

Perubahan Strategi Dan Organisasi

Manna Wassalwa , Shofi Aliza Putri

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

mannawassalwa620@gmail.com, shofializha02@gmail.com

ABSTRACT

The dynamics of changing times will continue to progress, it will affect the development of the organization. The organization has developed accompanied by a better direction of change. The reason for the importance of the organization because change is a sign of life, change must give hope and development is an attempt to adjust to new things. to survive, the organization must direct its members to adapt well.

Keywords: *development, organization, strategic*

ABSTRACT

Dinamika perubahan zaman yang terus mengalami kemajuan, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan organisasi . organisasi mengalami perkembangan disertai dengan arah perubahan yang lebih baik. Alasan akan pentingnya organisasi karna perubahan adalah pertanda kehidupan,perubahan harus memberikan harapan dan pengembangan merupakan usaha untuk menyesuaikan dengan hal baru . untuk dapat bertahan , organisasi harus mengarahkan anggotanya dapat beradaptasi dengan baik .

Kata Kunci : *perubahan, organisasi, strategi*

PENDAHULUAN

Perubahan Organisasi adalah suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya. Tujuannya adalah untuk mencari cara baru atau memperbaiki dalam menggunakan resources dan capabilities dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai dan meningkatkan hasil yang diinginkan kepada stakeholders .

Menurut Janu Murdiyamoko dan Citra Handayani (2016) bahwa organisasi merupakan sebuah sistem sosial yang mempunyai identitas kolektif secara tegas , progra yang jelas , prosedur dan tata cara serta daftar anggota yang secara terperinci . organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota memiliki fungsi dan tugasnya masing-

masing , sehingga suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas sehingga bisa dipisahkan . (Mathis and Jackson *dalam* Erni Rernawan,2011).

George R. Terry menurut definisi formal, pengembangan organisasi mencakup usaha-usahauntuk meningkatkan hasil dengan memperoleh yang paling baik dari para pegawai, baik secara individual maupun sebagai anggota kelompok kerja .

Menurut Robbins(2016) , usaha pengembangan organisasi pada umumnya diarahkan pada tujuan akhir yaitu peningkatan keefektifan organisasi dan peningkatan kepuasan anggotanya. Hampir semua pakar berpendapat bahwa pengembangan organisasi bertujuan melakukan perubahan . dengan demikian , jika diterima pendapat bahwa penyempurnaan dalam organisasi sebagai suatu sarana perubahan yang harus terjadi , maka kemudian secara luas pengembangan organisasi dapat diartikan pula sebagai perubahan organisasi (organizational change) (Thoha 2002) . ditambah pula , pengembangan organisasi merupakan suatu pendekatan dan teknik perubahan organisasi . didalamnya terkandung suatu proses dan teknologi untuk penyusunan rancangan , arah dan pelaksanaan perubahan organisasi secara berencana.

Strategi adalah pokok bahasan yang memberikan arahan terpadu bagi pengambilan keputusan individu organisasi dan individu, dan tujuan utama prosedur adalah demi membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan sehingga dapat makmur (Robert, 1999: 88).

Strategi adalah langkah cerdas yang harus dimiliki dari sebuah organisasi. Prosedur dikembangkan demi mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Darikarena itu, seorang pemimpin harus menyusun strategi demi mencapai tujuan yang telah dipastikan. Prosedur yang digunakan demi memecahkan masalah yang ada (Nova, 2019: 4).

Beberapa faktor yang dapat mendukung keberhasilan Strategi, antara lain: Antusias medan motivasi, rekan (teman), situasi, kondisi,komitmen. Pentingnya prosedur kepemimpinan terletak pada proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas anggota tim yang terkait dengan suatu tugas. Ini memiliki setidaknya satu implikasi penting bahwa seorang bawahan atau pemimpin pengikut harus berpartisipasi. Dengan kesediaan demi menerima instruksi dari pemimpin, anggota kelompok dapat menegaskan status kepemimpinan mereka dan memungkinkan proses kepemimpinan (Putra, 2020: 13-14).

