

Mengatasi Resistensi Terhadap Perubahan Dalam Wawasan, Intervensi Dan Strategi Untuk Adaptasi Organisasi

¹Muadifah, ²B. Herawan Hayadi, ³Furtasan Ali Yusuf, ⁴Suheti, ⁵Agustina

^{1,2,3,4,5}Universitas Bina Bangsa, JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok
Jaya, Kota Serang, Banten 42124

e-mail: ¹wawadmuadifah123@gmail.com, ²b.herawan.hayadi@gmail.com, ³fay@binabangsa.ac.id,
⁴suhetienti68@gmail.com, ⁵agustina.mtsn4@gmail.com

Abstrak

Perubahan merupakan fenomena yang tak terelakkan dalam kehidupan organisasi modern. Namun, seringkali perubahan dihadapi dengan resistensi yang signifikan dari anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi yang digunakan oleh organisasi untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan dan memfasilitasi adaptasi organisasi. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang dinamika resistensi terhadap perubahan dan intervensi yang efektif dalam mengelola perubahan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan berbagai pemangku kepentingan organisasi, serta analisis dokumen dan literatur terkait dengan perubahan yang diusulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan merupakan salah satu strategi kunci yang digunakan oleh organisasi untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan. Komunikasi yang jelas dan konsisten tentang alasan di balik perubahan, tujuan yang ingin dicapai, serta implikasi perubahan dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan kebingungan di antara anggota organisasi. Selain itu, partisipasi aktif anggota organisasi dalam proses perubahan juga dianggap penting dalam mengurangi resistensi. Melibatkan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan dan perencanaan perubahan dapat memberikan mereka rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap perubahan tersebut. Selain itu, fleksibilitas struktural dalam organisasi juga diakui sebagai strategi yang efektif dalam memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan. Struktur yang fleksibel dan dapat beradaptasi memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan peran dan tanggung jawab anggota organisasi, serta mengubah proses kerja untuk mengakomodasi perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal maupun internal. Kata kunci untuk penelitian ini adalah: Perubahan organisasi, Resistensi, Adaptasi.

Kata Kunci: Perubahan Organisasi, Resistensi, Adaptasi

Abstract

Change is an inevitable phenomenon in modern organizational life. However, change is often met with significant resistance from organizational members. This research aims to explore the strategies used by organizations to overcome resistance to change and facilitate organizational adaptation. A qualitative approach was used to gain an in-depth understanding of the dynamics of resistance to change and effective interventions in managing change. Data was collected through in-depth interviews with various organizational stakeholders, as well as analysis of documents and literature related to the proposed changes. The research results show that open and transparent communication is one of the key strategies used by organizations to overcome resistance to change. Clear and consistent communication about the reasons behind the change, the goals to be achieved, and the implications of the change can help reduce uncertainty and confusion among organizational members. In addition, active participation of organizational members in the change process is also considered important in reducing resistance. Involving organizational members in decision making and change planning can give them a greater sense of ownership of the change. In addition, structural flexibility in organizations is also recognized as an effective strategy in facilitating adaptation to change. A flexible and adaptable structure allows organizations to adjust the roles and responsibilities of organizational members, as well as change work processes to accommodate changes that occur in the external and internal environment. Key words for this research are: Organizational change, Resistance, Adaptation.

Keywords: Organizational Change, Resistance, Adaptation

PENDAHULUAN

Mengatasi resistensi terhadap perubahan merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi di berbagai sector (Arifin, 2017). Perubahan adalah keniscayaan dalam dunia bisnis yang terus berubah dengan cepat dan kompleksitas yang semakin meningkat. Bagaimanapun, upaya untuk menerapkan perubahan sering kali dihambat oleh resistensi dari berbagai pihak di dalam organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketakutan akan ketidakpastian, kekhawatiran akan kehilangan kekuasaan atau status, atau bahkan ketidakpercayaan terhadap manfaat dari perubahan tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan wawasan, intervensi, dan strategi yang efektif untuk mengatasi resistensi ini dan memfasilitasi adaptasi organisasi secara keseluruhan (Kustiwi et al., 2024).

