

PENDAHULUAN

Semua organisasi merupakan bagian dari sistem sosial itu sendiri memiliki sifat dinamis, selalu mengalami perubahan dan perkembangan baik itu di lingkungan internal dan lingkungan eksternal mempunyai peran yang cukup penting dalam pengambilan keputusan guna mewujudkan visi misi organisasi. Interaksi antar lingkungan internal maupun eksternal akan sangat mempengaruhi kemampuan serta strategi-strategi penting untuk mengambil keputusan. Sebagian besar strategi perubahan mengatasi penolakan yang sifatnya dalam situasi kritis yang perlu di atasi (William H. Bommer, Gregory A. rich dan Robert S. Rubin, 2005) melakukan perubahan permasalahan tersebut dapat diatasi dengan pengambilan keputusan dari seorang pemimpin organisasi. Terdapat dampak yang terjadi jika permasalahan ini tidak cepat di selesaikan baik itu lingkungan internal maupun eksternal ialah kehancuran pada organisasi, hal tersebut akan terjadi jika mereka tidak bisa beradaptasi pada perubahan itu sendiri dan tujuan organisasi sendiri seperti visi dan misi tidak akan tercapai maka dari itu sangatlah penting organisasi untuk beradaptasi pada perubahan.

Adaptasi secara sederhana dapat diartikan sebagai sebuah penyesuaian yang dibuat dalam sebuah perjalanan dari suatu proses (Vickers dan Sword, 2008) Beradaptasi sangat diperlukan bagi perusahaan yaitu lingkungan yang dinamis menyebabkan karyawan harus lebih adaptif untuk tetap bekerja secara maksimal. Contohnya karyawan harus mulai melakukan pekerjaannya dengan cara yang berbeda, sehingga menghasilkan yang lebih efektif dan efisien untuk memaksimalkan kinerja pada perusahaan. Karyawan harus lebih fleksibel, cakap, dan toleran terhadap ketidakpastian dari lingkungan kerja persaingan di organisasi menjadi pemicu adaptasi semakin gencar dilakukan. Dengan berbagai cara beradaptasi ada beberapa hal yang membuat organisasi mengalami kegagalan yaitu dalam kemampuan adaptasi mengenai faktor di organisasi yang cukup besar dengan demikian kekuatan perlu di perhatikan pada setiap organisasi.

Pada dasarnya, faktor kekuatan dilakukan untuk menganalisis Peluang (Opportunity) dan Ancaman (Threat) peluang dan ancaman yang mungkin bisa terjadi dimasa-masa yang akan datang kedua elemen tersebut memiliki karakteristik yang berbeda, namun setiap organisasi harus memahami secara mendalam kedua elemen tersebut, baik secara teori maupun kondisi realitasnya di lapangan. Opportunity atau peluang merupakan suatu kondisi yang terjadi di luar perusahaan. Peluang tersebut dapat dimanfaatkan oleh organisasi dalam mewujudkan tujuannya dengan begitu sangat berpengaruh faktor terhadap organisasi ini juga terhubung dalam faktor lingkungan organisasi (Samahita wirotama, 2007) Lingkungan bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang menjadi peluang dan ancaman bagi usaha. Hal tersebut dimaksudkan agar efektivitas perusahaan bisa meningkat, menjadikan organisasi statis dan dinamis. Perlu diketahui jika perubahan tidak akan berhasil jika tidak diimbangi dengan penerapan organisasi pembelajaran yang menyediakan ruang untuk selalu *improvement*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji tentang faktor strategi perubahan terhadap organisasi untuk beradaptasi yang nantinya artikel ini bisa dijadikan acuan pada setiap organisasi dalam melakukan perubahan untuk bisa beradaptasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode revidasi hasil-hasil penelitian terhadap 10 artikel yang di publikasikan dan informasi terkait dengan faktor strategi perubahan terhadap organisasi untuk beradaptasi.





HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Berdasarkan reviu terhadap 10 artikel, maka diperoleh hasil :

1. **(William H. Bommer, Gregory A. Rich dan Robert S. Rubin 2005)**

Melakukan penelitian mengenai mengubah sikap tentang perubahan: efek longitudinal dari perilaku pemimpin transformasional pada sinisme karyawan tentang perubahan organisasi hasil penelitian tersebut adalah pendekatan yang paling menjanjikan mengenai perubahan yaitu datang dari kepemimpinan transformasi yaitu pemimpin yang efektif mengubah nilai-nilai dasar, keyakinan dan sikap pengikut. Praktek tersebut sangat bisa di jalankan oleh top manajemen karena sebagian besar terdapat perubahan strategis transformasi.

Ada 6 dimensi transformasi

1. Mengartikulasikan visi masa depan
2. Mendorong penerimaan tujuan kelompok
3. Menyampaikan harapan kinerja tinggi
4. Memberikan stimulus intelektual
5. Permodelan perilaku
6. Menampilkan perilaku pemimpin transformasi

Selain ke enam dimensi diatas yang perlu di perhatikan selain tranformasi yaitu sinisme organisasi yaitu kompleks sikap yang mencakup kognitif, afketif, dan perilaku. Karyawan dengan mempunyai perilaku sinisme cenderung memiliki tingkat komitmen yang rendah dengan begitu perilaku sinisme dapat merusak para pemimpin dan lembaga.

2. **(Ian J. Walsh dan Jean M. Bartunek 2011)** Melakukan penelitian mengenai proses organisasi yang terbentuk. Dari hasil penelitian tersebut membahas mengenai kemampuan proses perubahan dalam situasi kebangkitan organisasi. Hal tersebut melakukan kemampuan perorganisasian yaitu disintegrasi, kematian, dan kelahiran kembali.

Model tersebut mengidentifikasi dinamika afektif, perilaku dan kognitif yang memunculkan gerakan melalui proses ini terdapat istilah “ kemampuan untuk suatu proses penentuan perubahan organisasi ” sebuah proses yang menandai kehancuran organisasi, tetapi terdapat cara mengantisipasinya dengan melakukan kemampuan untuk mengatur perubahan suatu proses penentuan organisasi. Dengan cara membuat eksplisit (informasi) yang dimana sumber daya di ambil dari kemampuan perubahan. Organisasi secara eksplisit (informasi) bisa juga dengan melalui pengalaman afektif bersama, tugas interpretatif, dan tindakan anggota. Dalam menyelamatkan organisasi yang dapat berkembang menjadi upaya bersama untuk menemukan proses pengelompokan sosial yang mendasari dan membangkitkan kembali sumber daya dengan harapan suatu proses penentuan perubahan untuk mencapai tujuan organisasi

3. **(Andrew H, Van de Vend dan Marshal Scott Poole 2012)** Melakukan penelitian yang menjelaskan mengenai suatu usaha pertumbuhan dan perubahan yang terencana di dalam organisasi. terdapat empat tipe dasar teori proses yang menjelaskan mengenai bagaimana dan mengapa perubahan terjadi pada organisasi sehingga perubahan itu sangat berpengaruh maka ditemukanya faktor-faktor perubahan organisasi diantaranya :
- 1.teori siklus hidup : perkembangan atau karakteristik perusahaan
 - 2.teleologis : pertimbangan mengenai baik buruknya tindakan perubahan yang dilakukan pada organisasi
 - 3.dialektis : pengetahuan yang mengenai tentang perkembangan dan pemikiran terhadap kemampuan suatu organisasi
 - 4..evolusi : perubahan organisasi secara perlahan dalam jangka waktu yang panjang dari satu generasi ke generasi berikutnya

Keempat tipe dasar teori ini mewakili jenis urutan kejadian yang berbeda secara fundamental dan mekanisme generatif – dikenal istilah penyebutanya ialah motor - untuk menjelaskan bagaimana dan mengapa perubahan terjadi.

