
REFLEKSI HARIAN SEBAGAI UPAYA ADAPTASI PERILAKU INDIVIDU DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN ORGANISASI

Vera Periska

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Email: veraperiska796@gmail.com

Abstrak

Perubahan dapat didefinisikan secara luas sebagai Proses dimana metode kerja baru, sasaran kinerja, dan lintasan perbaikan dipertahankan untuk jangka waktu yang sesuai dengan konteks tertentu. Perubahan organisasi merupakan proses yang tidak dapat dihindari dalam dunia kerja modern. Dalam menghadapi perubahan tersebut, individu perlu memiliki strategi adaptasi yang efektif. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah refleksi harian. Artikel ini membahas bagaimana refleksi harian dapat menjadi sarana untuk mengelola stres, meningkatkan kesadaran diri, dan mengarahkan perilaku adaptif dalam konteks perubahan organisasi.

Kata kunci: Refleksi Harian, Perubahan Organisasi, Adaptasi Perilaku, Kesadaran Diri, Manajemen Stres.

Abstract

Change can be broadly defined as the process by which new working methods, performance goals, and improvement paths are sustained over a period of time that is appropriate to a specific context. Organizational change is an inevitable process in the modern workplace. In facing such changes, individuals need to have effective adaptation strategies. One approach that can be utilized is daily reflection. This article discusses how daily reflection can serve as a means to manage stress, enhance self-awareness, and guide adaptive behavior in the context of organizational change.

Keywords: Daily reflection, Organizational change, Behavioral adaptation, Self-Awareness, Stress Management.

PENDAHULUAN

Organisasi sering mengalami perubahan yang bersifat struktural, budaya, maupun teknologi. Perubahan ini dapat menimbulkan ketidakpastian dari individu dalam organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang membantu individu memahami, menerima, dan menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Refleksi harian adalah proses berpikir ulang terhadap pengalaman sehari-hari, yang dapat membantu individu memahami emosi, nilai, dan tindakan mereka secara lebih mendalam. Organisasi merupakan tindakan beralihnya suatu organisasi dari kondisi saat ini menuju kondisi yang akan datang yang diinginkan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, suatu organisasi perlu melakukan perubahan dalam melakukan kegiatannya, karena lingkungan organisasi secara terus menerus mengalami perubahan sehingga organisasi perlu melakukan perubahan jika ingin tetap sukses dimasa yang akan datang.

Organisasi semakin dituntut untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam meningkatkan dukungan atau penerimaan karyawan terhadap inisiatif perubahan. Karyawan mendukung penelitian organisasi, berfokus pada berbagai konstruksi yang

menggambarkan sikap karyawan terhadap perubahan organisasi. Kontruksi ini memiliki makna dan penekanan yang berbeda mengenai evaluasi dan perhatian karyawan terhadap inisiatif perubahan tertentu.

Refleksi dicirikan sebagai elemen dekonstruksi pembelajaran transformatif, manfaat refleksi mempertajam persepsi profesional tentang metode dan pendekatan mereka yang biasa terhadap situasi yang menantang memungkinkan identifikasi kesenjangan antara teori dan praktik yang dianggap kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa dengan merefleksikan pengalaman mereka, pembelajaran dapat ditingkatkan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (library research). Metode ini dipilih karena fokus penelitian adalah mengkaji konsep refleksi harian sebagai strategi adaptasi individu dalam menghadapi perubahan organisasi berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel, serta laporan penelitian yang relevan dengan topik perubahan organisasi, adaptasi perilaku, refleksi harian, dan manajemen stres.

Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi informasi yang relevan sesuai tujuan penelitian, kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif yang sistematis. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan dengan menyintesis temuan-temuan literatur untuk menghasilkan gambaran komprehensif mengenai peran refleksi harian dalam mendukung adaptasi individu terhadap perubahan organisasi

PEMBAHASAN

1. Perubahan Organisasi dan Tantangannya

Perubahan merupakan proses yang menonjol dalam aktivitas organisasi. Perubahan organisasi dapat berupa digitalisasi dan perubahan kepemimpinan, atau strategi bisnis baru. Individu sering kali merasakan kebingungan, kehilangan arah, hingga stres psikologis saat menghadapi perubahan tersebut. Tanpa strategi adaptasi yang tepat, hal ini bisa berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan mental. Pendekatan terhadap perubahan organisasi dipandu oleh kepatuhan prinsip-prinsip etika.

2. Pentingnya Adaptasi Perilaku

Adaptasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu untuk menyelesaikan diri sesuai dengan keadaan Lingkungan yang ada. Adaptasi perilaku merujuk pada kemampuan individu untuk mengubah sikap dan tindakan sesuai dengan lingkungan

baru. Ini termasuk kemampuan untuk bersikap fleksibel, terbuka terhadap pembelajaran baru, serta mampu bekerja sama dengan tim dalam kondisi yang berubah - ubah. Kemampuan beradaptasi seorang individu dapat berjalan dengan baik apabila individu tersebut mampu menempatkan dirinya sesuai dengan keadaan lingkungan yang ada.