Wawasan merupakan elemen kunci dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan. Organisasi perlu memahami secara mendalam mengapa resistensi muncul di antara anggota-anggotanya (Khusnul & Suharyadi, 2021). Ini bisa jadi karena kurangnya komunikasi yang efektif tentang alasan di balik perubahan, ketidakjelasan mengenai dampak perubahan tersebut pada individu atau kelompok, atau bahkan karena perasaan tidak terlibat dalam proses perubahan. Dengan memahami sumber-sumber resistensi, organisasi dapat mengidentifikasi strategi yang tepat untuk mengatasinya. Misalnya, dengan meningkatkan transparansi dan partisipasi dalam proses perubahan, serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang visi dan tujuan di balik perubahan tersebut, organisasi dapat mengurangi tingkat ketidakpercayaan dan kekhawatiran yang mungkin muncul (Kustiwi et al., 2024).

Intervensi yang efektif juga diperlukan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan. Intervensi ini dapat berupa pendekatan yang berorientasi pada individu maupun kelompok dalam organisasi (Dwiayuni, 2019). Di sisi individu, perlu diperhatikan aspek-aspek psikologis dan emosional yang mungkin mempengaruhi sikap terhadap perubahan. Ini bisa mencakup pendekatan seperti pelatihan keterampilan adaptasi, dukungan psikologis, atau bahkan konseling untuk membantu individu mengelola perubahan dengan lebih baik. Di sisi kelompok, intervensi dapat berfokus pada membangun kerjasama, memfasilitasi komunikasi terbuka, dan mengidentifikasi pemimpin opini yang dapat menjadi katalisator dalam mempengaruhi sikap dan perilaku anggota kelompok terhadap perubahan (Hamid & Muadin, 2024). Strategi yang disusun secara cermat juga sangat penting dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan. Strategi ini harus mempertimbangkan berbagai faktor seperti budaya organisasi, struktur kekuasaan, dan dinamika kelembagaan yang ada. Salah satu strategi yang sering digunakan adalah pendekatan partisipatif, di mana anggota organisasi dilibatkan dalam proses perencanaan dan implementasi perubahan (Diaza Putra et al., 2024). Dengan melibatkan mereka secara aktif, organisasi dapat menciptakan rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap perubahan tersebut dan mengurangi resistensi yang mungkin muncul. Selain itu, penting juga untuk membangun keterampilan manajerial yang diperlukan untuk mengelola perubahan dengan baik, termasuk kemampuan untuk memfasilitasi diskusi, mengelola konflik, dan memberikan dukungan kepada anggota tim (Tahir et al., 2023).

Dalam konteks adaptasi organisasi, strategi untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan juga harus berorientasi pada pembelajaran organisasi yang berkelanjutan (Sa'idu, 2021). Hal ini mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan perubahan yang telah dilakukan, serta kemampuan untuk belajar dari pengalaman tersebut untuk meningkatkan proses perubahan di masa depan. Organisasi perlu mengembangkan budaya yang mendorong eksperimen dan inovasi, serta memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan pembelajaran antar anggota organisasi (Muhaimin & Kristiawan, 2019). Selain itu, penting juga untuk mengakui bahwa mengatasi resistensi terhadap perubahan bukanlah proses yang bersifat linier atau statis. Resistensi dapat muncul dan berubah seiring waktu, dan organisasi perlu siap untuk menyesuaikan strategi dan pendekatan mereka sesuai dengan perubahan dalam konteks dan dinamika organisasi. Oleh karena itu, fleksibilitas dan responsivitas merupakan kunci dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan secara efektif (Tahir et al., 2023).

Secara keseluruhan, mengatasi resistensi terhadap perubahan memerlukan pendekatan yang holistik dan terintegrasi yang mencakup pemahaman mendalam tentang sumber-sumber resistensi, intervensi yang tepat untuk mengatasi resistensi tersebut, dan strategi yang disusun secara cermat untuk memfasilitasi adaptasi organisasi secara keseluruhan. Dengan mengadopsi pendekatan ini, organisasi dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan yang terus berlangsung dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompleks.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif dapat menjadi instrumen yang kuat dalam memahami dan mengatasi resistensi terhadap perubahan dalam konteks wawasan, intervensi, dan strategi untuk adaptasi organisasi (Handoko et al., 2024). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menjelajahi kompleksitas dinamika internal organisasi dan memperoleh pemahaman yang mendalam tentang persepsi, sikap, dan perilaku individu dan kelompok terkait dengan perubahan organisasi. Salah satu metode penelitian kualitatif yang dapat digunakan adalah studi kasus. Dengan menggunakan studi kasus, peneliti dapat menganalisis kasus-kasus spesifik di dalam organisasi yang mengalami resistensi terhadap perubahan, menggali faktor-faktor yang mendasari resistensi tersebut, dan mengevaluasi efektivitas berbagai intervensi dan strategi yang telah diimplementasikan untuk mengatasi resistensi tersebut (Sashari & Bakri, 2023).