METODE

Jenis riset

Riset ini merupakan studi kepustakaan, ialah studi yang mengumpulkan data dan informasi berupa buku-buku dan buku-buku lainnya yang berkaitan dengan pembahasan pokok bahasan (Amir Hamzah, 2019: 27)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik organisasi adalah perilaku dan tingkah laku suatu badan/intitusi terhadap kondisi yang ada diluar intitusi itu maupun didalam intitusi itu sendiri , artinya dalam dunia bisnisnya selalu fokus kepada pelanggannya yang bukan hanya dari luar perusahaan itu tapi juga orang-orang dalam didalam perusahaan yang merupakan aset perusahaan itu sendiri .

Karakteristik organisasi yang efektif adalah (1) concern terhadap SDM dan memperlakukan SDM sebagai aset yang berharga (2) program training dan pengembangan terbuka seluas-luasnya (3) program kompensasi terlaksana dengan baik (4) tingkat perputaran SDM rendah (5) top manajemen mempunyai komitmen dan mendukung terhadap perkembangan SDM (6) semua *team* harus berpartisipasi dalam membuat kebijakan organisasi (*Anonymous dalam Mas'ud, 2019*).

Pengembangan organisasi yang efektif memiliki ciri-ciri (Ida DwiWahyuni dalam Mas'ud, 2019) sebagai berikut :

1. Merupakan strategi terencana dalam mewujudkan perubahan organisasi, yang memiliki sasaran jelas berdasarkan diagnosa yang tepat.
2. Merupakan kolaborasi antara berbagai pihak yang akan terkena dampak perubahan terjadi.
3. Menekankan cara-cara baru yang di perlukan untuk meningkatkan kinerja seluruh organisasi dan semua satuan kerja .
4. Mengandung nilai humanistik dimana pengembangan potensi manusia menjadi bagian terpenting.

Merancang Pengembangan Organisasi

Melakukan pengembangan organisasi berkaitan dengan merancang seperangkat struktur aktivitas untuk memperbaiki beberapa aspek dari fungsi organisasi . seperangkat aktivitas tidak harus merupakan prosedur yang kaku, pengembangan organisasi umumnya hanya penentuan longgar yang disesuaikan dengan situasi .

1. Pengembangan organisasi melalui hubungan antar pribadi

Pengembangan organisasi untuk target hubungan antar pribadi merupakan terutama di tujuan untuk pembelajaran individu , memperluas wawasan dan membangun keterampilan .

a. Bimbingan dan konseling

Suatu siste 7m penilaian organisasi secara formal harusnya merupakan umpan balik bagi para pekerja berkenaan dengan prestasinya .

b. Pelatihan kepekaan

Merupakan metode yang dirancang untuk membantu orang-orang mempelajari cara meningkatkan hubungan antar pribadi. Proses kepekaan dilakukan dengan mengadakan pertemuan dalam bentuk kelompok disuatu tempat diluar tempat pekerjaan.

2. Pengembangan organisasi memlalui proses kelompok

Pengmbangan organisasi yang dipusatkan pada proses kelompok terutama memusatkan perhatiannya pada pengaruh yang signifikan bawha budaya kelompok kerja mempengaruhi sikap serta prilaku anggota kelompok.

a. Pertemuan kelompok diagnostik

Pertemuan kelompok diagnosik biasanya diikuti oleh hanya unit kerja tertentu dalam organisasi , yaitu antara atasan dan bawahannya tujuanya tidak untuk memecahkan masalah melainkan unuk mengidentifikasi masalah serta menentukan masalah yang paling krisis atau yang paling penting.

b. Pertemuan tim pembangun

Tujuannya adallah untuk membangun fungsi tim yang baik tujuan tersebut meliputi penyesuaian tujuan yang lebih besar dan meliputi proses kelompok sperti, komunikasi yang lebih baik , pengambilan keputusan , ineraksi pribadi dan penyesuaian masalah.

c. Teknik analisis peran

Peran organisasi terdiri dari menentapkan tugas dan tanggung jawab dari suau tugas tertentu. Dalam teknis analisi peran ditentukan kebuuhan peran yang akan dimainkan.