3. Refleksi Harian untuk beradaptasi dengan lingkungan baru

Refleksi harian membantu individu mengevaluasi pengalaman kerja, mengenali tantangan, serta menyusun rencana perbaikan. Dengan melakukan refleksi secara rutin, individu dapat:

- Meningkatkan kesadaran diri.
- Mengelola emosi negatif.
- Pelajaran dari pengalaman sehari-hari.
- Merancang perilaku yang lebih produktif dan sesuai dengan tujuan organisasi
- Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan stres

4. Refleksi Harian dalam Organisasi

kegiatan merenungkan kembali apa yang telah dilakukan selama satu hari kerja, baik secara individu maupun tim. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi proses kerja, mengenali hal-hal yang sudah berjalan baik, serta memahami apa yang bisa diperbaiki ke depannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

Refleksi harian merupakan pendekatan sederhana namun efektif untuk membantu individu beradaptasi dengan perubahan organisasi. Melalui proses ini, individu dapat mengembangkan pemahaman lebih dalam terhadap diri sendiri dan lingkungannya, sehingga mampu mengambil tindakan yang lebih produktif. Orang dewasa belajar dengan memaknai pengalaman mereka yang sedang berkembang, membandingkan dengan teori pembelajaran lainnya, menggambarkan dinamika proses yang dilalui seseorang untuk memaknai pengalamannya.

Saran:

1. Untuk Individu:

- Membiasakan diri melakukan refleksi harian dalam bentuk catatan atau jurnal pribadi, guna meningkatkan kesadaran diri dan memahami emosional terhadap perubahan.
- Terlibat aktif dalam program pelatihan atau kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan diri dan manajemen perubahan.
- Strategi yang tidak aktif tidak berkolerasi dengan ketahanan atau indikator kesehatan mental

2. Untuk Organisasi:

- Menyediakan ruang dan waktu bagi individu untuk melakukan refleksi, misalnya melalui sesi evaluasi mingguan atau kegiatan kelompok reflektif.
- Mendorong budaya komunikasi terbuka dan mendukung inisiatif individu untuk terus belajar dan berkembang di tengah perubahan.

- C. Memberikan pelatihan tentang keterampilan reflektif, manajemen stres, dan penguatan mental agar karyawan lebih siap menghadapi ketidakpastian.

Daftar Pustaka

1. Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
2. Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
3. Goleman, D. (2002). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
4. Kolb, D. A. (2005). *ExperientialLearning: Pengalaman sebagai SumberPembelajaran danPengembangan*. Jakarta: Pustaka Pelajar
5. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
6. Utami, S. S. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi*. *Jurnal Ekonomidan Kewirausahaan*, 7(2), 23380.
7. Lewis, L. (2019). *Organizationalchange*. In *Origins and traditions oforganizational communication* (pp. 406-423). Routledge.
8. Jansson, N. (2013). *Organizationalchangeas practice:A criticalanalysis*. *Journalof organizationalchangemanagement*, 26(6), 1003-1019.
9. Hilden, S., & Tikkam&ki, K. (2013). *Praktik reflektifsebagaiibahan bakarpembelajaran organisasi*. *Ilmuadministrasi*, 3 (3), 76-95.
10. Buchanan, D., Fitzgerald, L., Ketley, D., Gollop, R., Jones, JL, Lamont, SS,... & Whitby, E. (2005). *Tidak ada jalan kembali: Tinjauan pustaka tentang mempertahankan perubahan organisasi*. *Jurnal internasional tinjauan manajemen*, 7 (3), 189-205.
11. Choi, M. (2011). *Sikap karyawan terhadap perubahan organisasi: Tinjauan pustaka*. *Manajemen sumberdaya manusia*, 50 (4), 479-500
12. Roberts, A. (2009). *Mendorong praktik reflektifdalam periode pengalaman kerja profesional:pengembanganmodelkonseptual*. *Praktik reflektif*, 10 (5), 633-644.
13. Mezirow, J. (1991). *Dimensi transformatifpembelajaran orangdewasa*. Jossey-Bass, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104-1310.
14. Mada, P., Barranco, M., Gorbena, S., ^lvarez-Fuentes, E., & Iraurgi, I. (2021).
15. *Ketahanan dan strategi penanggulangan terka it dampak kesehatan mental pada penderita kanker*. *PLoS one*, 16 (5), e0252075.
16. Rabindarang, S., Khuan, WB, & Khoo, YY (2014). *Refleksi tenaga mengajarterhadap kepemimpinan distributifdan tekanan kerja dalam pendidikan teknik dan kejuruan*. *Akademika*, 84,17-27.