

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era zaman revolusi industri 4.0 atau bisa disebut dengan zaman era digital, dalam menghadapi berbagai permasalahan organisasi modern dewasa ini tidak bisa atau harus mengadakan perubahan. Sebuah organisasi yang mengabaikan konsep perubahan dapat mengalami dampak buruk yang akan timbul dikemudian hari. Pada masyarakat modern yang dinamis pada masa-masa sekarang ini yaitu, perdebatan keperluan perubahan sudah tidak lagi bersifat relevan, justru yang akan timbul adalah bagaimana cara para pemimpin dan manajer perusahaan berupaya menghadapi perubahan yang mungkin tidak bisa dihindari untuk mempertahankan atau agar perusahaan mampu tetap bertahan dalam mengikuti tuntutan zaman.

Para manajer sebagai salah satu pihak yang berkepentingan berada pada garis terdepan dalam mewujudkan perubahan karena mereka dituntut dan diberi tanggung jawab oleh berbagai pihak yang berkepentingan lainnya untuk mampu menjalankan roda organisasi sedemikian rupa sehingga produk yang dihasilkan dapat diminati oleh konsumen yang gaya, perilaku dan preferensinya selalu berubah. Keberhasilan para manajer menanggapi perubahan yang terjadi memerlukan gaya manajerial yang sesuai dengan tuntutan perubahan tersebut.

Sekalipun perubahan merupakan sebuah fakta kehidupan, apabila para manajer ingin tetap efektif, maka mereka tidak mungkin membiarkan terjadinya perubahan tanpa melakukan suatu tindakan terhadapnya. Mereka harus

mengembangkan strategi-strategi untuk melaksanakan perencanaan, pengarahannya, dan untuk mengendalikan perubahan. Perubahan dengan sendirinya akan menimbulkan konflik yang tidak dapat dihindari, dengan demikian dapat kita katakan bahwa para manajer umumnya dalam rangka menerapkan manajemen perubahan, harus menerapkan pola manajemen untuk menghadapi konflik yang akan terjadi.

Di masa depan sebuah organisasi harus senantiasa melakukan perubahan dalam rangka menghadapi berbagai tantangan dalam bentuk, jenis dan intensitasnya yang belum pernah terjadi sebelumnya. Dalam hal ini nampaknya perubahan adalah suatu tuntutan yang harus dijalaninya, oleh karena: (1) Akselerasi perubahan, yang memerlukan adaptasi organisasi. (2) Perkembangan teknologi, yang mengakibatkan *acceleration of change*. (3) Semakin kompleksnya organisasi dengan semakin besarnya *organization scale*. (4) Perubahan sifat karyawan, makin berpendidikan dan profesional. (5) Tuntutan karyawan akan kebebasan kerja yang lebih besar. (6) Makin tidak populernya kekuasaan tradisional atau mempertahankan *status quo*, dimana orang semakin menghargai kekuasaan fungsional berdasarkan keahlian.

Berbagai tuntutan-tuntutan tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting. Tanpa perubahan organisasional, manajemen tidak mungkin mempertahankan keunggulannya. Harus diakui bahwa perubahan sering dilihat dari sudut pandang yang dilematik. Disatu pihak stabilitas adakalanya dirasa perlu dipertahankan dan dipelihara akan tetapi di pihak lain perubahan mesti diadakan, oleh karena itu tanpa adanya

perubahan perusahaan akan mengalami entropi dan tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan.

Dalam teori Kurt Lewin menyatakan bahwa keberhasilan perubahan dalam organisasi akan mengikuti tiga langkah, yaitu Mencairkan (*unfreezing*) perubahan untuk mengatasi tekanan baik dari perlawanan individu dengan kepatuhan kelompok, Pergerakan (*movement*) suatu proses perubahan yang mentransformasi organisasi dari status quo menjadi keadaan akhir yang diinginkan, Membekukan kembali (*refreezing*) menstabilisasi intervensi perubahan dengan menyeimbangkan antara kekuatan yang mendorong dengan yang membatasi.

Dari penjelasan-penjelasan diatas, perubahan akan dapat menimbulkan dampak positif kalau dikelola dengan baik, oleh karena itu yang harus dilakukan peneliti di industri rotan desa Trangsan yang berada di kecamatan Gatak, kabupaten Sukoharjo. Desa yang terletak antara 10-15 km sebelah barat laut dari pusat kota Sukoharjo ini sudah menjadi pusat mebel rotan sejak tahun 1940 an atau setara dengan periode akhir zaman kolonial Belanda. Berkat uluran tangan dari pihak keraton Kasunanan Surakarta, industri pengolahan rotan di desa Trangsan dapat berkembang dan berubah menjadi sentra industri pengolahan rotan terbesar di Jawa Tengah.