Pertama, ini adalah langkah menuju penjelasan tentang perubahan dan pengembangan organisasi. Ini mengungkap kesamaan dalam teori perubahan atau perkembangan yang tampaknya berbeda dan menyoroti perbedaan dalam penjelasannya. Kedua, kerangka tersebut melayani fungsi normatif. Ketiga, kerangka kerja ini mempromosikan teori baru dengan mengidentifikasi kemungkinan penjelasan perubahan dan perkembangan organisasi yang belum ada. Keempat, kerangka kerja proses sebagai perkembangan yaitu urutan dan peristiwa dalam keberadaan entitas organisasi dari waktu ke waktu. 'Perubahan, satu jenis peristiwa, adalah pengamatan empiris dari perbedaan bentuk, kualitas, atau keadaan dari waktu ke waktu dalam suatu entitas organisasi. Keempat pengertian tersebut berfungsi sebagai "primitif" teoritis yang memfasilitasi integrasi penjelasan yang terkait dan ke empat pengertian tersebut mengenai suatu dasar yang berguna untuk mengevaluasi bentuk, kelengkapan, dan teori perkembangan yang berlangsung pada suatu proses pembangunan dan perubahan di dalam organisasi.

4. **(Timothy A. Hakim, Carl J. Thoresen, Vladmimir Pucik dan Theresa M. Welbourne 1999)** Melakukan penelitian mengenai mengatasi kemampuan untuk mengatur suatu proses perubahan organisasi : perspektif disposisional hasil penelitian tersebut menemukan tujuh ciri-ciri kemampuan perubahan dalam organisasi yang mengidentifikasi disposisional diantaranya :
1. Locus of Control : merupakan salah satu variabel kepribadian yang di definisikan sebagai keyakinan organisasi perubahan terhadap mampu atau tidaknya mengontrol penentuan untuk mencapai tujuan organisasi.
 2. self – efficacy : keyakinan seseorang mengenai sejauh mana ia mampu mengerjakan sesuatu yang merencanakan suatu tindakan.
 3. Harga diri : pandangan keseluruhan dari perubahan tentang organisasi

4. Efektifitas positif : target mengenai sasaran atau tujuan yang telah di tentukan sebelumnya pada organisasi
5. Keterbukaan terhadap pengalaman : pengaruh terhadap suatu tindakan pembentukan pola organisasi
6. Toleransi : suatu sikap saling menghormati dan menghargai antar kelompok di dalam organisasi
7. risiko : suatu keadaan yang terdapat ketidakpastian yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang.

Ke tujuh ciri-ciri tersebut merupakan aspek perubahan dalam kehidupan yang mempengaruhi suatu proses penentuan pencapaian tujuan organisasi. Yang dimana dalam perubahan organisasi tersebut bisa menyebabkan disposisional terhadap suatu konflik pada perubahan organisasi.

5. (Barbara Van Knippenberg, Linda Martin dan Tom Tyler 2006)

Melakukan penelitian orientasi pada suatu perusahaan mengenai perubahan peningkatan kinerja karyawan. Perubahan biasanya memberikan hasil positif bagi organisasi yang meliputi atas dasar sejauh mana organisasi berkomunikasi tentang perubahan kinerja terhadap karyawan. Tujuan orientasi perusahaan dilakukan untuk memberikan bantuan karyawan sehingga bisa bekerja secara fokus dan produktif. Hal tersebut yang mempengaruhi penentuan perubahan yang berhubungan pada karyawan dan juga dapat melibatkan kinerja pada perubahan organisasi, sehingga terterfokuskan pada hasil dan proses yang meliputi dimensi inti perubahan karyawan bisa menyesuaikan diri dan menjalin interaksi yang baik pada lingkungan di suatu perusahaan yang dapat memberikan keyakinan hasil positif bagi perubahan serta berujung pada tercapainya tujuan perusahaan.