Pendekatan wawancara mendalam juga dapat digunakan untuk mendapatkan perspektif langsung dari para pemangku kepentingan utama dalam organisasi, seperti manajer, karyawan, dan pemimpin tim, mengenai pengalaman mereka dengan perubahan, alasan di balik resistensi, dan pandangan mereka tentang intervensi dan strategi yang dapat membantu mengatasi resistensi tersebut (Makbul, 2021). Selain itu, analisis dokumen organisasi seperti memo, laporan, dan kebijakan perubahan juga dapat memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana organisasi merespons dan menangani resistensi terhadap perubahan. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang dinamika resistensi terhadap perubahan dalam organisasi dan mengidentifikasi solusi yang sesuai untuk mengatasi tantangan tersebut (Ulfatin, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi anggota organisasi terhadap perubahan yang diusulkan, dan faktor-faktor yang mendasari resistensi terhadap perubahan tersebut

Persepsi anggota organisasi terhadap perubahan yang diusulkan dan faktor-faktor yang mendasari resistensi terhadap perubahan adalah topik yang penting dalam konteks manajemen organisasi (Martoaatmodjo, 2023). Ketika sebuah perubahan diusulkan dalam suatu organisasi, reaksi anggota terhadap perubahan tersebut dapat bervariasi, tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi persepsi dan sikap mereka terhadap perubahan. Faktor-faktor ini bisa sangat kompleks dan saling terkait, melibatkan aspek psikologis, sosial, dan struktural dari organisasi. Oleh karena itu, untuk memahami bagaimana anggota organisasi merespons perubahan dan apa yang mendasari resistensi terhadapnya, diperlukan analisis yang komprehensif (Widiastuti et al., 2022).

Penting untuk memahami bahwa persepsi anggota organisasi terhadap perubahan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk tetapi tidak terbatas pada, karakteristik perubahan itu sendiri, pengaruh sosial di lingkungan kerja, dan pengalaman masa lalu dengan perubahan (Astuti, 2023).

Tabel 1 menunjukkan faktor-faktor yang memengaruhi persepsi anggota organisasi terhadap perubahan

Faktor	Deskripsi
Karakteristik perubahan	Sifat perubahan seperti kompleksitas, dampak, kejelasan, dan kepentingan bagi individu dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap perubahan.
Pengaruh sosial	Opini dan sikap orang lain di dalam organisasi, termasuk pemimpin, rekan kerja, atau kelompok kerja, dapat mempengaruhi cara individu melihat perubahan.
Pengalaman masa lalu	Pengalaman sebelumnya dengan perubahan di organisasi dapat membentuk sikap dan ekspektasi individu terhadap perubahan yang baru diusulkan.
Komunikasi dan partisipasi	Tingkat keterlibatan anggota dalam proses perubahan, serta kualitas komunikasi tentang alasan dan tujuan perubahan, dapat mempengaruhi persepsi mereka.
Dukungan dan sumber daya	Ketersediaan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mengimplementasikan perubahan juga dapat memengaruhi bagaimana perubahan dipandang oleh anggota.

Kemudian, mengenai faktor-faktor yang mendasari resistensi terhadap perubahan, ini dapat bervariasi dari kekhawatiran terhadap ketidakpastian hingga ketakutan akan kehilangan kekuasaan atau kendali (Astuti, 2023).

Tabel 2 menunjukkan faktor-faktor yang mendasari resistensi terhadap perubahan.

