

Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM Guna Menghadapi Persaingan Era Industri Pada Industri Pertanian

<sup>1</sup>Raihan Sultani, <sup>2</sup>Nuri Aslami

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

E-mail: [rehansultan4567@gmail.com](mailto:rehansultan4567@gmail.com), [nuriaslami@uinsu.ac.id](mailto:nuriaslami@uinsu.ac.id)

Corresponding Mail Author : [rehansultan4567@gmail.com](mailto:rehansultan4567@gmail.com)

---

***Abstract:** Organizational change management as a change in the whole organization or its parts and changes aimed at improving efficiency in terms of productivity, turnover, market competitiveness and internal harmonization which is a systematic process. Employee involvement is highly expected in change management, as they are the expected exporters of change. Change management in the HR sector is based on changeable thinking. Mindset is the most important and fundamental thing, because mindset is the root and foundation of employee behavior patterns. By laying the foundation for a better HR change, taking into account several factors of competitive change and internal HR factors that are behind the change of thinking, making HR changes can become a foundation for the company. maintain their presence on the competitive map of the industrial-era agricultural industry and provide the means for companies to achieve their goals.*

***Keywords:** Change Management, Mindset, Strategy, Human Resources.*

---

## I. Pendahuluan

Menurut Balogun dan Hope Hailey 2008 mereka menyatakan bahwa Organisasi akan terus berubah dan terus beradaptasi untuk tetap kompetitif, tetapi perubahan organisasi yang efektif seperti sangat jarang terjadi (By, 2005; Meaney dan Pung, 2008). Statistik terbaru menyatakan kalau hanya sepertiga dari inisiatif perubahan organisasi oleh manajemen yang dirasa berhasil (Meaney dan Pung, 2008; Beer dan Nohria, 2000). Jika menerapkan program transformasi yang sukses dalam suatu organisasi sangat bermasalah. Tingkat keberhasilan yang rendah untuk program perubahan seringkali terkait dengan resistensi karyawan terhadap perubahan (Ford et al., 2008). Namun, pandangan berbeda tentang resistensi terhadap perubahan dan faktor penentunya mungkin lebih tepat. (Piderit, 2000; Hooman et al., 2012). Homan et al., 2012 berpendapat bahwa proses perubahan didorong oleh berbagai pertimbangan strategis (Schilling dan Hodgetts, 2001), termasuk kebutuhan akan cara kerja yang lebih terintegrasi (Rugman dan Steensma, 2001). (Balogun dan Hope Haley, 2008). Pertimbangan ini biasanya menciptakan program perubahan struktural yang sesuai pendapat bahwa

Manajemen perubahan terdiri dari beberapa rangkaian intervensi (terbatas) yang dipandang sebagai suatu program kepemimpinan yang objektif, terukur dan linier yang dapat diimplementasikan dalam waktu yang relatif singkat. Namun, para peneliti yang menentang perubahan tersebut menunjukkan bahwa selain perubahan organisasi dari atas ke bawah, diperlukan lebih banyak penelitian. Peneliti diharapkan mampu memperhatikan dinamika proses perubahan (Jones et al., 2004; Dibella, 2007). Ini membantu untuk memahami resistensi yang penting untuk tingkat kegagalan program perubahan yang tinggi (Quinn dan Dutton, 2005); Di Virgilio dan Rudema, 2009).

Perubahan adalah suatu proses yang harus terjadi, dan setiap orang menjalani proses alami ini suka atau tidak suka. Perubahan adalah bagian dari seleksi alam, dan setiap orang harus mengikuti perubahan yang terjadi dan diharapkan dapat menyesuaikan diri dengannya semaksimal mungkin. Karena efek adaptasi yang lambat terhadap perubahan yang begitu cepat dapat dimitigasi dan, tentu saja mereka tidak dapat beradaptasi dengan perubahan yang ada dan akan tersingkir dari persaingan yang konstan. Pola pikir merupakan salah satu pilar dari proses transformasi, khususnya dalam organisasi. Pola pikir adalah inti dari proses perubahan. Pola pikir terbentuk pada awal proses perubahan, yang mempengaruhi perilaku individu dalam proses adaptasi. Dalam sebuah organisasi/perusahaan, karyawan harus dimasukkan dalam rencana perubahan karena mereka adalah pelaksana/penggerak perubahan yang diinginkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjaga karyawan dari efek samping yang tak terelakkan dari perubahan dan mengurangi dampak perubahan terhadap para pemberi pengaruh perubahan organisasi. Profesional SDM memainkan peran kunci dalam memaksimalkan SDM organisasi. karena sangat penting untuk mendukung tindakan karyawan untuk menyelesaikan proses organisasi kunci dan menciptakan organisasi yang berhasil. (Nel, Werner, Poisat, Sono, You, Plessis dan Nqalo, 2011; Stein 2008; Rennie 2003; Wright dan Boswell, 2002).

