**MENGETAHUI SECARA MENDALAM TENTANG PERUBAHAN INKREMENTAL DAN PERUBAHAN TRANSFORMASIONAL**

Raman1 B. Herawan Hayadi2 Furtasan Ali Yusuf2 Dede Nurhasanah4 Eko Prasetyo5

Magister Manajemen, Universitas Bina Bangsa, Banten, Indonesia.

Email : mamanraman21@gmail.com1 , b.hermawan.hayadi@gmail.com2, fay@binabangsa.ac.id3, dedenurhasanah40@gmail.com4, ekoprasetyooke1@gmail.com5

**Abstrak**

Perubahan dapat diartikan sebagai peralihan ke situasi atau keadaan yang baru atau berbeda. perubahan adalah misi paling berisiko di organisasi mana pun, dengan 70% inisiatif perubahan tidak berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perubahan terbagi atas dua yaitu inkremental dan tranformasional. Tujuan penulisan ini untuk mengetahui secara mendalam terkait perubahan inkremental dan transformasional. Metode yang digunakan menggunakan studi literatur. Perubahan inkremental memiliki 3 tipe, *Smooth incremental change*, *Bumpy incremental change* dan *Discontinuous change*. Dan perubahan transformasional juga terbagi atas 3 tipe juga. Penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan inkremental adalah peruabahan yang baik karena terjadi sepanjang waktu dalam organisasi dan membantu meningkatkan atau memodifikasi produk, proses, prosedur, atau sistem yang ada.

**Kata Kunci:** Perubahan; Inkremental, transformasional

***Abstract***

*Change can be defined as the preservation of a new or different situation or state. Change is the riskiest mission in any organization, with 70% of change initiatives failing to achieve their stated goals. Change is divided into two, namely incremental and transformational. The purpose of this writing is to find out in depth regarding incremental and transformational change. The method used uses literature study. Incremental changes have 3 types, Smooth incremental changes, Bumpy incremental changes and Discontinuous changes. And transformational change is also divided into 3 types too. This research shows that incremental change is good change because it occurs over time in an organization and helps improve or modify existing products, processes, procedures, or systems.*

***Keywords:*** *Change; Incremental, transformational*

**Pendahuluan**

Era globalisasi yang mendunia menyebabkan perubahan yang begitu cepat baik dalam produk baru, pasar baru, cara berpikir dan kompetensi baru serta teknologi baru (Tinambunan, 2023). Perubahan tersebut dapat menjadi peluang dan/atau tantangan dalam menghadapi persaingan. Perubahan dianalogikan sebagai sebuah “perjalanan”. Di dalam perspektif manajemen, perubahan adalah kebutuhan. "Perubahan" dalam arti luas adalah respon yang direncanakan atau tidak direncanakan untuk menghadapi tekanan dan membangun kekuatan (Kumar, 2003). Beer (2000) menyatakan berubah itu adalah memilih tindakan yang berbeda dari sebelumnya, perbedaan itulah yang menghasilkan suatu perubahan. Perubahan dapat diartikan sebagai peralihan ke situasi atau keadaan yang baru atau berbeda.

Perubahan dapat didefinisikan sebagai proses di mana suatu entitas bergerak dari kondisi awal ke kondisi yang berbeda. Namun, perubahan adalah misi paling berisiko di organisasi mana pun, dengan 70% inisiatif perubahan tidak berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan (Beer, 2000). Perubahan dapat terjadi karena manajer bereaksi terhadap perubahan lingkungan atau karena mereka mengantisipasi keadaan lingkungan organisasi di masa depan (Nasir, 2021). Menurut Pham Minh & Pham Thi Thanh (2023), sangat penting bagi setiap manajemen untuk memahami sifat perubahan dan mengelolanya secara efektif. Menurut Manurung & Harahap (2022), perubahan terbagi atas dua, pertama perubahan kecil (perubahan inkremental) dan kedua perubahan besar (perubahan transformasional).

Perubahan inkremental dalam perubahan organisasi mengacu pada perubahan yang dilakukan secara bertahap, terukur, dan evolusioner. Pendekatan ini cenderung fokus pada peningkatan kecil atau perubahan progresif dalam struktur, proses, atau budaya organisasi. Perubahan kecil biasanya merupakan hasil suatu analisis rasional dan proses perencanaan. Perubahan ini merupakan suatu tujuan yang diinginkan dengan serangkaian langkah khusus untuk mewujudkannya (Manurung & Harahap, 2022). Perubahan Incremental adalah perubahan secara kontinyu dilakukan suatu organisasi untuk memelihara keseimbangan umum organisasi (Prastyani, 2020). Tujuannya adalah untuk membuat perubahan yang lebih mudah diterima dan diimplementasikan oleh anggota organisasi tanpa mengganggu kelangsungan operasional secara drastis.

