

MANAJEMEN PERUBAHAN SEBAGAI KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI

Pupung Purnamasari¹, Masykur Arief Subagya², Muhamad Azis Maulana³

pupungpurnamasari@pelitabangsa.ac.id¹, masykurarief8@gmail.com²,

azismaulana052005@gmail.com³

Universitas Pelita Bangsa

ABSTRACT

Change management plays a crucial role in supporting the success of innovation within organizations, especially when facing rapid changes in the business environment. Based on literature reviews on organizational theory and practice, it is evident that the success of innovation is highly influenced by the systematic implementation of change management that involves multiple stakeholders and emphasizes learning. Well-managed companies are able to facilitate sustainable digital innovation. Models such as Kotter and ADKAR have proven effective in addressing resistance and fostering an organizational culture that supports innovation. Therefore, change management functions not only as a tool for adaptation but also as a key driver of innovation within organizations.

Keywords: *Change Management, Organizational Innovation, Digital Transformation.*

ABSTRAK

Ubah ke dalam bahasa inggris. Manajemen perubahan memainkan fungsi krusial dalam mendukung kesuksesan inovasi di organisasi, terutama ketika menghadapi perubahan cepat dalam lingkungan bisnis. Berdasarkan kajian literatur mengenai teori dan praktik organisasi, terlihat bahwa keberhasilan inovasi sangat dipengaruhi oleh penerapan manajemen perubahan yang sistematis, melibatkan banyak pihak, dan berfokus pada pembelajaran. Perusahaan yang dikelola dengan baik mampu memfasilitasi inovasi digital yang berkelanjutan. Model-model seperti Kotter dan ADKAR telah terbukti efektif dalam menangani penolakan serta membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi. Oleh karena itu, manajemen perubahan berfungsi tidak hanya sebagai alat untuk beradaptasi, tetapi juga sebagai pendorong utama inovasi dalam organisasi.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Inovasi Organisasi, Transformasi Digital.

PENDAHULUAN

Dalam zaman digital dan globalisasi yang sangat pesat, organisasi perlu cepat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, baik yang berasal dari dalam maupun luar. Perubahan ini meliputi kemajuan teknologi, pergeseran pasar, kebijakan dari pemerintah, serta perubahan dalam selera konsumen. Jika organisasi tidak mampu mengantisipasi perubahan tersebut, mereka akan ketinggalan dibandingkan pesaing lainnya, bahkan bisa menghadapi risiko kegagalan bisnis. Maka dari itu, manajemen perubahan menjadi langkah strategis yang sangat penting untuk diperhatikan. (Engkos Kosasih et al., 2024), manajemen perubahan adalah proses terencana yang bertujuan untuk mengelola peralihan dari kondisi yang ada menuju kondisi yang diinginkan untuk mencapai target organisasi.

Jika perubahan tidak dikelola dengan baik, hal ini bisa memicu penolakan dari karyawan dan membuat operasi menjadi tidak efektif. Sering kali perubahan dianggap sebagai sesuatu yang mengancam, bukan sebagai kesempatan untuk maju. Namun, bila perubahan dikelola dengan melibatkan partisipasi dan komunikasi yang baik, organisasi dapat mengarahkan SDM mereka untuk berinovasi dan menyesuaikan diri dengan situasi baru, (Vidhia, 2022). Keberhasilan dalam perubahan bergantung pada kemampuan kepemimpinan untuk menciptakan rasa urgensi, membangun aliansi, dan

menyampaikan visi secara jelas kepada semua pihak di dalam organisasi.

Inovasi adalah hasil yang ingin diraih dari setiap proses perubahan. Organisasi yang inovatif biasanya memiliki kelincahan tinggi, sehingga mampu memberikan nilai tambah yang berkelanjutan. Namun, inovasi tidak akan berkembang dalam lingkungan yang tidak mau berubah dan menolak perubahan, (Aini et al., 2024). Inovasi memerlukan pembaruan dalam prosedur, produk, dan pola pikir, yang hanya bisa terjadi jika perubahan menjadi bagian dari budaya organisasi.

