

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dunia selalu berubah dan manusia, dengan rasa sakit yang lebih besar atau lebih kecil selalu beradaptasi untuk bertahan hidup. Yang kita lihat beberapa dekade terakhir adalah percepatan besar dalam kecepatan perubahan yang telah terjadi. Sementara dibutuhkan 76 tahun agar pengguna telepon menjadi 50 juta pengguna.

Dimulai pada awal abad ke-21, penyebaran praktik pengelolaan perubahan organisasi oleh perusahaan konsultan global menarik perhatian para ahli di bidang tersebut. Mereka mulai berorganisasi menjadi asosiasi profesional dengan tujuan mengembangkan standar, proses, dan kode. Maka dimulailah generasi ketiga manajemen perubahan organisasi struktur yang terorganisasi dengan baik yang diprakarsai oleh perusahaan konsultan besar, yang menyumbungkan sejumlah besar pengetahuan profesional.

Para pemain yang terlibat dalam inisiatif perubahan disebut pemangku kepentingan. Pemangku kepentingan adalah entitas, individu atau sekelompok individu yang akan secara langsung atau tidak langsung terpengaruh oleh perubahan. Pemangku kepentingan itu meliputi, karyawan perusahaan, vendor, serikat kerja, pelanggan, lembaga, pemerintah (Wibowo, 2021).

Organisasi modern dewasa ini dalam menghadapi berbagai permasalahan tidak bisa tidak atau harus mengadakan perubahan. Sebuah

organisasi yang mengabaikan konsep perubahan akan mengalami dampak buruk yang timbul dikemudian hari. Pada masyarakat modern yang dinamis pada masa-masa sekarang ini, perbedapatan perlunya perubahan tidak lagi bersifat revelan, justru yang akan timbul adalah bagaimana para manajer dan pemimpin-pemimpin perusahaan mampu menghadapi perubahan yang mungkin di hindari, yang setiap waktu dihadapi oleh mereka dalam rangka untuk mempertahankan atau agar perusahaan mampu tetap bertahan dalam mengikuti tuntutan zaman.

Kemajuan organisasi tidak terlepas dari berfungsinya semua sistem yang ada. Peningkatan kinerja karyawan berpengaruh untuk menciptakan perubahan itu sendiri. Banyak kinerja karyawan yang dinyatakan kurang optimal seperti pelayanan, pencapaian target, malas dan masih kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Untuk itu manajemen perubahan diperlukan untuk meningkatkan kinerja tersebut. Dengan adanya hal tersebut tidak melepas peran 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 menggapai perubahan yang terjadi memerlukan gaya manjerial 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 pula manajemen untuk menghadapi konflik yang akan terjadi.

Dimasa depan sebuah organisasi harus senantiasa melakukan perubahan dalam rangka menghadapi berbagai tantangan yang bentuk, jenis dan intensitasnya belum pernah terjadi sebelumnya. Dalam hal ini nampaknya perubahan adalah suatu tuntutan yang harus dijalaninya, oleh karena: (1) Akselesari perubahan, yang memerlukan adaptasi organisasi. (2) Perkembangannya 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.

Ada perubahan yang tidak dapat dihindari satu-satunya pilihan adalah beradaptasi atau mati. Banyak perusahaan menggunakan pendekatan yang dipaksakan sebagai strategi manajemen. Budaya yang dipaksakan ditandai

oleh individualisme. Tim tidak diperlukan karena makhluk superior adalah satu-satunya yang mampu membuat keputusan. Membuat orang menjadi tidak kreatif dan tidak dapat berkontribusi pada evolusi organisasi.

Namun perubahan membawa ketidaknyamanan dalam organisasi yang terkena dampak. Akan tetapi, perubahan tidak dapat dihindari untuk evolusi organisasi. Perusahaan-perusahaan yang tidak berubah tidak dapat berkembang dan dapat menjadi usang, akhirnya perusahaan tersebut dapat berakhir dengan kegagalan.

Industri Rotan Trangsan diawali pada tahun 1927 pada saat zaman kolonial. Pada saat itu sudah banyak warga Desa Trangsan yang menjadi pengrajin, seperti membuat keranjang, rak, tempat pakaian, anyaman bambu dan lainnya. Kasunanan Surakarta pada saat itu memiliki ketertarikan pada produk di Trangsan tidak hanya Kasunanan Surakarta yang memiliki ketertarikan akan produk tersebut tetapi daerah Jawa Timur, seperti Madiun, Bondowoso, Kertosono dan lainnya. Pada saat dulu anyaman yang digunakan yaitu rotan dan frame menggunakan bambu. Pada tahun 80-an karena perkembangan yang pesat, pemerintah memberikan pelatihan kepada pengrajin di Desa Trangsan agar dapat lebih memiliki kreatifitas dan inovasi. Karena perkembangan yang sangat pesat banyak pengrajin-pengrajin yang berdatangan ke Desa Trangsan terutama dari Gunung Kidul. Pada tahun 1998 saat Indonesia sedang mengalami krisis, penjualan di Desa Trangsan mengalami peningkatan yang signifikan di pangsa pasar ekspor, dikarenakan

kenaikan dollar yang semula hanya Rp 2500 menjadi Rp 12.500. Penjualan tersebut mengalami kenaikan hingga tahun 2007.

Dari penjelasan-penjelasan diatas, perubahan akan dapat menimbulkan dampak positif kalau di kelola dengan baik, oleh karena itu yang harus dilakukan penelitian terutama di industri Rotan Trangsan Gatak Sukoharjo. Industri kerajinan rotan di Trangsan sempat terpuruk dihantam pandemi Covid-19, industri rotan Desa Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo, kini mulai bangkit. Pengrajinan rotan mencatat tren peningkatan pesanan baik lokal hingga ekspor. Para pengrajin mulai kebanjiran order dengan tujuan negara ekspor seperti Jepang, Korea Selatan, Spanyol, dan beberapa negara lain. Terjadi peningkatan order terjadi 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 yang terjadi di industri kerajinan tersebut.

Sehingga mengingat kondisi demikian perlu adanya penelitian pengelolaan perubahan kerja perusahaan rotan, sehingga dapat diidentifikasi implikasi perubahan kerja, penyebab, akibat di industri kerajinan rota Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimana penyebab perubahan organisasi yang terjadi di Rotan Kita Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo?

2. Bagaimana akibat atau dampak perubahan organisasi di Rotan Kita Furniture & Art Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo?
3. Bagaimana proses perubahan organisasi di Rotan Kita Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo?
4. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat proses perubahan organisasi di Rotan Kita, Kecamatan Gatak, Sukoharjo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini :

1. Mengidentifikasi penyebab perubahan organisasi yang terjadi di Rotan Kita Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo.
2. Mengidentifikasi akibat atau dampak perubahan organisasi di Rotan Kita Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo.
3. Mengidentifikasi proses perubahan organisasi di Rotan Kita Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo.
4. Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat proses perubahan organisasi di Rotan Kita 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 kerajinan rotan Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo. Oleh karena itu, manfaat penelitian ini:

1. Memberikan analisis perubahan organisasi yang spesifik pada Rotan Kita Trangsan, Kecamatan Gatak, Sukoharjo, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.
2. Bagi pelaku usaha disektor industri kerajinan rotan, baik pemerintah maupun swasta, manfaatnya dapat memacu untuk mengetahui berbagai pengaruh perubahan organisasi sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan perusahaan pada industri kerajinan rotan di Indonesia.
3. Bagi Pemkab Sukoharjo dan Pemprov Jawa Tengah yaitu dapat mengetahui berbagai karakteristik perubahan organisasi, sebab dan akibat dan juga dampak sehingga dalam menentukan regulasi dan kebijakan di era otonomi daerah dapat lebih mempengaruhi kinerja karyawan di Industri 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 kelanjutan pada bidang yang sama.