## **II. Landasan Teori**

### **Era Industri**

Industri ialah salah satu proyek implementasi Strategi Modernisasi Jerman 2020. Implementasi strategi tersebut dilakukan dengan meningkatkan teknologi di sektor manufaktur, menciptakan sistem kebijakan strategis yang koheren dan menetapkan prioritas tertentu dalam persaingan global.

Revolusi industri pertama kali muncul pada tahun 2012 ketika pemerintah federal melembagakan strategi pemanfaatan teknologi yang disebut dengan industrialisasi. Mengapa kata "revolusi" digunakan? Itu karena revolusi mengarah kepada perubahan yang cepat dan jenis perubahan yang bersifat fundamental dan disruptif (penghancuran sistem lama yang telah ada bertahun-tahun).

### **Strategi**

Dalam mencapai suatu tujuan istilah strategi sering kali digunakan. Menurut KBBI (1990:859) strategi mengacu pada cara atau taktik perang. Strategi juga merupakan

rencana tindakan yang disengaja untuk mencapai tujuan tertentu.

Nanang Fattah dan H. Muhammad Ali. (2008: 2.37) mengartikan bahwa Strategi adalah pertimbangan konseptual, realistis dan komprehensif dari berbagai langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kandil, J Salusu (2004:88) menyatakan bahwa strategi didefinisikan sebagai penetapan tujuan dan sasaran jangka panjang untuk suatu organisasi, inisiatif dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kenichi Ohmae.(1982:91) menyatakan Strategi sebagai upaya organisasi untuk secara aktif membedakan dirinya dari para pesaingnya dengan memanfaatkan kekuatannya untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.

(Arifin, 2017) berdasarkan uraian di atas, jelaslah bahwa strategi mempunyai pengertian yang umum, yakni strategi yang dikonseptualisasikan dan disusun secara sistematis untuk membentuk langkah proses yang tugasnya untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Desplaces (2005), dikutip oleh Poras dan Robertson (1992), kebijakan yang diterapkan oleh organisasi hanya memberikan manfaat organisasi yang positif sebesar 38%. Meskipun perubahan organisasi belum tentu menguntungkan keberhasilan organisasi, banyak teknik diperkenalkan yang meyakini pentingnya perubahan dalam organisasi. Metode pengembangan produk baru. Perubahan dalam struktur operasional dapat membantu memberi orang sumber daya untuk mengimplementasikannya.

### **Manajemen Perubahan**

Menurut Hayes (2002), dalam Kiambati dan Muchira (2015), menyatakan bahwa manajemen perubahan organisasi sebagai perubahan dan perubahan pada seluruh atau sebagian organisasi yang bertujuan untuk mempertahankan efisiensi dalam hal produktivitas, penjualan, daya saing pasar dan penyesuaian internal atau untuk meningkatkan. Kotter J. (2011) menyatakan manajemen perubahan merupakan cara untuk membawa Pimpin individu, tim, dan organisasi ke kearah masa depan yang mereka inginkan. Dia juga menyatakan bahwa manajemen perubahan ialah penggunaan sistem dan alat fundamental untuk memandu upaya perubahan organisasi. Ini adalah proses organisasi yang dirancang untuk memungkinkan karyawan menerima dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis saat ini karena mereka adalah sumber kehidupan bisnis (Du Plessis., 2009 dan Rennie, 2003).

Selama bertahun-tahun, fungsi SDM telah terdiversifikasi karena perubahan yang semakin cepat, membutuhkan pergeseran ke peran yang lebih bernilai tambah seperti peran agen perubahan (Hobeche (2006)).