6. **(Luchien Karsten, Sjoerd Keulen, Ronald Kroeze, Rik Peters 2009)**

Melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan pada perusahaan Philips Elektronik. Hasil penelitian tersebut menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda, untuk menciptakan perubahan kualitas keberhasilan pada perusahaan tersebut. Pada tanggal 25 oktober 1990 presiden Philips Jane Timmer mengumumkan operasi terjadinya pemberhentian 45.000 pekerja. Philips melakukan pengurangan perosnel pada skala yang belum pernah terdengar di eropa meskipun ada pemutus hubungan kerja, dengan menggunakan metode yang diberikan oleh Timmer yaitu gaya komunikasi verbal serta fisik terhadap gaya kepemimpinan untuk kualitas keberhasilan. Dalam pengertian ini yang membangkitkan proses kesadaran dalam pemikiran yang menjadi pemicu kesempatan untuk komunikasi tatap muka, mendengarkan dan bercerita untuk percakapan dan minat dalam pencapaian tujuan gaya kepempinan di perusahaan tersebut.

7. **(William Judge, Thomas Douglas 2009)**

Melakukan penelitian mengenai kapasitas perubahan organisasi: perkembangan sistematis dari skala hasil penelitian tersebut adalah meneliti jurnal tentang kegagalan sebuah organisasi. Salah satu penyebab utama kegagalan ini adalah kurangnya hasil dari penilaian kapasitas organisasi untuk perubahan. Fokus dalam studi ini adalah "kapasitas organisasi untuk perubahan" (OCC), yang didefinisikan sebagai kombinasi dari kemampuan manajerial dan organisasi yang memungkinkan sebuah perusahaan untuk beradaptasi lebih cepat dan efektif dari pada pesaing untuk mengubah situasi. perubahan organisasi adalah fenomena kompleks dan spesifik konteks. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan menuntut tingkat "Kapasitas organisasi untuk perubahan" (OCC) yang lebih tinggi secara lebih efektif.

8. **(Vicenc Fernandez and Albert Sune 2009)**

Melakukan penelitian mengenai dampak dari organisasi. hasil penelitian tersebut yaitu meneliti jurnal tentang pengetahuan yang difokuskan pada proses penciptaan, penggunaan dan pengetahuan.

Dari sudut pandang dampak organisasi, dapat dikaitkan dari satu sisi yang meningkatkan pengetahuan. Menurut penelitian dalam jurnal ini menyimpulkan bahwa dampak dari organisasi pengetahuan yang diperbarui ditentukan oleh pengetahuan dan tujuannya adalah untuk memberikan prioritas pada pengetahuan yang baru tersebut.

9. **(Leanne Cutcher 2009)** Melakukan penelitian mengenai menolak perubahan dalam organisasi. Hasil penelitian membahas tentang perlawanan yang dilakukan oleh strategi manajemen. Strategi tersebut diambil dari sumber pengalaman dan keyakinan yang ditetapkan pada karyawan, hal ini memanfaatkan secara historis makna dari pengalaman dan keyakinan karyawan pada organisasi. Artikel penelitian ini telah menyoroti bagaimana kebiasaan terbentuk kemampuan atau pemikiran yang digunakan karyawan untuk menolak perubahan dengan cara karyawan tersebut mengedepankan dari pengalaman mereka. Artikel ini memberikan kontribusi untuk pemahaman kita tentang cara karyawan mempertahankan identitas diri dari pengalaman hidup mereka (Alvesson dan Willmott, 2002).

10. **(Sarah Koovor – Misra 2009)** Melakukan penelitian mengenai bagaimana memahami identitas di dalam organisasi. Hal tersebut yang dirasakan selama krisis pada organisasi yaitu perubahan mengenai ancaman atau peluang, hasil penelitian tersebut adalah membahas proses mengenai pengetahuan organisasi. Yang dimaksud dalam pembahasan perihal ancaman atau peluang organisasi yaitu memandang hal tersebut dengan berbeda. Adapun mengenai peluang yang dianggap negative lalu ancaman tersebut dianggap positif. Hal tersebut tergantung informasi yang diberikan dari setiap organisasi. Sehingga dapat di konseptualisasikan sebagai persediaan dan pengetahuan yang menjadi isu sentral seperti pandangan berbasis pada sumber daya yang tidak menargetkan pada manager puncak. Konsep tersebut dapat diartikan oleh keberhasilan sebelumnya yang berpegang teguh pada persepsi, sehingga merasionalkan kegagalan organisasi.