Faktor	Deskripsi
Ketidakpastian	Ketidakpastian mengenai implikasi perubahan bagi pekerjaan, status, atau kehidupan individu dapat menyebabkan kecemasan dan resistensi.
Ketakutan akan kehilangan	Anggota organisasi mungkin khawatir kehilangan kekuasaan, kendali, atau keuntungan yang mereka nikmati sebelumnya sebagai hasil dari perubahan tersebut.
Perubahan identitas	Perubahan bisa mengancam identitas atau peran individu di dalam organisasi, yang dapat menyebabkan resistensi karena rasa tidak nyaman atau kehilangan jati diri.
Kurangnya keterlibatan	Jika anggota organisasi merasa tidak terlibat dalam proses perubahan atau tidak didengar, mereka mungkin lebih cenderung untuk menolak atau merespon dengan resistensi.
Konflik nilai atau kepentingan	Perubahan yang bertentangan dengan nilai-nilai atau kepentingan individu atau kelompok dalam organisasi dapat menyebabkan resistensi.

Pemimpin organisasi harus memperhitungkan faktor-faktor ini saat merencanakan dan mengimplementasikan perubahan (Rizal et al., 2023). Komunikasi yang jelas, partisipasi yang memadai, dukungan, dan manajemen ketidakpastian adalah beberapa strategi yang dapat membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan. Selain itu, memahami dinamika sosial di dalam organisasi dan memberikan perhatian pada kebutuhan psikologis individu juga penting untuk memfasilitasi perubahan yang sukses. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, organisasi dapat meningkatkan peluang untuk mencapai perubahan yang berkelanjutan dan berhasil (Awaludin, 2023).

Intervensi yang telah diterapkan oleh organisasi untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan, dan seberapa efektif intervensi tersebut dalam mengubah sikap dan perilaku anggota organisasi

Intervensi untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan merupakan bagian integral dari strategi manajemen perubahan dalam sebuah organisasi (Dimmera et al., 2023). Berbagai pendekatan dan teknik dapat diterapkan untuk membantu mengubah sikap dan perilaku anggota organisasi agar lebih menerima dan mendukung perubahan yang diusulkan. Beberapa intervensi yang umumnya digunakan meliputi komunikasi yang efektif, partisipasi anggota, pelatihan dan pengembangan, pengelolaan konflik, serta penciptaan lingkungan yang mendukung perubahan. Komunikasi yang efektif merupakan kunci untuk mengurangi resistensi terhadap perubahan. Organisasi seringkali menggunakan berbagai saluran komunikasi, mulai dari pertemuan langsung hingga surat elektronik, untuk menjelaskan alasan, tujuan, dan rencana perubahan kepada anggota. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan konsisten dapat membantu anggota memahami pentingnya perubahan dan mengurangi kekhawatiran mereka. Selain itu, mengizinkan dialog dua arah dan memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengajukan pertanyaan atau menyampaikan kekhawatiran mereka juga penting dalam membangun dukungan terhadap perubahan (Muarif & Darmiyanti, 2022).

Partisipasi anggota dalam proses perubahan dapat membantu mengurangi resistensi dan meningkatkan tingkat penerimaan. Organisasi dapat melibatkan anggota dalam pembuatan keputusan, perencanaan, dan implementasi perubahan dengan mengadakan kelompok diskusi, lokakarya, atau komite perubahan. Dengan memberikan kesempatan bagi anggota untuk berkontribusi dan merasa memiliki bagian dalam proses perubahan, mereka lebih cenderung untuk mendukung dan mengadopsi perubahan tersebut. Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan merupakan intervensi penting untuk mengubah sikap dan perilaku anggota terkait dengan perubahan. Organisasi dapat menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan, seperti keterampilan teknis atau kepemimpinan perubahan. Selain itu, pelatihan tentang pentingnya fleksibilitas, adaptabilitas, dan kemampuan berpikir kreatif juga dapat membantu anggota untuk lebih siap menghadapi perubahan dan mengurangi resistensi mereka (Tarsan, 2018).

Pengelolaan konflik juga merupakan bagian penting dari intervensi untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan. Perubahan seringkali memicu konflik antara anggota organisasi yang memiliki pandangan atau kepentingan yang berbeda. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi, mengelola, dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Ini bisa melibatkan fasilitasi dialog antara pihak-pihak yang berkonflik, mediasi oleh pihak ketiga yang netral, atau penggunaan teknik negosiasi yang membangun konsensus. Terakhir, penciptaan lingkungan yang mendukung perubahan dapat membantu mengubah sikap dan perilaku anggota organisasi. Hal ini termasuk menciptakan budaya organisasi yang menghargai inovasi, pembelajaran, dan adaptabilitas. Organisasi dapat mendorong kolaborasi, eksperimen, dan penghargaan atas upaya yang dilakukan untuk menerapkan perubahan. Dengan menciptakan lingkungan di mana perubahan dianggap sebagai bagian yang alami dari proses organisasi, anggota lebih cenderung untuk merespons perubahan dengan sikap yang positif dan terbuka (Fadilah & Hidayat, 2023)

