

CHANGE CHANGE CHANCE: TRANSFORMASI NILAI DALAM MANAJEMEN PERUBAHAN

Eka Triyani¹

eka.112311364@mhs.pelitabangsa.ac.id¹

Ranty Wulandari²

rantywulandari22@gmail.com²

Achmad Rasyid³

achmadrasyid123455@gmail.com³

Septian Umar Rizqi⁴

septiankiki3@gmail.com⁴

Raniasari Bimanti Esthi⁵

raniasari@pelitabangsa.ac.id⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Pelita Bangsa

ABSTRACT

The “Change Change Chance” seminar aims to provide an in-depth understanding of value transformation in dealing with change, both at the individual, community, and organizational levels. Through a conceptual and reflective approach, speaker Bhartolomeus Bagus Praba Kuncara invites participants to explore four main aspects of change: the definition of change, types of change, the process of change, and attitudes that must be developed to respond to change adaptively and responsibly. The seminar was attended by 40 students and included pre-test and post-test sessions to measure increased understanding. The evaluation results showed a significant increase, proving that value transformation is the key to responding to today's challenges wisely.

Keywords: *Change, Value Transformation, Responsive, Change Management, Adaptation.*

ABSTRAK

Seminar “Change Change Chance” bertujuan memberikan pemahaman mendalam mengenai transformasi nilai dalam menghadapi perubahan, baik di tingkat individu, komunitas, maupun organisasi. Melalui pendekatan konseptual dan reflektif, pemateri Bhartolomeus Bagus Praba Kuncara mengajak peserta untuk mengeksplorasi empat aspek utama perubahan: definisi perubahan, jenis-jenis perubahan, proses terjadinya perubahan, serta sikap yang harus dikembangkan untuk merespons perubahan secara adaptif dan bertanggung jawab. Seminar diikuti oleh 40 mahasiswa dan mencakup sesi pre-test dan post-test untuk mengukur

peningkatan pemahaman. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan, yang membuktikan bahwa transformasi nilai adalah kunci dalam menyikapi tantangan masa kini secara bijaksana.

Kata Kunci: Perubahan, Transformasi Nilai, Responsif, Manajemen Perubahan, Adaptasi.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan digitalisasi yang bergerak cepat, perubahan bukan hanya sebuah kemungkinan, tetapi sebuah keniscayaan. Individu dan organisasi dituntut untuk tidak hanya mampu mengikuti perubahan, tetapi juga memaknainya sebagai peluang (*chance*) untuk berkembang. Namun, tidak semua perubahan membawa hasil positif jika tidak disikapi dengan tepat. Maka, penting adanya pemahaman konseptual dan praktis mengenai bagaimana perubahan terjadi dan bagaimana kita sebagai individu dapat meresponsnya secara efektif.

Melalui seminar ini, mahasiswa diharapkan mampu membangun kesadaran diri, nilai, dan sikap dalam menghadapi dinamika perubahan, baik di lingkungan pribadi, sosial, maupun profesional.

LITERATURE RIVIEW

Tiga Tahap Teori Lewin dalam Manajemen Perubahan

Kurt Lewin memperkenalkan model perubahan terencana dalam 3 tahapan, yaitu Mencairkan (*Unfreeze*), Perubahan (*Movement*) dan Membekukan Kembali (*Refreeze*). Menurut Lewin, langkah pertama dalam proses perubahan perilaku adalah mencairkan situasi atau status quo yang ada. Status quo disini dianggap sebagai keadaan keseimbangan yang

berlaku. Proses mencairkan merupakan proses yang diperlukan untuk mengatasi tekanan secara individual dan kelompok serta dilakukan melalui 3 metode, pertama dengan meningkatkan faktor-faktor pengerak yang bisa menjauhkan individu atau kelompok dari situasi status quo yang berlaku saat ini. Kedua, mengurangi kekuatan-kekuatan negatif yang dapat menahan pergerakan yang menjauhi kondisi keseimbangan saat ini. Sedangkan metode ketiga adalah menemukan kombinasi dari dua metode diatas. Dalam kondisi ini ini, terdapat beberapa aktivitas yang dapat membantu proses mencairkan, termasuk didalamnya adalah memotivasi peserta perubahan dengan menyiapkan mereka untuk perubahan, membangun kepercayaan dan mengenali kebutuhan akan perubahan serta secara aktif berpartisipasi dalam mengidentifikasi permasalahan dan berdiskusi secara berkelompok untuk menemukan solusinya.

Tahapan kedua dalam model Lewin adalah perubahan (*Movement*). Dalam tahap ini, merupakan hal yang penting untuk menggerakkan system yang ditargetkan menuju keseimbangan baru. Terdapat tiga aktivitas yang dapat membantu dalam proses pergerakan ini, yaitu meyakinkan karyawan atau peserta

bahwa kondisi status quo yang mereka Jalani saat ini tidak bermanfaat dan memotivasi mereka untuk melihat permasalahan dari sudut pandang yang baru dan berbeda, bekerja secara bersama-sama dalam hal-hal yang baru, memiliki informasi yang relevan serta memiliki hubungan antara yang satu dengan yang lainnya dengan saling menghormati serta memiliki pimpinan yang mendukung perubahan tersebut.