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Jika berbicara tentang kelayakan kerja, kita berbicara tentang bagaimana tenaga kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan bukan karena usia. SDM memiliki (1) kesehatan ( mental, fisik, sosial), (2) pendidikan serta keterampilan, (3) nilai serta sikap, dan (4) motivasi. Jika kumpulan faktor individu yang komprehensif ini dikaitkan dengan (5) persyaratan pekerjaan (mental, fisik), (6) masyarakat kerja serta manajemen dan (7)

lingkungan kerja, hasilnya dapat disebut sebagai kemampuan kerja individu. Karyawan mempromosikan skill kerja melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan motivasi dalam kesehatan dan fungsi. Tempat kerja mempengaruhi kapasitas kerja melalui faktor-faktor organisasi tempat kerja, apalagi masalah manajemen dan kepemimpinan, persyaratan kerja dan lingkungan kerja, terutama faktor sosial. (Žnidaršič J. 2012, hlm. 911–921, Dylon dan Mendryc, 2013).

Bayangkara (2013, hlm. 59-60), mendeklarasikan karyawan sebagai aset, yang berarti menempatkan karyawan pada posisi penting dalam strategi bersaing untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia harus dipandang hanya sebagai fungsi pendukung organisasi dan tidak boleh dipandang sebagai subordinat dari fungsi utama lainnya (pemasaran, operasi, keuangan) dan harus diberi bobot yang sama.

### III. Metode Penelitian

Metode penelitian ialah pendekatan peneliti untuk mengumpulkan berbagai informasi untuk tujuan tertentu. (Laas, 2009: 207). Kata-kata ilmiah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengusulkan kesepakatan atau kepatuhan dengan kewajiban informasi (aturan). Informasi untuk mengklarifikasi fakta. Peneliti memakai teknik penelitian kualitatif dalam penelitian ini, yaitu ingin mengerti Peristiwa yang dialami subjek untuk mempelajari Lebih akurat dan dapat diterima penelitian topik perilaku, sikap, motivasi, persepsi dan perilaku subjek. (Moleong) (2007:6).

Dalam penelitian ini, penulis adalah Jelaskan unsur-unsur tersebut mencegah perubahan organisasi. Kami terbiasa dengan perspektif yang lebih berpengalaman Mendeskripsikan dan mendeskripsikan informasi. Maksud saya sampai batas tertentu pendekatan, penelitian ini diantisipasi memberikan informasi ini informasi yang lengkap tentang faktor-faktor yang mencegah perubahan organisasi.

### IV. Hasil Dan Pembahasan

Abad ke-21 disebut periode Pengetahuan (usia pengetahuan) di mana alternatif upaya implementasi Kebutuhan hidup dalam konteks yang berbeda lebih berbasis pengetahuan. Masalah pemenuhan kebutuhan hidup merujuk antara lain pada: bidang pendidikan berbasis pengetahuan (pengetahuan pendidikan), pembangunan ekonomi pengetahuan ekonomi berbasis tepi), Perkembangan dan pemberdayaan berbasis masyarakat Pengetahuan (sosial berbasis pengetahuan pemberdayaan) dan pengembangan yang mendalam juga di sektor industri berbasis pengetahuan daerah). Mukhadis (2013).

Lembaga pendidikan diharapkan dapat menghasilkan lulusan dengan kemampuan akademik disiplin yang dipraktekkan di Universitas harus selalu diikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang berkembang untuk penyebaran cepat dan terutama renovasi saku dan proses belajar Inilah yang terjadi.

Program Mahasiswa Wirausaha dilaksanakan di perguruan tinggi dikembangkan oleh kementerian Riset, teknologi, dan pendidikan tinggi. pembangunan ditargetkan beri informasi, keterampilan dan sikap atau jiwa berbasis kewirausahaan Men transfer ilmu

pengetahuan dan teknologi kepada siswa sehingga mereka bisa merubah pola pikir pencari kerja untuk menjadi baik pencipta dan makhluk pekerjaan pengusaha yang kuat dan sukses dalam kompetisi global. Oleh karena itu karakter kewirausahaan Saya melamar di kalangan siswa. Hal ini bertujuan untuk menambah jumlah wirausahawan dilatih di universitas pertumbuhan dan jumlah pengangguran yang berkurang. Mencari pekerjaan tidak mudah bagi lulusan perguruan tinggi atau seseorang yang sudah memiliki gelar sarjana. Walaupun banyak mahasiswa yang bertujuan untuk mencari pekerjaan, ternyata masih banyak orang yang belum bisa mendapatkan pekerjaan bahkan setelah lulus kuliah. Maka dengan adanya Wirausaha akan membantu mahasiswa menemukan ide serta inovasi yang kreatif sehingga membantu membuat usaha baru agar mereka tidak berfokus untuk mencari pekerjaan melainkan mampu memberikan serta menciptakan lapangan pekerjaan. Kurnia et al. (n.d).