Secara keseluruhan, intervensi untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan membutuhkan pendekatan yang holistik dan terintegrasi. Kombinasi dari komunikasi yang efektif, partisipasi anggota, pelatihan dan pengembangan, pengelolaan konflik, dan penciptaan lingkungan yang mendukung perubahan dapat membantu mengubah sikap dan perilaku anggota organisasi sehingga mereka lebih menerima dan mendukung perubahan yang diusulkan. Namun, penting untuk diingat bahwa tidak ada pendekatan yang satu ukuran cocok untuk semua, dan strategi intervensi harus disesuaikan dengan konteks spesifik dan karakteristik organisasi yang bersangkutan (Rifa'i, 2017).

Strategi yang telah dirancang dan diimplementasikan oleh organisasi untuk memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan, dan strategi-strategi tersebut berhasil mengatasi resistensi dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi

Strategi yang dirancang dan diimplementasikan oleh organisasi untuk memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan merupakan bagian kunci dari upaya manajemen perubahan yang berhasil. Dalam menghadapi lingkungan yang selalu berubah, organisasi harus mampu beradaptasi dengan cepat dan efektif untuk tetap relevan dan kompetitif. Berbagai strategi dapat digunakan untuk memfasilitasi adaptasi, termasuk pemantauan lingkungan, fleksibilitas struktural, pembelajaran organisasi, pengembangan keterampilan individu, dan penguatan budaya organisasi (Simatupang et al., 2022).

Tabel 3 menyajikan contoh strategi-strategi tersebut beserta penjelasan singkatnya

Strategi	Deskripsi
Pemantauan Lingkungan	Organisasi secara teratur memantau lingkungan eksternal dan internal mereka untuk mengidentifikasi tren, peluang, dan tantangan yang mungkin mempengaruhi strategi dan operasi mereka. Pemantauan ini dapat dilakukan melalui survei pasar, analisis pesaing, dan evaluasi kinerja internal.
Fleksibilitas Struktural	Organisasi merancang struktur dan proses kerja mereka agar lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan. Ini termasuk penggunaan tim lintas-fungsional, pengurangan birokrasi, dan implementasi sistem pengambilan keputusan yang lebih terdesentralisasi.
Pembelajaran Organisasi	Organisasi mendorong pembelajaran kontinu di semua tingkatan, baik itu melalui pelatihan formal, peluang pembelajaran informal, atau refleksi pasca-pelaksanaan proyek. Budaya pembelajaran ditanamkan dalam organisasi untuk mempromosikan eksperimen dan inovasi.
Pengembangan Keterampilan Individu	Organisasi menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan individu dalam menghadapi perubahan, seperti keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah. Program pengembangan karir juga ditawarkan untuk mempersiapkan anggota menghadapi perubahan di masa depan.
Penguatan Budaya Organisasi	Organisasi memperkuat budaya yang mendukung adaptasi dan inovasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menghargai penghargaan atas keberhasilan inovatif, mendorong kolaborasi dan pengambilan risiko yang terukur, serta mempromosikan nilai-nilai seperti fleksibilitas, ketahanan, dan adaptabilitas.

Strategi-strategi ini dirancang untuk membantu organisasi mengatasi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan kemampuannya untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif. Pemantauan lingkungan membantu organisasi mengidentifikasi perubahan yang akan datang dan menanggapi mereka dengan cepat. Fleksibilitas struktural memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi pasar dan kebutuhan pelanggan tanpa terjebak dalam struktur yang kaku. Pembelajaran organisasi memungkinkan organisasi untuk terus berkembang dan mengubah praktiknya sesuai dengan perkembangan baru. Pengembangan keterampilan individu mempersiapkan anggota organisasi untuk menghadapi tantangan yang muncul dengan meningkatkan kemampuan mereka. Penguatan budaya organisasi membangun fondasi yang kuat untuk adaptasi dengan memperkuat sikap dan nilai-nilai yang mendukung inovasi dan perubahan (Wartono, 2024).

Keberhasilan strategi-strategi ini dalam mengatasi resistensi dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dapat dinilai melalui sejumlah metrik kinerja, termasuk perubahan dalam produktivitas, kepuasan pelanggan, inovasi produk atau layanan, dan fleksibilitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, umpan balik dari anggota organisasi, pemangku kepentingan eksternal, dan analisis tren pasar juga dapat memberikan wawasan tentang efektivitas strategi-strategi ini. Evaluasi secara berkala terhadap implementasi strategi-strategi ini penting untuk mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan dan memastikan bahwa organisasi tetap responsif terhadap perubahan di lingkungan bisnisnya. Secara keseluruhan, strategi-strategi yang dirancang dan diimplementasikan oleh organisasi untuk memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan adalah kunci untuk keberhasilan jangka panjang. Dengan menggunakan pendekatan yang holistik dan terintegrasi, organisasi dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan kemampuannya untuk bertahan dan berkembang di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah (Suhandi & Robi'ah, 2022).

SIMPULAN

Dalam menghadapi perubahan yang terus-menerus dalam lingkungan bisnis yang dinamis, penting bagi organisasi untuk merancang strategi yang efektif untuk memfasilitasi adaptasi dan mengatasi resistensi terhadap perubahan. Berbagai strategi seperti pemantauan lingkungan, fleksibilitas struktural, pembelajaran organisasi, pengembangan keterampilan individu, dan penguatan budaya organisasi telah terbukti menjadi instrumen yang kuat dalam membantu organisasi menghadapi perubahan dengan sukses. Melalui penerapan strategi-strategi ini, organisasi dapat lebih siap dan mampu untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, memperkuat daya saing mereka, dan memastikan kelangsungan bisnis jangka panjang. Evaluasi berkala terhadap implementasi strategi-strategi ini penting untuk memastikan kesesuaian dan keberhasilannya dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang di pasar global saat ini. Dengan demikian, investasi dalam membangun kemampuan adaptasi organisasi merupakan langkah yang strategis dan penting untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dalam era bisnis yang berubah dengan cepat.

SARAN

Sebagai langkah tambahan, organisasi dapat mempertimbangkan beberapa saran untuk memperkuat strategi adaptasi mereka. Pertama, meningkatkan komunikasi dan keterlibatan anggota organisasi dalam proses perubahan dapat membantu memperkuat dukungan dan minat terhadap perubahan. Dengan menyediakan platform untuk melibatkan anggota dalam pembuatan keputusan dan menghargai kontribusi mereka, organisasi dapat menciptakan iklim yang lebih inklusif dan kolaboratif. Kolaborasi dengan universitas, lembaga riset, atau organisasi sejenis dapat memperluas cakupan pengetahuan organisasi dan membuka pintu untuk inovasi lebih lanjut. Dengan mempertimbangkan tren industri, perubahan teknologi, dan perubahan regulasi,

organisasi dapat mengambil langkah-langkah preventif dan mengubah struktur dan proses mereka untuk lebih siap menghadapi tantangan yang akan datang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan penelitian ini. Akan tetapi sesungguhnya peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Hingga selesainya penulisan penelitian ini telah banyak menerima bantuan waktu, tenaga dan pikiran dari banyak pihak.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan dengan segala kebaikan dunia dan akhirat atas keikhlasan dan kebaikan semua pihak yang telah diberikan kepada peneliti. Harapan peneliti semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya, khususnya dunia Pendidikan di sekolah dasar. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan ketidak sempurnaan didalam penelitian ini. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan dimasa yang akan datang. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak atas perhatian dan pemberian semangat selama proses penyelesaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/edutech.v3i1.990>
- Astuti, S. H. J. (2023). Implementasi Manajemen Perubahan Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan di MAN 1 Tabalong. *ADIBA: JOURNAL OF EDUCATION*, 3(1), 97–108. <https://adisampublisher.org/index.php/adiba/article/view/250>
- Awaludin, M. A. (2023). Model Manajemen Pencegahan Perundungan Di SDIT Al Haraki Depok Jawa Barat. *Tarbawi: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 6(2), 151–167. <https://doi.org/https://doi.org/10.51476/tarbawi.v6i2.516>
- Diazahputra, M. A., Ulfatin, N., & Nurabadi, A. (2024). Pengembangan Organisasi dan Manajemen Perubahan di Sekolah sebagai Produktivitas Output Peserta Didik. *Proceedings Series of Educational Studies*. <https://doi.org/https://doi.org/10.17977/um083.8656>
- Dimmera, B. G., Salfarini, E. M., Purnasari, P. D., & Sadewo, Y. D. (2023). Manajemen perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan di wilayah perbatasan. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(2), 133–138. <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i2.125182>
- Dwiayuni, M. A. (2019). Keterampilan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam perspektif manajemen perubahan. *Journal2. Um. Ac. Id*, 4(2), 55–66. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/um027v4i22019p055>
- Fadilah, Z., & Hidayat, W. (2023). Model dan Strategi dalam Menghadapi Perubahan di SMA Muhammadiyah 4 Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.15642/japi.2023.5.1.1-8>
- Hamid, A., & Muadin, A. (2024). Manajemen Perubahan Lembaga Pendidikan Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Balikpapan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 77–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/17z00197>
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Khusnul, N. R. I., & Suharyadi, A. (2021). Strategi Dosen Dalam Manajemen E-Learning Guna Meningkatkan Hasil Belajar Mahasiswa di Perguruan Tinggi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 34–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.24246/j.jk.2021.v8.i1.p34-48>

