

## PENGEMBANGAN ORGANISASI DAN LANGKAH PENERAPANNYA

Shilvia Ananda<sup>1</sup>, Rahma Aulia Husen<sup>2</sup>, Siti Alawiyah<sup>3</sup>, Saepul Jamaludin<sup>4</sup>, Ni Ketut Lisma<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Djuanda, <sup>5</sup> Universitas Sulawesi Barat

[shilviaananda13@gmail.com](mailto:shilviaananda13@gmail.com)<sup>1</sup>, [rahmaauliahusen@gmail.com](mailto:rahmaauliahusen@gmail.com)<sup>2</sup>, [stalawiyahotkp2@gmail.com](mailto:stalawiyahotkp2@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[saiifuljamaludin2002@gmail.com](mailto:saiifuljamaludin2002@gmail.com)<sup>4</sup>, [niketutlismawidhiantari@gmail.com](mailto:niketutlismawidhiantari@gmail.com)<sup>5</sup>

---

### ABSTRAK

Perubahan sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, namun perubahan dalam organisasi tidak terjadi begitu saja, perkembangan menjadi hal yang penting dalam mengarahkan perubahan tersebut. Tanpa adanya perkembangan, perubahan tidak akan berarti apa-apa. Seiring berkembangnya suatu organisasi maka timbullah berbagai permasalahan yang mengancam keberlangsungan organisasi itu sendiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui langkah-langkah pelaksanaan pengembangan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan metode pengumpulan datanya berdasarkan penelitian kepustakaan dan menggunakan data sekunder. Berdasarkan hasil yang dicapai maka organisasi dapat melakukan langkah-langkah pengembangan secara sistematis untuk mencapai kinerja yang optimal dan menjaga keharmonisan antar anggotanya. Perubahan harus dibarengi dengan pengembangan organisasi terencana yang melibatkan seluruh anggota dan fokus pada peningkatan kinerja dan kemampuan untuk mengatasi tantangan.

**Kata Kunci** : Organisasi, Pengembangan, Perubahan

### PENDAHULUAN

Perubahan adalah satu-satunya hal yang konstan dalam kehidupan, termasuk dalam dunia organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Junita dan Hermansyur (2014), "tidak ada yang tidak berubah kecuali perubahan itu sendiri," menunjukkan bahwa organisasi harus selalu beradaptasi untuk bisa bertahan dan berkembang. Organisasi harus menghadapi perubahan sebagai respons terhadap berbagai tuntutan dari lingkungan eksternal dan internal yang terus berubah. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu menyesuaikan diri melalui berbagai perubahan yang bertujuan untuk pengembangan ke arah yang lebih baik.

Perubahan sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, tetapi pelaksanaannya sering kali menghadapi banyak hambatan. Inovasi sering dianggap asing dan menimbulkan keraguan. Untuk memulai sesuatu yang baru, organisasi harus meninggalkan yang lama, dan proses ini tidak mudah. Selain itu, perubahan dalam organisasi juga membutuhkan perubahan pada individu-individu di dalamnya. Semakin tua seseorang, semakin sulit baginya untuk berubah. Hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan tidak hanya ada pada organisasi secara keseluruhan tetapi juga bagi individu di dalamnya (Winardi, 2015:81-82).

Membicarakan perubahan dalam organisasi juga berarti membahas pengembangan organisasi secara keseluruhan. Pengembangan organisasi adalah serangkaian strategi maupun sistem, dan proses yang dirancang untuk menciptakan perubahan yang terencana. Tujuannya adalah membantu organisasi menyesuaikan diri dengan situasi yang terus berubah di sekitarnya (Latar, 2020). Namun, jika perubahan tersebut tidak ditangani dengan benar, dampaknya justru bisa menjadi negatif. Perubahan dalam organisasi tidak terjadi begitu saja, perkembangan merupakan hal yang sangat penting dalam mengarahkan perubahan tersebut. Perubahan tidak akan berarti apa-apa jika tanpa adanya perkembangan. Perkembanganlah yang memberikan nilai positif pada perubahan, membuatnya bermanfaat bagi organisasi.

Dalam proses pengembangan organisasi, tidak terlepas dari munculnya berbagai masalah yang justru dapat mengancam keberlangsungan organisasi itu sendiri. Masalah pengembangan merupakan masalah rumit yang perlu diselesaikan juga oleh para manajer, karena tidak hanya organisasi yang dikembangkan, tetapi sumber daya manusia yang ada didalamnya perlu dilibatkan dalam pengembangan organisasi, untuk menghadapi pesaing dan tuntutan lingkungan. Maka dari itu penting sekali bagi organisasi untuk memperhatikan langkah-langkah pengembangan organisasi dengan baik.