Pemicu dalam kegagalan terdapat dua karakteristik yang pertama, pengetahuan yang mempengaruhi pada perubahan. Kedua, tentang pengalaman manager puncak dalam organisasi. Karakteristik tersebut menjadi dinamika persoalan pada perubahan di perusahaan oleh karena itu terdapat salah satu karakteristik yang menjadi faktor penentu utama dari perubahan mengenai tergantung bagaimana memahami identitas di dalam organisasi.





KESIMPULAN

Kemampuan organisasi menghadapi perubahan memang menjadikan setiap organisasi harus memiliki strategi untuk organisasi tersebut dapat bertahan dari perubahan yang terjadi, apalagi jika perubahan tersebut datang dari lingkungan yang dimana setiap organisasi harus bisa beradaptasi. Terdapat 5 strategi yang bisa dilakukan oleh setiap organisasi dalam hal perubahan eksternal dari 10 jurnal yang sudah diteliti. Berikut 5 strategi organisasi dalam hal menghadapi perubahan :

1. Melakukan gaya kepemimpinan transformasi mengenai mengubah sikap terhadap karyawan tentang nilai-nilai organisasi pada perubahan yang mengartikulasikan visi misi perusahaan untuk memiliki tingkat komitmen yang tinggi.
2. Pentingnya organisasi terhadap komunikasi yang positif guna meningkatkan kinerja produktifitas sehingga tercapainya tujuan pada perusahaan.
3. Kemampuan manajerial mengenai beradaptasi, hal tersebut menjadi sangat penting karena menggerakkan elemen organisasi kearah pencapaian tujuan visi dan misi yang ditentukan organisasi.
4. Inovasi terhadap pengetahuan yang baru, mengingat teknologi kian pesat mengharuskan organisais harus terus berinovasi dengan berinovasi organisasi tentunya tidak akan ketinggalan dalam hal bersaing karena organisasi tersebut melakukan adaptasi.
5. Keyakinan psikologis terhadap karyawan, yang dimaksud hal ini ialah karyawan diberikan komunikasi tentang diri mereka terhadap pekerjaan atau dengan pengertian lainnya mereka faham diri mereka di dalam organisasi karena hal psikologis bisa berdampak besar keberlangsungan dari organisasi tersebut.

Dengan 5 strategi yang tertuang di atas menandakan organisasi harus melakukan pendekatan komunikasi secara khusus dan juga peran penting manajerial terhadap organisasi, mengharuskan terus berinovasi dan pendekatan secara psikologi guna organisasi bisa beradaptasi terhadap kekuatan eksternal dan juga target pada organisasi itu sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

- William, H., Bommer., Gregory, A., Rich, & Robert., S., Rubin. (2005). Changing Attitude about Change
- Ian, J., Walsh., & Jean, M., Bartunek. (2011) Cheating THE FATES: ORGANIZATIONAL FOUNDING IN THE WAKE OF DEMISE
- Andrew, H., Van de Vend., & Marshal Scott Poole. (2012) Explaining Development and Change in Organizations
- Timothy, A., Hakim., Carl, J., Thoresen, Vladmimir Pucik., & Theresa, M., Welbourne. (1999) Managerial Coping With Organizational Change: A Dispositional Persepective
- Barbara, Van Knippenberg., Linda Martin., & Tom Tyler. (2006) Process- Orientation versus Outcome –Orientation during Organizational Change: The Role of Organizational `Identification
- Luchien Karsten., SjoerdKeulen., Ronald Kroeze., Rik Peters. (2009) Leadership style and entrepreneurial change The Centurion operation at Philips Electronics
- William Judge., & Thomas Douglas. (2009) Organizational change capacity the systematic development of a scale
- Vicenc Fernandes., & Albert Sune. (2009) Organizational forgetting and its causes an empirical research
- Leanne Cuther. (2009) Resiting change from within and without the organization
- Sarah Kovoov., Misra. (2009) Understanding perceived organizational identity during crisis and change