3. Pengembangan organisasi secara keseluruhan

Cara pengembangan organisasi sebelumnya dapat digunakan di seluruh organisasi untuk mengubah organisasi secara keseluruhan. Intervensi ini disebut intervensi komprehensif karena biasanya melibatkan seluruh organisasi dan diterapkan pada seluruh bagian dalam organisasi.

a. Survei umpan balik

Survei ini terdiri dari dua aktivitas, yaitu melakukan survei untuk mendapatkan pendapat dari pekerja dan melaporkan data dari survei untuk mendapatkan pendapat dari pekerja dan melaporkan data dari survei kepada anggota organisasi membiarkan mereka menganalisis, mengimplementasi dan menggunakan sebagai tindakan koreksi

b. Sistem empat dari likert

Penerapan empat hampir sama dengan pengembangan organisasi melalui umpan balik. Sistem empat fokusnya pada variabel organisasi yang sama untuk setiap organisasi tanpa memperhatikan jenis besarnya organisasi

c. Perubahan struktur

Perubahan struktur meliputi perubahan seperti mengubah rentang kendali, mengubah dasar departemantalisasi, memperbaiki sistem wewenang dengan menciptakan hierarki hubungan pelaporan yang berbeda atau mengubah kebijakan organisasi

Strategi pengembangan organisasi

Berdasarkan kelompok sasarannya, menurut imam gunawan (2009) Teknik-teknik pengembangan organisasi dapat diringkas sebagai berikut:

1. Pengembangan organisasi (PO) untuk perseorangan. Dengan teknik latihan Sensitivitas. Meningkatkan sensitivitas dan keterampilan penanganan hubungan-hubungan antar pribadi
2. Pengembangan organisasi (PO) untuk dua atau tiga orang. Teknik analisis Transaksional, mengajarkan orang-orang untuk mengirim berita yang jelas dan bertanggung jawab serta memberikan tanggapan yang wajar dan baralasan.
3. Pengembangan organisasi (PO) untuk tim atau kelompok.
4. Pengembangan organisasi (PO) untuk hubungan-hubungan antar kelompok
5. Pengembangan organisasi (PO) untuk organisasi keseluruhan

Tahap Penerapan Pengembangan Organisasi

Proses penerapan pengembangan organisasi dilakukan dalam empat tahap (Tauhid, dkk., 2020). , yaitu

1. Tahap pengamatan sistem manajemen atau tahap pengumpulan data
2. Tahap diagnosis dan umpan balik
3. Tahap pembaruan dalam organisasi
4. Tahap implementasi pembaruan

Faktor-Faktor Penghambat dan Pendorong Perkembangan Organisasi

1. Faktor-faktor penghambat perkembangan organisasi
Dikelompokkan menjadi tiga :
 1. Hasrat untuk mempertahankan kestabilan hidup bersama (acknowledged collective benefits of stability)
 2. Mempertimbangkan atas lawan-lawan yang mungkin dihadapi unruk mengadakan perubahan (calculated opposition to change)
 3. Ketidak mampuan untuk mengadakan perubahan (inability to change)
2. Faktor pendorong perkembangan organisasi
 1. Perubahan dengan terpaksa (Involuntary Change)
 2. Perubahan suka rela (Voluntary Change)
 3. Mengatasi pembuatan mental (Talking off mental blinds)

PENUTUP

KESIMPULAN

Karakteristik organisasi adalah perilaku dan tingkah laku suatu badan/intitusi terhadap kondisi yang ada diluar intitusi itu maupun didalam intitusi itu sendiri , artinya dalam dunia bisnisnya selalu fokus kepada pelanggannya yang bukan hanya dari luar perusahaan itu tapi juga orang-orang dalam didalam perusahaan yang merupakan aset perusahaan itu sendiri .

pengembangan organisasi berkaitan dengan merancang seperangkat struktur aktivitas untuk memperbaiki beberapa aspek dari fungsi organisasi . seperangkat aktivitas tidak harus merupakan prosedur yang kaku, pengembangan organisasi umumnya hanya penentuan longgar yang disesuaikan dengan situasi .

Proses penerapan pengembangan organisasi dilakukan dalam empat tahap:

1. Tahap pengamatan sistem manajemen atau tahap pengumpulan data
2. Tahap diagnosis dan umpan balik

3. Tahap pembaruan dalam organisasi
4. Tahap implementasi pembaruan

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, S.P. 2007. *Teori pengembangan Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sunarto. 2003. *Teori Organisasi*. Yogyakarta: Amus.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 1989. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung :

MES Management Journal
Volume 2 Nomor 2 (2023) 237-244 E-ISSN 2830-7089
DOI: 10.56709/mesman.v2.i2.88

Sinar Baru

Istiandi, Meita, dkk. 2014. *Pengembangan Organisasi*. Banten: Universitas Terbuka

Arni, Muhammad. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara