-upaya tersebut, organisasi dapat mengurangi munculnya resistensi terhadap perubahan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan suportif. Pada akhirnya, kondisi tersebut akan membantu proses perubahan berjalan lebih lancar, efektif, serta memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

G. Dampak dan Evaluasi Manajemen Perubahan

a. Dampak Kasus Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan merupakan suatu proses yang penting bagi organisasi dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan serta meningkatkan kinerja yang dimiliki. Dalam pelaksanaannya, perubahan tidak hanya memberikan berbagai dampak terhadap organisasi, tetapi juga membutuhkan proses evaluasi agar perubahan yang dilakukan dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan

yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai dampak dari penerapan manajemen perubahan serta pelaksanaan evaluasi terhadap proses perubahan yang telah dilakukan menjadi hal yang sangat penting. Melalui hal tersebut, organisasi dapat mengetahui tingkat keberhasilan perubahan, mengidentifikasi berbagai kelemahan yang ada, serta menentukan langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan di masa mendatang (Pendidikan et al., 2021).

1. Manajemen perubahan membantu organisasi menghadapi tantangan masa depan dan meningkatkan kemajuan organisasi. Manajemen perubahan memberikan pengaruh yang positif bagi organisasi, terutama dalam membantu organisasi menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Dalam lingkungan yang terus mengalami perkembangan, organisasi sering dihadapkan pada perubahan teknologi, tuntutan masyarakat, serta tingkat persaingan yang semakin tinggi. Dengan adanya manajemen perubahan, organisasi dapat menyesuaikan diri terhadap berbagai perkembangan tersebut sehingga tetap mampu bertahan dan mengikuti kebutuhan zaman. Di samping itu, manajemen perubahan juga berperan dalam mendorong kemajuan organisasi. Melalui perubahan yang direncanakan dan dilaksanakan secara terarah, organisasi dapat memperbaiki sistem kerja, meningkatkan kualitas kinerja, serta mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Perubahan ini juga dapat memunculkan inovasi serta cara kerja yang lebih efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik. Oleh karena itu, manajemen perubahan tidak hanya berfungsi untuk mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi organisasi, tetapi juga mempersiapkan organisasi agar lebih siap menghadapi peluang dan tantangan di masa depan. Pada akhirnya, hal tersebut akan mendukung terciptanya perkembangan serta kemajuan organisasi secara berkelanjutan (Dewi et al., n.d.).
2. Perubahan organisasi memungkinkan organisasi berpindah dari kondisi saat ini menuju kondisi yang lebih baik.

Perubahan organisasi memiliki dampak yang penting bagi perkembangan organisasi karena memungkinkan organisasi beralih dari kondisi yang ada saat ini menuju kondisi yang lebih baik. Perubahan dilakukan sebagai upaya untuk memperbaiki berbagai kekurangan yang terdapat dalam sistem, struktur, maupun cara kerja organisasi agar dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien. Melalui perubahan organisasi, berbagai hal yang sebelumnya belum berjalan secara optimal dapat diperbaiki, seperti peningkatan kinerja, penyempurnaan prosedur kerja, serta pengembangan kemampuan sumber daya manusia. Dengan adanya perbaikan tersebut, organisasi dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik. Selain itu, perubahan organisasi juga membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan, baik yang berkaitan dengan kemajuan teknologi, kebutuhan masyarakat, maupun tuntutan persaingan yang semakin tinggi. Oleh karena itu, perubahan organisasi menjadi langkah penting untuk membawa organisasi menuju kondisi yang lebih baik, lebih efektif, serta lebih siap menghadapi berbagai tantangan di masa depan.

b. Evaluasi

1. Menilai dan memperbaiki kesalahan

Menilai dan memperbaiki kesalahan merupakan bagian penting dalam proses evaluasi kasus manajemen perubahan. Pada tahap ini, organisasi meninjau kembali proses perubahan yang telah dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kekeliruan dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun hasil yang dicapai. Kesalahan tersebut dapat muncul dalam berbagai bentuk, misalnya strategi yang kurang sesuai, komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, kurangnya keterlibatan anggota organisasi, atau adanya ketidaksesuaian antara tujuan perubahan dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Melalui proses penilaian tersebut, organisasi dapat menemukan berbagai faktor yang menyebabkan munculnya permasalahan selama perubahan berlangsung. Evaluasi biasanya

dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai data yang relevan, melakukan diskusi dengan pihak-pihak yang terlibat, serta membandingkan hasil pelaksanaan perubahan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, organisasi dapat mengetahui aspek mana yang telah berjalan dengan baik dan aspek mana yang masih memerlukan perbaikan. Setelah kesalahan berhasil diidentifikasi, langkah berikutnya adalah melakukan tindakan perbaikan atau koreksi. Perbaikan dapat dilakukan melalui penyesuaian strategi, peningkatan kualitas komunikasi, pemberian pelatihan kepada anggota organisasi, maupun penyempurnaan sistem dan prosedur kerja yang digunakan. Melalui proses penilaian dan perbaikan yang dilakukan secara terus-menerus, organisasi dapat menjalankan perubahan secara lebih efektif serta mengurangi kemungkinan terulangnya kesalahan yang sama di masa yang akan datang.