Di tahun 2030, Indonesia mengalami bonus demografi di mana Populasi pekerja Sekitar 60-77 persen dari mereka adalah di mana mereka berada, warga muda kesempatan untuk menjadi pengusaha. Pada Revolusi 4.0 perkembangan gaya hidup Masyarakat sudah cenderung ke digitalisasi. Data dari Asosiasi (ADJII) pada 2017 internet sudah melampaui 51,8% populasi manusia.

Ekonomi digital masih terus berkembang sebagai tantangan bagi sebagian pengusaha karena bagi mereka yang bisa beradaptasi anda mendapatkan banyak manfaat. Di sisi lain, beberapa pengusaha tidak bisa tetap up-to-date dengan perkembangan waktu itu mungkin tidak akan lama lagi tertinggal. orang muda menjadi kelompok yang sangat antusias terlibat dalam bisnis digital. Jadi disini sangat dibutuhkan Pelaksanaan pendidikan kewirausahaan untuk siswa Teknologi digital sebagai inisiatif menghadapi revolusi. untuk alasan apa Nilai dasar terlebih dahulu. posisi kewirausahaan dalam bisnis Perekonomian Indonesia di abad ke-21 kreatif dan digital. Indonesia telah melalui beberapa tahap pembangunan ekonomi abad ke-18 Ekonomi Pertanian, Ekonomi abad ke-19 industri abad ke-20, ekonomi informasi dan abad ke-21 sekarang terbuka industri kreatif dan digital. Salahad Kebisingan (2017).

Indonesia telah melalui beberapa tahapan perkembangan ekonomi abad ini Ekonomi Pertanian di abad ke-18, abad ke-19 Ekonomi Industri, Ekonomi Abad 20 Informasi dan abad ke-21 Masuk ke ekonomi digital kreatif. Industri kreatif adalah salah satunya. konsep pembangunan ekonomi indonesia. Di mana Indonesia bisa mengembangkan model mendapatkan ide dan bakat dari orang-orang inovasi dan kreasi obyek. membutuhkan pemikiran kreatif untuk terus tumbuh dan berkembang bertahan di masa depan. Purnomo (2016).

Pertumbuhan ekonomi yang terjadi di Indonesia pada tahun 2017 tergantung jumlah pengguna Melalui transaksi internet on line. Bisnis di era digital tidak Saya ingin tahu produk apa itu dijual tapi bagaimana untuk menjual dan mempromosikannya. Peluang bisnis di era digital sangat besar terutama luas untuk industri kreatif. Berbagai platform perdagangan Elektronik terus berkembang Menghirup udara segar untuk usaha kecil dan menengah untuk usaha menengah (UKM) di Indonesia pasarkan produk anda. Digital adalah penggabungan dari beberapa aspek teknologi, yaitu teknologi tujuan umum

Teknologi Berbeda (GPT) Kegiatan ekonomi dan sosial yang dilakukan orang melalui Internet dan teknologi terkait. Ini termasuk infrastruktur fisik yang mendasari teknologi digital (jalur broadband, router), perangkat yang digunakan untuk akses (Google, Salesforce), Aplikasi yang menyediakan daya (IoT, data analytics, and cloud computing). Pertumbuhan ekonomi digital apa yang sedang tren di Indonesia? ada tiga sektor untuk mengalami Pertumbuhan cepat, atau sesuai permintaan layanan, teknologi keuangan (Fintech), dan e-commerce. Melalui pendidikan diberikan jiwa wirausaha menggunakan siswa Teknologi digital dapat mendorong niat Seorang mahasiswa yang memiliki jiwa wirausaha. alasan kedua. pelatihan Kewirausahaan di perguruan tinggi sangat dibutuhkan dalam segala bidang. Fokus pada bidang minat anda atau profesi anda sendiri (2017).