Di sisi lain, pendekatan transformational dalam perubahan organisasi melibatkan perubahan yang lebih mendalam, signifikan, dan mendasar. Pendekatan ini seringkali mengubah secara radikal aspek-aspek kunci dari organisasi seperti visi, nilai, struktur organisasi, atau budaya perusahaan. Perubahan transformasional bertujuan untuk menciptakan perubahan yang fundamental dalam organisasi guna mencapai tujuan jangka panjang dan menjawab tantangan yang lebih besar.

Kedua pendekatan ini memiliki kelebihan dan tantangan masing-masing. Sedangkan pendekatan incremental mungkin lebih mudah diterima dan diimplementasikan oleh anggota organisasi, pendekatan transformational dapat memberikan dampak yang lebih besar dan lebih revolusioner dalam jangka panjang. Pemilihan antara pendekatan incremental vs transformational akan tergantung pada tujuan perubahan, kondisi organisasi, serta tingkat kesiapan dan dukungan dari pihak terkait. Oleh karena itu tujuan dari penulisan ini untuk mengetahui lebih jauh terkait perubahan inkremental dan perubahan transformasional.

**Metode**

Metode yang digunakan adalah metode studi literatur. Studi literatur dengan mengumpulkan referensi yang terdiri beberapa penelitian terdahulu yang kemudian dikompilasi untuk menarik kesimpulan.

**Hasil dan Pembahasan**

Ada dua strategi perubahan dalam organisasi yang diusulkan oleh Osborne & Brown (2005), yaitu strategi perubahan transformasional dan perubahan inkremental***.*** Menurut Manurung & Harahap (2022), perubahan terbagi atas dua, perubahan inkremental dan perubahan transformasional, perubahan inkremental merupakan perubahan yang kecil dan perubahan transformasional yaitu peruabahan yang besar. Dalam literatur manajemen perubahan, perubahan tingkat pertama dianggap sebagai perubahan bertahap atau berkelanjutan, dan perubahan tingkat kedua adalah perubahan yang transformasional, revolusioner, dan terputus-putus (Chowdhury & Chandra Shil, 2022). Berikut ini dijelaskan tentang perubahan inkremental dan juga perubahan transformasional:

***Perubahan Inkremental***

Perubahan inkremental menunjukkan bahwa perubahan harus dilaksanakan secara bertahap (Patrickson & Bamber, 1995). Perubahan inkremental terjadi sepanjang waktu dalam organisasi dan membantu meningkatkan atau memodifikasi produk, proses, prosedur, atau sistem yang ada. Perubahan bertahap lebih umum dan umumnya digunakan untuk memaksimalkan kinerja jangka pendek (Jhonson, 2010). Perubahan tersebut biasanya bersifat bertahap, berorientasi pada proses, terfokus pada manfaat jangka panjang, dan diharapkan oleh berbagai pemangku kepentingan organisasi (Pham Minh & Pham Thi Thanh, 2023). Biasanya memiliki fokus internal pada sumber daya, strategi, dan proses. Menurut (Odenyo, Bengat, & Rotich, 2015), perubahan inkremental ini paling baik karena dilaksanakan melalui perubahan yang berurutan, terbatas, dan dinegosiasikan. Perubahan bertahap terjadi ketika masing-masing bagian dalam suatu organisasi semakin banyak menangani satu masalah dan satu tujuan pada satu waktu.

Tiga tipe perubahan menurut Grundy (1993); Soliha & Hersugondo (2018):

1. *Smooth incremental change* yaitu perubahan yang berlangsung secara pelan dan dengan cara yang sistematis dan dapat diprediksi.
2. *Bumpy incremental change* yang dikarakteristikkan sebagai periode yang relatif aman ditandai dengan akselerasi dalam langkah perubahan.
3. *Discontinuous change* yang didefinisikan sebagai perubahan yang sangat cepat pada strategi, struktur atau budaya.

***Perubahan Transformasional***

Kleiner & Corrigan (1989); Taufik & Warsono (2020) perubahan transformasional dapat digambarkan sebagai perubahan radikal dan inovatif yang menunjukkan terobosan besar dengan pola perilaku dan perubahan dalam organisasi. Transformasi organisasi yang sukses hanya dapat dicapai dengan kepemimpinan yang 'tepat' dan menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan termasuk menjadi kuat, kompeten, dan berpikir lateral. Sedangkan perubahan transformasional dikaitkan dengan perubahan yang secara signifikan mengubah budaya organisasi (Brown & Mei 2012). Perubahan transformasional merupakan perubahan mendalam yang menuntut cara baru untuk berpikir dan berperilaku. Perubahan ini mempunyai lingkup luas, tidak berhubungan dengan masa lalu, dan umumnya tidak dapat dikembalikan ke kondisi asal perubahan (Manurung & Harahap, 2022). Perubahan transformasional lebih rumit dibandingkan perubahan inkremental, yang didasarkan pada reorganisasi atau pembongkaran metode-metode operasi yang sudah ketinggalan zaman untuk menerapkan keadaan baru yang telah dikenal. Perubahan terencana ini menghasilkan perubahan kecil dan bertahap. Dipercaya bahwa perubahan yang ditransformasikan adalah yang paling menantang karena lebih signifikan dan lebih menegangkan karena diterapkan dan dilaksanakan dalam waktu yang sangat singkat (Siddiqi et al., 2022).

Perubahan transformasional berkaitan dengan penerapan struktur baru atau perubahan strategi dan visi (Chowdhury & Chandra Shil, 2022). Perubahan transformasional adalah rekonseptualisasi radikal terhadap misi, budaya, faktor penentu keberhasilan, bentuk, kepemimpinan organisasi, dan lain-lain. Fletcher (1990) mendefinisikan perubahan transformasional sebagai perubahan mendasar dalam persepsi, nilai dan kesadaran. Dengan perubahan seperti ini, makna baru bagi organisasi terbentuk dan sepenuhnya mengubah cara merespons lingkungannya. Flamholtz & Randle (1998) mengidentifikasi tiga jenis perubahan transformasional yaitu, transformasi tipe 1 terjadi ketika suatu organisasi berpindah dari struktur manajemen kewirausahaan ke struktur manajemen profesional. Transformasi tipe 2 adalah revitalisasi perusahaan-perusahaan yang sudah mapan. Dalam transformasi ini organisasi berada di pasar yang sama tetapi membangun kembali dirinya agar dapat beroperasi lebih efektif. Pada transformasi Tipe 3, bisnis mengubah visinya secara mendasar.

**Kesimpulan**

Dari literatur diatas disimpulkan bahwa perubahan terbagi atas dua yaitu perubahan inkremental dan juga transformasional. Perubahan inkremental perubahan inkremental ini paling baik karena dilaksanakan melalui perubahan yang berurutan, terbatas, dan dinegosiasikan. Sedangkan perubahan transformasional merupakan perubahan mendalam yang menuntut cara baru untuk berpikir dan berperilaku. Perubahan ini mempunyai lingkup luas, tidak berhubungan dengan masa lalu, dan umumnya tidak dapat dikembalikan ke kondisi asal perubahan

**Daftar Pustaka**

Beer, M., & Nohria, N. (2000). *Breaking the code of change, 78*(3), pp. 133–141. Boston, MA: Harvard business school press

Brown, W., & May, D. (2012). Organizational change and development: The efficacy of transformational leadership training. *Journal of Management Development, 31*(6), 520-536.

Chowdhury, A., & Chandra Shil, N. (2022). Understanding change management in organizational context: revisiting literature. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, *1*(19), 28–43. <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2022-1/19-03>

Flamholz, E. G., & Randle, Y. (1998). Changing the game: Organisational transformations of the first, second, and third kinds. New York, NY: Oxford University Press.

Fletcher, B. R. (1990). *Organization Transformation Theorists and Practitioners: Profiles and Themes.* New York: Praeger Publishers

Johnson, M. P. (2010). *A typology of domestic violence: Intimate terrorism, violent resistance, and situational couple violence*. Upne.

Kleiner, & Corrigan, W. 1989. Understanding organisational change, Leadership & Organization. *Development Journal, 10*(3), 25–31.

Kumar. (2003). *Management of Change in Government.* CGG Collected Working.

Manurung, F. E., & Harahap, M. I. (2022). Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, *2*(1), 1365–1371.

Nasir, A. (2021). Model Evolusioner dan Revolusioner Perubahan Organisasi. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulawesi Selatan*, *2*(4), 438–450.

Odenyo, M., Bengat, J., & Rotich, J. (2015). ‘Organizational Change and Resistance Dilemmas’ Resolution Approaches and Mechanisms. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, *III*(2), 1–17.

Osborne, S. P., & Brown, K. 2005. *Managing Change and Innovation in Public Service Organizations.* New York: Routledge.

Patrickson, M., & Bamber, G. 1995. Introduction. In M. Patrickson, V. Bamber, & G. Bamber (Eds.), *Organisational Change Strategies, Case Studies of Human Resource and Industrial Relations Issues.* Melbourne: Longman.

Pham Minh, H., & Pham Thi Thanh, H. (2023). *A Framework for Managing Organizational Change in the Context of Digital Transformation*. Atlantis Press International BV. <https://doi.org/10.2991/978-94-6463-150-0_27>

Prastyani, D. (2020). *Modul Manajemen Perubahan dan Pengembangan*. Esa Unggul.

Siddiqi, Z., Mirani, M., Nasim, S., & Raza, M. (2022). Challenges of Change Management in SMEs of Pakistan Systematic Narrative Review. *Market Forces*, *17*(1), 185–202. <https://doi.org/10.51153/mf.v17i1.544>

Soliha, E., & Hersugondo. (2018). Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi. *Fokus Ekonomi*, *7*(2), 83–93. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=110046&val=550>

Taufik, T., & Warsono, H. (2020). Birokrasi Baru Untuk New Normal: Tinjauan Model Perubahan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Di Era Covid-19. *Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, *2*(1), 1–18. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v2i1.8182>

Tinambunan, A. P. (2023). Diagnosa Penyakit dan Model Perubhan pada UNIKA Santo Thomas Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, *23*(1), 208–224.