2. Memperbaiki kebijakan dan isu yang diterapkan

Memperbaiki kebijakan dan isu yang diterapkan merupakan salah satu bagian penting dalam evaluasi kasus manajemen perubahan. Setelah suatu kebijakan atau program perubahan dilaksanakan, organisasi perlu melakukan peninjauan kembali untuk memastikan apakah kebijakan tersebut telah berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Dalam pelaksanaannya, kebijakan sering kali menghadapi berbagai permasalahan, seperti ketidaksesuaian dengan kondisi organisasi, kurangnya dukungan dari anggota organisasi, maupun munculnya dampak yang tidak diharapkan. Melalui kegiatan evaluasi, organisasi dapat mengetahui berbagai kelemahan yang terdapat dalam kebijakan serta berbagai isu yang muncul selama proses perubahan berlangsung. Evaluasi ini umumnya dilakukan dengan menelaah pelaksanaan kebijakan, mengumpulkan pendapat dan masukan dari pihak-pihak yang terlibat, serta menilai pengaruh kebijakan tersebut terhadap kinerja organisasi. Dengan langkah tersebut, organisasi dapat menilai apakah kebijakan yang telah diterapkan sudah berjalan secara efektif

atau masih memerlukan perbaikan. Berdasarkan hasil evaluasi yang diperoleh, organisasi kemudian dapat melakukan penyempurnaan terhadap kebijakan yang ada. Upaya perbaikan dapat dilakukan dengan meninjau kembali aturan yang berlaku, memperjelas tujuan dan prosedur pelaksanaan, meningkatkan koordinasi antar pihak, serta menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan dan kondisi organisasi. Dengan melakukan perbaikan terhadap kebijakan dan mengatasi berbagai isu yang muncul, proses perubahan diharapkan dapat berjalan lebih efektif dan memberikan hasil yang lebih baik bagi perkembangan organisasi.

Manajemen perubahan memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi, khususnya dalam membantu organisasi menghadapi berbagai tantangan di masa depan serta mendorong tercapainya kondisi organisasi yang lebih baik. Meskipun demikian, setiap proses perubahan tetap memerlukan evaluasi agar pelaksanaannya dapat berjalan secara maksimal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Melalui proses evaluasi, seperti menilai dan memperbaiki kesalahan serta menyempurnakan kebijakan dan isu yang diterapkan, organisasi dapat melakukan perbaikan secara terus-menerus. Jadi, perubahan yang dilakukan tidak hanya memberikan manfaat dalam jangka pendek, tetapi juga mampu mendukung perkembangan organisasi secara lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulwahab, N., Al, A., & Almarhdi, S. G. (2024). Developing dynamic capabilities for successful digital transformation projects : the mediating role of change management. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1186/s13731-024-00446-9>
- Bari, L. (2025). *Connecting academia and industry : Change management in curriculum co-design*. 39(4), 395–407. <https://doi.org/10.1177/09504222251354894>
- Dewi, I. P., Rusydayana, L. S., & Diakonesty, M. I. (n.d.). *Peran Manajemen Perubahan Terhadap Kemajuan Organisasi akan adanya perubahan lingkungan buruk akan dampak pada dirinya ketika serangkaian terhadap*. 8(1).
- Errida, A., & Lotfi, B. (2021). *The determinants of organizational change management success : Literature review and case study*. 13, 1–15. <https://doi.org/10.1177/18479790211016273>
- Fadhlurrohman, M. I., Febriyanti, S., & Adam, R. F. (n.d.). *Sifat Perubahan dan Pengembangan Organisasi: Studi Kasus Manajemen Perubahan Di CV Sinar Brahma Rasyid Cilongkrang, Kabupaten Garut*. 29–36.
- Francoeur, V., Morissette, J., & Beaudry, C. (2026). *Understanding digital transformation through the lens of change management : a case study in the art and cultural sector*. February, 1–19. <https://doi.org/10.3389/ejcmp.2025.15467>
- Friska Umi Puspita Sari¹, Irmawati², M. Guntur³, Warman⁴, Dwi Nugroho Hidayanto⁵, M. A. M. (2025). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Agen Perubahan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan: Studi Kasus Manajemen Perubahan DI SMAN 1 Siluq Ngurai, Kabupaten Kutai Barat*. 10.
- Helmi, H. (2023). *Proses Manajemen Perubahan Dan Tujuannya Bagi Perusahaan*. 1(2).
- Kayanie, A., Atryana, N., Hayadi, B. H., & Yusuf, F. A. (2024). *Manajemen Perubahan Organisasi : Strategi Efektif dalam Menghadapi Tantangan Global*. 1(2).
- Martoatmodjo, G. W. (2023). *Manajemen perubahan dalam organisasi pendidikan*. 1(2), 113–118.
- Melaka, U. I., & Melaka, U. I. (2025). *Factors Affecting Organizational Change in Chinese Higher Education Institutions*. 4(1), 19–27.
- Muhammad Rifa Fitrah Muarif, A. D. (2022). *Resistensi dalam Kajian Manajemen Perubahan pada Pendidikan*. 4, 5842–5847.

Pendidikan, J. M., Sarib, M., & Rasak, A. (2021). *IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERUBAHAN SEKOLAH*. 1(2), 24–36.