Tujuan dari pengembangan organisasi adalah untuk meningkatkan daya saing dan menjadikan perusahaan lebih unggul dibandingkan para kompetitor. Pengembangan organisasi diperlukan karena bertujuan memahami cara memaksimalkan potensi dan kapasitas karyawan dalam perusahaan. Pengembangan organisasi berfokus pada peningkatan kemampuan perusahaan untuk mengevaluasi kinerjanya saat ini dan menyesuaikannya demi mencapai tujuan di masa depan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filosofis yang digunakan untuk menggali kondisi ilmiah (eksperimen), dimana peneliti sebagai instrumennya dan ditekankan pentingnya teknik pengumpulan data dan analisis kualitatif (Sugiyono, 2018: 213). Metode pengumpulan data didasarkan pada tinjauan pustaka. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan teknik tinjauan pustaka merupakan upaya peneliti untuk mengumpulkan bahan dan informasi yang relevan untuk evaluasi, pembacaan, pencatatan, atau penggunaan (Roth, 1986). Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti dan pengumpul data (Sugiyono, 2008). Pengumpulan data dilakukan dengan mencari bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan topik berupa buku perpustakaan, buku modul, dan media informasi (internet).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Perubahan dalam organisasi sering kali menimbulkan ketidaknyamanan karena manusia cenderung enggan mengikuti perubahan, merasa perubahan dapat mengganggu keseimbangan yang ada. Dampaknya bisa berupa ketidakpatuhan terhadap aturan organisasi, sehingga perlu dilakukan pengembangan organisasi untuk memberdayakan anggota dan mengikuti tren yang berkembang. Padahal,

organisasi harus berubah demi mempertahankan eksistensinya dan mencapai tujuan. Perubahan diperlukan untuk mempertahankan eksistensi dan tujuan organisasi. Namun, perubahan harus didorong oleh kesepakatan bersama anggota organisasi. Latar (2020) mengungkapkan bahwa kesejahteraan individu adalah fokus utama di dalamnya, tidak hanya berfokus pada kepentingan organisasi semata.

Perubahan dalam organisasi tidak hanya untuk kepentingan organisasi, tetapi manusia yang ada di dalam organisasi justru yang lebih berkepentingan. Organisasi menjadi wadah aktivitas manusia, dan anggotanya berusaha memperoleh manfaat yang maksimal dari kegiatannya. Menurut Siahaan & Zen (2012), organisasi juga harus mengalami perkembangan sebagai bagian dari perubahan tersebut. Pengembangan organisasi adalah proses terencana untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan, sehingga semua anggota dapat mencapai kinerja terbaik (Rifai, 2017).

Pengembangan organisasi diartikan sebagai serangkaian usaha terstruktur dan terencana di organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, jumlah, dan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dan berkembang. Ini dilakukan melalui peningkatan, pengembangan, dan penguatan strategi, proses kerja, dan struktur organisasi (Sahadi, *et al.*, 2022). Pengembangan organisasi meliputi elemen manusia, struktur, teknologi, dan tugas. Keempat elemen ini menjadi perhatian utama dalam upaya pengembangan organisasi, dan mereka didukung dengan berbagai detail yang menjadi panduan dalam perencanaan perubahan dan peningkatan organisasi. Setiap detail diperhatikan secara cermat berdasarkan prioritas utama untuk memastikan kelangsungan proses perubahan dan pengembangan yang berkesinambungan (Rifai, 2017).

Pengembangan organisasi adalah bidang yang mempelajari dan menerapkan perubahan untuk mencapai hasil yang lebih baik serta meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini dilakukan dengan menggabungkan upaya pertumbuhan dan pengembangan dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi.

Toha (2002:25) berpendapat bahwa tujuan pengembangan organisasi antara lain:

1. Membangun dukungan maupun kepercayaan antar anggota: Semua anggota akan selalu mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan dan memastikan adanya rasa percaya satu sama lain.
2. Menciptakan kesadaran kolektif terhadap permasalahan dalam organisasi: Ini dimaksudkan untuk membantu menyelesaikan semua masalah sekaligus dan tidak menyalahkan apa pun.
3. Mendelegasikan wewenang kepada anggota: Kemampuan tugas, yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan kerjanya. Dalam melaksanakan kewenangannya, tugas yang diberikan kepada anggota tersebut didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan profesionalnya serta sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
4. Menjamin transparansi: Setiap anggota dapat berkomunikasi secara terbuka baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal. Selama komunikasi terbuka, tidak ada rasa curiga atau ragu, dan tidak memiliki rahasia diantara anggota.
5. Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja: Jika seseorang memiliki kepuasan dalam pekerjaan, maka akan meningkatkan rasa semangat untuk bekerja.
6. Menciptakan sinergi untuk memecahkan masalah: Organisasi seringkali mengalami masalah dengan frekuensi yang sangat tinggi.
7. Tanggung Jawab: Tanggung jawab ini menjadi tanggung jawabnya dan anggota kelompok baik didalam organisasi maupun diluar organisasi .