Tahap ketiga dari model Lewin adalah membekukan kembali (*Refreezing*). Tahap ini perlu dilakukan setelah perubahan diimplementasikan dengan tujuan untuk mempertahankan keberlanjutannya. Jika tahap ini tidak dilakukan, perubahan yang terjadi akan berlaku secara singkat dan perilaku akan kembali ke keseimbangan yang lama. Tahapan ini merupakan proses integrasi dari nilai-nilai yang baru untuk berlaku pada komunitas yang ada. Tujuan utama dari tahap ini adalah untuk stabilisasi keseimbangan baru yang dihasilkan dari perubahan dengan menyeimbangkan antara faktor-faktor penggerak dan penghambat perubahan. Salah satu tindakan yang dapat digunakan untuk mengimplementasikan langkah ketiga dari Lewin ini adalah memperkuat pola baru dan menetapkan pola-pola tersebut dalam bentuk mekanisme secara formal dan informal termasuk didalamnya meliputi kebijakan dan prosedur.

Dapat disimpulkan bahwa Model Lewin mengilustrasikan pengaruh kekuatan baik yang mendorong atau menghambat perubahan. Dalam hal ini, faktor penggerak yang akan mendorong perubahan secara positif, sedangkan faktor penghambat akan menahan perubahan kembali kepada status quo yang berlaku

sebelumnya. Dengan demikian, perubahan akan terjadi ketika faktor penggerak lebih besar dibandingkan faktor penghambat. (Mellita & Elpanso, 2020)

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Perubahan (What is Change?)

Perubahan secara umum didefinisikan sebagai pergeseran dari satu kondisi ke kondisi lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perubahan adalah proses, cara, atau perbuatan menjadikan sesuatu berbeda. Dalam konteks organisasi, perubahan adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang di inginkan guna meningkatkan efektivitasnya. (Nasution et al., 2017)

2. Jenis-Jenis Perubahan (What Kinds of Change?)

Dalam seminar, Bhartolomeus Bagus Praba Kuncara mengklasifikasikan perubahan menjadi lima bentuk utama, yang juga mencerminkan bentuk-bentuk transformasi dalam kehidupan pribadi, sosial, dan organisasi:

- 1) Deformation (Kerusakan): Perubahan dari kondisi utuh menjadi rusak. Konsep ini sejalan dengan teori regresif, di mana perubahan membawa dampak negatif karena tidak dikelola dengan baik. Dalam dunia organisasi, contohnya adalah perusahaan yang kehilangan reputasi karena skandal internal.
- 2) Restoration (Pemulihan): Proses mengembalikan keadaan yang rusak ke bentuk semula.

Restorasi mencerminkan proses pemulihan moral, budaya, atau sistem organisasi setelah mengalami krisis, dan relevan dengan konsep organizational recovery.

- 3) Transformation (Naik Kelas): Transformasi menandakan peningkatan kualitas tanpa mengubah fungsi dasar. Contohnya adalah peningkatan layanan pelanggan tanpa mengubah produk utama. Hal ini sejalan dengan continuous improvement dalam teori Kaizen dari Jepang.
 - 4) Modification (Dipercantik): Merupakan perubahan kosmetik atau penyesuaian minor. Dalam marketing, ini identik dengan product redesign atau rebranding, tanpa mengubah inti layanan.
 - 5) Metamorphosis (Lahir Kembali): Perubahan spiritual atau mental yang menghasilkan pencerahan atau transformasi nilai.
3. Bagaimana Perubahan Terjadi (How Change Happens?)

Perubahan bukanlah sesuatu yang muncul tiba-tiba tanpa sebab. Dalam banyak kasus, perubahan merupakan hasil dari dinamika internal dan eksternal yang saling mempengaruhi. Model klasik seperti *Force Field Analysis* dari Kurt Lewin menunjukkan bahwa perubahan terjadi karena adanya dorongan kekuatan pendorong (driving forces) yang lebih besar dari kekuatan penahan (restraining forces).

Dalam seminar, dijelaskan bahwa perubahan negatif (dari baik menjadi buruk) dapat terjadi dengan mudah akibat kelalaian,

kesalahan, atau sikap tidak peduli. Hal ini menunjukkan bahwa pasivitas adalah salah satu penyebab utama degradasi nilai atau sistem. Sebaliknya, perubahan positif (dari buruk menjadi baik) menuntut perjuangan, kesadaran kolektif, dan momentum yang tepat. Proses perubahan positif seringkali melalui tahapan konflik, komunikasi intensif, hingga rekonstruksi identitas atau sistem. Hal ini didukung oleh teori Bass yang menyatakan bahwa *Transformational Leadership* pemimpin harus mampu mendorong perubahan dengan membangkitkan motivasi, nilai, dan tujuan yang lebih tinggi pada pengikutnya. (Roni Harsoyo, 2022)

Kisah negara Venezuela menjadi contoh konkret dari kegagalan mengelola potensi besar karena ketidaksiapan menghadapi konflik internal dan ketidakjelasan arah ideologi. Hal ini menegaskan bahwa perubahan bukan hanya soal kemampuan teknis, tetapi juga soal kepemimpinan dan nilai kolektif.