Implementasi pendidikan pengusaha kampus dalam kaitannya dengan konstruksi kewirausahaan, kewirausahaan selalu kreatif dan inovatif buat satu atau lebih penambahan nilai baik, ambil kesempatan dan coba dengan berani mengambil resiko. menghadapi tantangan besar di masa depan kompetisi dan tindakan anda membutuhkan jiwa wirausaha semua pekerjaan dan spesialisasi. oleh karena itu pendidikan bisa mempraktekkan kewirausahaan didirikan sebagai universitas untuk semua siswa yang tidak punya apa-apa pemandangan lapangan penelitian. Ketiga; siswa dapat membangun Kewirausahaan melalui kreasi ide kreatif dan inovasi, Maka anda bisa menggunakan Mengikuti perkembangan digital jadi teknologi begitu cepat akan menciptakan lapangan kerja jumlah pengangguran baru mengalami penurunan Kurnia dkk. (belum dikonfirmasi). Keperlu kuliah menumbuhkan kewirausahaan di kalangan siswa memanfaatkan ekonomi digital Sebagai bekal kelulusan publik. Untuk memenuhi kebutuhan, banyak lulusan perguruan tinggi harus bersaing untuk mendapatkan pekerjaan dan sering menganggur. Bersama wirausaha, ide dan inovasi dapat dikembangkan lebih lanjut menjadi perusahaan. Di abad 21 yang canggih ini mereka diharuskan untuk menjadi generasi muda yang paham akan pemanfaatan teknologi digital.

Keempat; Tantangan Era Industri Dengan menjadi pengusaha di daerah yang tahu caranya menjadi pengusaha peduli, mandiri, kreatif, adaptif Hakim dan Rahman (2019). Era Revolusi Industri 4.0 perubahan besar terjadi di semua bidan, Tidak akan ada dampak teknologi modern jika tidak ada perubahan di bidang pendidikan. Mahasiswa harus dididik sebagai pengusaha apakah akan menghormati jiwa wirausaha. perlu meningkatkan kewirausahaan menggunakan pendekatan tatanan komprehensif dan terintegrasi mahasiswa harus didorong kesadaran nya dan sikap enterpreurnya yang nantinya akan melahirkan kemandirian pada diri mereka.

## V. Kesimpulan

Revolusi industri mampu memberikan kemudahan dalam mengakses teknologi informasi sehingga semua manusia mampu terhubung dengan jejaring sosial. Tantangan yang dihadapi universitas dalam melatih lulusan untuk menghadapi revolusi ini. Pendidikan kewirausahaan dengan menggunakan teknologi digital sangat diperlukan. Semua ini sangat penting karena pengembangan kewirausahaan mengarah pada ekonomi kreatif dan digital. Setiap ilmu membutuhkan wirausahawan yang dapat mengajarkan

kewirausahaan kepada siswa. Intinya adalah dengan memberikan mereka bekal Pendidikan kewirausahaan yang memanfaatkan teknologi digital diharapkan mampu membentuk kualitas wirausaha konstruksi.

## VI. Daftar Pustaka

- Aswandi. 2001. *Perubahan Organisasi Perguruan Tinggi Swasta dari Manajemen Keormasan ke Manajemen Profesional : Studi Kasus di Universitas Putih*. Disertasi tidak diterbitkan. Malang : Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Chatab, N. 2009. *Mengawal Rancangan Pilihan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Siswanto & Sucipto, A. 2008. *Teori & Perilaku Organisasi : Suatu Tinjauan Integratif*. Malang:UIN-Malang Press.
- Sobirin, A. 2009. *Budaya Organisasi : Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : UPP-STIMYKPN.
- Syafaruddin. 2008. *Efektifitas Kebijakan Pendidikan : Konsep, Strategi dan Aplikasi Kebijakan Menuju Organisasi Sekolah Efektif*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Winardi, J. 2008. *Manajemen Perubahan (Mangement of Change)*. Jakarta : Kencana.
- Narbuko, C., & Achmadi. (2005). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khatibah. (2011). *Penelitian Kepustakaan*. Jurnal Iqra', 36-39.
- Widodo.(2004). *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta : Yayasan Kelopak.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Syafaruddin. (2008). *Efektifitas Kebijakan Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi Kebijakan Menuju Organisasi Sekolah Efektif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Trompenaars, F. (1996). *Resolving International Conflict: Culture and Business Strategy*. London Business School.7:51-68.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- Waistell, J.(2006). *Metaphorical Mediation of Organizational Change Across Space and Time*. Journal of Organizational Change Management.19:640-654.
- Winardi, J. (2008). *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Kencana.