- Kustiwi, I. A., Alif, F. A. N., & Ridho, M. W. (2024). Meningkatkan Transparansi dan Akurasi Melalui Sistem Informasi Akuntansi Terintegrasi. *WANARGI: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.62017/wanargi.v1i2.591>
- Makbul, M. (2021). *Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/svu73>
- Martoatmodjo, G. W. (2023). Manajemen Perubahan Dalam Organisasi Pendidikan. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 113–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.55681/primer.v1i2.58>
- Muarif, M. R. F., & Darmiyanti, A. (2022). Resistensi dalam Kajian Manajemen Perubahan pada Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 5842–5847. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.6404>
- Muhaimin, M., & Kristiawan, M. (2019). Resistensi Guru Mengajar Di Daerah Terpencil. *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas Pgrri Palembang*. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/2581>
- Rifa'i, M. (2017). Pengelolaan Terhadap Perubahan Dan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, 6(1), 54–68. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30821/hijri.v6i1.1095>
- Rizal, A., Kahfi, S. N., & Prasetyono, H. (2023). Manajemen Perubahan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 933–941. <https://www.journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/view/3366>
- Sa'idu, N. (2021). Difusi inovasi manajemen perubahan model kurt lewin pada madrasah dengan pendekatan prinsip tringa. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 1(4), 337–347. <https://doi.org/https://doi.org/10.51878/cendekia.v1i4.611>
- Sashari, A. R., & Bakri, R. A. (2023). resistensi fixed mindset dalam memengaruhi kesadaran masyarakat terhadap pendidikan. *Jurnal Riset Guru Indonesia*, 2(2), 87–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.62388/jrgi.v2i2.305>
- Simatupang, W., Wasiyem, W., & Syukri, M. (2022). Inovasi Pendidikan Islam Pada Perkembangan Madrasah Menghadapi Tantangan Perubahan. *Bunayya: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 24–40. <http://jurnal.stit-althadiyahlabura.ac.id/index.php/bunayya/article/view/195>
- Suhandi, A. M., & Robi'ah, F. (2022). Guru dan tantangan kurikulum baru: Analisis peran guru dalam kebijakan kurikulum baru. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 5936–5945. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3172>
- Tahir, R., Yendri, O., Iswahyudi, M. S., Waty, E., Yudhanegara, F., Sigamura, R. K., Akhmad, A., Haryadi, D., Hindarwati, E. N., & Elshifa, A. (2023). *MANAJEMEN: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Tarsan, V. (2018). Memahami dan mengelola resistensi atas perubahan. *JIPD (Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar)*, 2(1), 98–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.36928/jipd.v2i1.259>
- Ulfatin, N. (2022). *Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Wartono, T. (2024). manajemen perubahan organisasi: strategi efektif dalam menghadapi tantangan global. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4086–4092. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i2.26932>
- Widiastuti, F., Amin, S., & Hasbullah, H. (2022). Efektivitas metode pembelajaran case method dalam upaya peningkatan partisipasi dan hasil belajar mahasiswa pada mata kuliah manajemen perubahan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 728–731. <https://doi.org/https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3034>