4. Sikap terhadap Perubahan (How About Us?)

Respon terhadap perubahan menjadi faktor penentu keberhasilan transformasi. Bersikap reaktif berarti merespons perubahan dengan impulsif atau emosional tanpa analisis mendalam. Sebaliknya, bersikap responsif adalah kemampuan untuk menyerap, mengolah, dan menanggapi perubahan secara bijak dan strategis.

Untuk menjadi responsif, seseorang perlu mengembangkan lima kompetensi utama:

- 1) Adaptabilitas: Kemampuan menyesuaikan diri terhadap kondisi baru.
- 2) Akuntabilitas: Tanggung jawab atas tindakan dan keputusan. Di

era digital, akuntabilitas menjadi langka karena munculnya budaya anonimitas.

- 3) Inisiatif: Keinginan untuk bertindak proaktif tanpa menunggu perintah. Ini merupakan salah satu kompetensi utama dalam *self-leadership*.
- 4) Komunikasi: Keterampilan menyesuaikan komunikasi berdasarkan konteks, lawan bicara, dan medium komunikasi. Hal ini penting untuk mencegah konflik dan mempercepat kolaborasi.
- 5) Resiliensi: Kemampuan bertahan dalam tekanan atau krisis, sering disebut sebagai *mental toughness* atau ketahanan psikologis.

Dalam menghadapi perubahan yang tidak diinginkan, empat fondasi perlu dibangun:

1. Mindset positif sebagai dasar interpretasi terhadap situasi.
2. Faith (iman/visi masa depan) untuk memberi arah.
3. Grit, yaitu ketekunan jangka panjang untuk tujuan besar.

Action, yaitu keberanian mengambil langkah awal, meskipun berat. (Praba Kuncara, 2025)

METODE PENELITIAN

Seminar dilaksanakan pada 14 Juni 2025 di Universitas Pelita Bangsa dengan peserta sebanyak 40 mahasiswa. Pemateri menyampaikan materi menggunakan metode presentasi interaktif, tanya jawab, serta refleksi kasus.

Untuk mengukur pemahaman peserta, digunakan instrumen pre-test dan post-test berupa lima soal esai yang mencakup:

1. Apa itu perubahan?
2. Apa saja jenis perubahan dan maknanya?
3. Bagaimana gambar besar suatu perubahan terjadi?
4. Apa saja fondasi yang perlu dibangun untuk menghadapi perubahan yang tidak diinginkan ?

Kemampuan apa saja yang penting dikembangkan dalam menghadapi perubahan?.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil evaluasi:

Jenis Tes	Rata-Rata Nilai
Pre-test	58,25
Post-test	86

Terjadi peningkatan pemahaman sebesar 27,75 poin. Ini menunjukkan bahwa pendekatan seminar yang menggabungkan teori, refleksi, dan studi kasus berhasil menanamkan pemahaman yang lebih dalam terhadap peserta. Secara kualitatif, peserta juga menunjukkan peningkatan kepekaan terhadap nilai-nilai pribadi dan sosial dalam menghadapi perubahan. Banyak peserta menyatakan bahwa mereka menjadi lebih sadar bahwa perubahan besar dimulai dari perubahan cara berpikir dan cara merespons.

KESIMPULAN

Perubahan adalah proses alami yang dapat membawa dampak positif atau negatif tergantung pada bagaimana manusia menyikapinya. Melalui seminar “Change Change Chance”, peserta memperoleh

wawasan bahwa perubahan adalah kesempatan untuk lahir kembali secara nilai dan mental. Dibutuhkan respons yang sadar, tanggung jawab, komunikasi yang baik, serta ketangguhan dalam menjalaninya. Transformasi nilai adalah kunci utama dalam menghadapi tantangan perubahan di era modern, dan pendidikan karakter berbasis refleksi adalah salah satu cara paling efektif untuk mempersiapkan generasi muda dalam mengelola perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mellita, D., & Elpanso, E. (2020). Model Lewin Dalam Manajemen Perubahan Teori Klasik Menghadapi Disrupsi Dalam Lingkungan Bisnis. *Mbia*, 19(2), 142–152.
<https://doi.org/10.33557/mbia.v19i2.989>
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., & Nasution, S. M. A. (2017). Pembinaan Pengelolaan Manajemen Usaha Dan E-Marketing Pada Pelaku Usaha Industri Mikro Pengrajin Sepatu Di Kecamatan Medan Denai. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 23(2), 292.
<https://doi.org/10.24114/jpkm.v23i2.7028>
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262.
<https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Praba Kuncara, B. B. (2025). Materi Seminar "Change Change Chance". Ananta Foundation.