Perkembangan industri rotan desa Trangsan yang pesat dapat dilihat dari konsistensi produksi dan juga kegiatan ekspor produk. Jenis produk yang banyak diminati oleh pasar internasional ada pada lingkup mebel besar seperti kursi dan meja makan, kursi teras dan *coffee table*. Negara-negara yang menjadi tujuan

ekspor dari sejak awal era ekspor sampai dengan saat ini adalah Eropa, Prancis, Italia, Korea Selatan, Dubai, Amerika Serikat dan juga Australia.

Indonesia merupakan negara penghasil rotan terbesar di dunia, diperkirakan 80% bahan baku rotan di seluruh dunia dihasilkan oleh Indonesia, sisanya dihasilkan oleh Negara lain seperti: Filipina, Vietnam dan negara Asia lainnya. Daerah penghasil rotan yaitu Pulau Kalimantan, Pulau Sumatera, Pulau Sulawesi dan Pulau Papua dengan potensi rotan Indonesia sekitar 622.000 ton/tahun (Kemenperin.go.id, Selasa 27/11/2007).

Industri kerajinan rotan di Trangsan sempat terpuruk dihantam pandemi *Covid-19*, industri rotan Desa Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo, kini mulai bangkit. Pengrajin rotan mencatat tren peningkatan pesanan baik lokal hingga ekspor. Para pengrajin rotan mulai kebanjiran order dengan tujuan negara ekspor seperti Jepang, Korea Selatan, Spanyol, dan beberapa negara lain. Terjadi peningkatan order sejak akhir tahun lalu yaitu 15 sampai 20 persen. Kondisi ini membaik dibanding awal pandemi corona tahun lalu (Solopos.com, Kamis 25/3/2021). Kondisi peningkatan pesanan tidak lepas dari kebijakan-kebijakan perubahan yang terjadi di industri kerajinan tersebut.

Sehingga mengingat kondisi demikian perlu adanya penelitian pengelolaan perubahan kerja perusahaan rotan, sehingga dapat diidentifikasi dinamika perubahan kerja, penyebab, akibat dan model penanganan perubahan kerja sebagai upaya peningkatan kinerja tenaga pengrajin di industri kerajinan rotan Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penyebab perubahan organisasi yang terjadi di Primuss Sumber Jaya Trangsan, kecamatan Gatak, Sukoharjo?
2. Bagaimana akibat atau dampak perubahan organisasi baik secara individu maupun organisasional di Primuss Sumber Jaya Trangsan, kecamatan Gatak, Sukoharjo?
3. Bagaimana proses perubahan organisasi di Primuss Sumber Jaya Trangsan, kecamatan Gatak, Sukoharjo?
4. Bagaimana pendukung dan penghambat proses perubahan organisasi di Primuss Sumber Jaya Trangsan, kecamatan Gatak, Sukoharjo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi penyebab perubahan organisasi yang terjadi di Primuss Sumber Jaya Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo.
2. Untuk mengidentifikasi akibat atau dampak perubahan organisasi baik secara individu maupun organisasional di Primuss Sumber Jaya Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo.
3. Untuk menggali proses perubahan organisasi di Primuss Sumber Jaya Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo.

4. Untuk mengidentifikasi pendukung dan penghambat proses perubahan organisasi di Primuss Sumber Jaya Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Perubahan organisasi saat ini, sangat penting untuk ditelusuri mengingat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan perusahaan. Perubahan organisasi di perusahaan yang muncul bersifat sangat aktif dan mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Demikian juga perubahan organisasi mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan pengembangan organisasi yang sudah direncanakan. Pada dasarnya, perubahan organisasi di perusahaan akan menjelma dalam berbagai wujudnya seperti penyebab, akibat hingga dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Adanya nilai manfaat ganda dibalik penelusuran perubahan organisasi di industri rotan Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo. Oleh karena itu, manfaat penelitian ini:

1. Memberikan analisis karakteristik perubahan organisasi yang spesifik pada industri kerajinan rotan Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.
2. Bagi pelaku usaha di sektor industri rotan, baik pemerintah maupun swasta, manfaatnya dapat memacu untuk mengetahui berbagai karakteristik dan pengaruh perubahan organisasi sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan perusahaan pada industri rotan Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo khususnya, umumnya industri kerajinan rotan di Indonesia.

3. Bagi Pemkab Sukoharjo dan Pemprov Jawa Tengah yaitu dapat mengetahui berbagai karakteristik perubahan organisasi, sebab akibat, dan juga dampak sehingga dalam menentukan kinerja karyawan di industri rotan baik swasta maupun pemerintah.
4. Bagi dunia Pendidikan khususnya di perguruan tinggi dapat menjadi sumber untuk pengembangan ilmu SDM dan Perilaku Keorganisasian dan sumber acuan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.