### **Langkah Pengembangan Organisasi**

Pengembangan organisasi melibatkan serangkaian tahapan yang kompleks dan luas. Untuk menerapkan aktivitas pengembangan organisasi dengan efektif, penting untuk memahami dan menerapkan lima langkah sebagaimana yang dijelaskan oleh Sahadi *et al.* (2022), sebagai berikut:

1. Pembentukan Tim: Tahap pertama adalah pembentukan tim kerja yang terdiri dari seluruh anggota organisasi. Tim ini bertujuan untuk memahami tujuan bersama dan membangun kesadaran tentang peran masing-masing anggota dalam mencapai tujuan tersebut.
2. *Brainstorming*: Pada tahap ini, anggota tim melakukan sesi diskusi untuk menetapkan norma, etika kerja, delegasi wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-masing. Mereka juga menentukan kriteria evaluasi dan sistem penghargaan untuk memberikan arah dan motivasi dalam pelaksanaan program.
3. Penyelarasan: Tahap ini melibatkan setiap anggota tim dalam menerima dan mendengarkan pendapat serta ide-ide lainnya. Tujuannya adalah mencapai kesepakatan dan kekompakan dalam tim untuk menjalankan program kerja secara efektif.
4. Pelaksanaan: Setelah mencapai kesepakatan, tim sepakat untuk melaksanakan program kerja dengan semangat dan melakukan apa yang harus mereka lakukan agar tujuan yang sudah ditetapkan bersama tercapai.
5. Evaluasi & *Monitoring*: Tahap terakhir melibatkan evaluasi kinerja dan monitoring pelaksanaan kegiatan. Organisasi melakukan evaluasi secara berkala untuk memantau kemajuan yang telah dicapai dan menyesuaikan strategi jika diperlukan agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan menerapkan kelima tahapan tersebut secara sistematis, organisasi dapat mengembangkan dirinya secara berkelanjutan dan mencapai kinerja yang terbaik sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Keberhasilan proses perubahan organisasi bergantung pada komitmen organisasi oleh pegawai. Namun, tidak hanya komitmen organisasi yang harus ditunjukkan, tetapi juga dukungan dari civitas akademis untuk proses perubahan. Selama proses perubahan, baik pimpinan maupun anggota staf telah menunjukkan sikap optimis sehingga tujuan perubahan telah tercapai. Dengan melaksanakan langkah-langkah perubahan yang telah ditetapkan, baik pimpinan maupun staf menunjukkan reaksi yang positif.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menekankan pentingnya perubahan dan pengembangan organisasi sebagai salah satu cara menjawab tantangan globalisasi dan revolusi industri 4.0. Organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan akan memiliki ketahanan yang tinggi dalam menghadapi perubahan. Keterlibatan semua anggota organisasi dalam proses perubahan dan pengembangan sangat penting untuk menjamin keberhasilan dan keberlanjutan organisasi di masa depan.

Melalui penelitian ini, dipahami bahwa perubahan dalam organisasi tidak dapat dihindari dan menjadi kunci untuk mempertahankan eksistensi dan mencapai tujuan. Pengembangan organisasi penting sebagai strategi terencana untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan. Dengan menerapkan langkah-langkah pengembangan organisasi yang sistematis, organisasi dapat mencapai kinerja optimal dan memelihara keharmonisan di antara anggota. Keberhasilan perubahan bergantung pada komitmen dan dukungan dari semua yang anggota di dalam organisasi.

Kesimpulannya, perubahan organisasi merupakan proses yang kompleks dan penting untuk adaptasi dan pertumbuhan. Perubahan harus diiringi oleh pengembangan organisasi yang terencana, melibatkan seluruh anggota, dan fokus pada peningkatan kinerja serta kemampuan untuk menghadapi tantangan. Pengembangan organisasi perlu dilakukan dengan melibatkan berbagai langkah seperti pembentukan tim, brainstorming, penyesuaian, pelaksanaan, evaluasi dan monitoring, guna memastikan efektivitas dan keberhasilan perubahan dalam mencapai tujuan organisasi.

## REFERENSI

- Latar, B. 2020. Perubahan dan Pengembangan Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 75–84.
- Junita, A., & Hermansyur, M. (2014). Learning Organization Sebagai Prediktor Kesiapan Berubah Organisasi. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 107–118.
- Rifa'i, M. (2017). Pengelolaan Terhadap Perubahan dan Perkembangan Organisasi. *Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, 1(2), 54–68.
- Firdaus, A. J., Siregar, E. S. F., Pratiwi, T., & Sahputra, D. (2021). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(2), 134-140.
- Sahadi., Sunarti, N., & Puspitasari, E. (2022). Pengembangan Organisasi (Tinjauan Umum Pada Semua Organisasi). *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 8(2), 399-412.
- Siahaan, A. & Zen, W. L. (2012). Manajemen Perubahan: Telaahan Konseptual, Filosofis dan Praktis terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan dalam Organisasi. Citapustaka Media Perintis.
- Nurasiah, N., & Zulkhairi, Z. (2022). Strategi Pengembangan Organisasi (Organizational Development) MTsN 2 Kota Lhokseumawe. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 11(3).
- Sunarti, N., & Puspitasari, E. (2022). Pengembangan Organisasi (Tinjauan Umum Pada Semua Organisasi). *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 8(2), 399-412.