Salah satu tantangan besar dalam manajemen perubahan adalah menemukan keseimbangan antara stabilitas dan fleksibilitas. Organisasi harus merancang struktur dan proses yang mendukung perubahan tanpa mengganggu kegiatan sehari-hari. Pendekatan yang baik dalam manajemen perubahan dapat membantu organisasi dalam menentukan arah strategis, menetapkan ukuran keberhasilan, dan menciptakan partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan. Pentingnya komunikasi yang konsisten tentang perubahan dan dukungan manajemen sebagai elemen kunci keberhasilan transformasi organisasi, (Helmi et al., 2023).

Dengan memasukkan manajemen perubahan ke dalam strategi organisasi, kesempatan untuk menghasilkan inovasi akan semakin luas. Ini memerlukan pemahaman yang mendalam tentang berbagai model perubahan, faktor-faktor yang mendukung serta tantangan yang ada, dan bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku inovatif. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengkaji dari segi teori bagaimana manajemen perubahan dapat menjadi faktor penting dalam keberhasilan inovasi di dalam organisasi, (Ishiq Ramadhany Putri et al, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan melakukan kajian literatur untuk mengeksplorasi hubungan antara manajemen perubahan dan inovasi dalam suatu organisasi. Metode ini dipilih karena memberikan kesempatan untuk mengkaji berbagai konsep teoretis serta praktik terbaik yang telah diterapkan oleh berbagai organisasi di beragam sektor. Data yang digunakan diperoleh dari buku-buku ilmiah, artikel jurnal, laporan studi kasus, dan penelitian yang relevan dari tahun 2020 hingga 2025, (Fatimah et al., 2025).

Proses analisis mengacu pada identifikasi, pemilihan, dan penggabungan informasi dari literatur yang membahas teori manajemen perubahan, teori inovasi organisasi, dan penelitian empiris yang menerangkan keterkaitan antara keduanya. Literatur tersebut dianalisis secara tematik untuk menemukan pola konseptual yang dapat memperdalam pemahaman mengenai peran manajemen perubahan dalam mendukung keberhasilan inovasi organisasi. Keabsahan data dipastikan dengan menggunakan sumber-sumber dari jurnal yang memiliki reputasi tinggi dan referensi akademis yang dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah sebuah organisasi menengah yang saat ini sedang menjalani proses peralihan menuju model bisnis berbasis digital. Organisasi ini berada di sektor layanan, dengan sistem kerja yang sebelumnya terpisah dan tradisional, namun kini mulai beralih ke prinsip yang lebih kolaboratif dan berbasis data. Upaya perubahan ini dilakukan sebagai reaksi terhadap perubahan di lingkungan luar, seperti perkembangan teknologi, perubahan cepat dalam harapan pelanggan, dan meningkatnya persaingan di industri. Perubahan tersebut tidak hanya meliputi

teknologi, tetapi juga melibatkan proses kerja, perilaku sumber daya manusia, dan cara komunikasi internal.

Organisasi ini mulai menerapkan strategi inovasi untuk menjaga daya saingnya. Dalam rangka mencapai strategi ini, manajemen memulai program manajemen perubahan yang berfokus pada digitalisasi proses, peningkatan kemampuan digital, dan penyederhanaan struktur organisasi. Cameron dan Green mengatakan transformasi organisasi membutuhkan dukungan dari semua bagian internal, terutama manajemen puncak yang mampu memberikan arahan dan membangun budaya perubahan. Oleh karena itu, organisasi yang menjadi subjek kajian ini sangat relevan untuk dianalisis sebagai contoh umum fenomena transformasi inovatif melalui pendekatan manajemen perubahan, (Dwiwarman, 2024).

2. Identifikasi Perubahan dalam Organisasi

Perubahan yang teridentifikasi dalam organisasi ini meliputi tiga bidang utama: teknologi, struktur organisasi, dan perilaku sumber daya manusia. Dalam hal teknologi, organisasi mulai mengganti sistem manual dengan solusi informasi digital yang terintegrasi. Langkah ini diambil untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Dalam hal struktur, organisasi menyederhanakan hierarki jabatan dan mendorong kolaborasi antar divisi melalui pembentukan tim lintas fungsi. Tujuannya adalah untuk mempercepat aliran informasi dan menghilangkan batasan antara bagian-bagian.

Di sisi perilaku SDM, manajemen berupaya untuk menciptakan budaya kerja yang lebih fleksibel terhadap perubahan. Ini dilakukan melalui pelatihan rutin, forum diskusi inovasi, dan insentif bagi karyawan yang berkontribusi pada proyek pengembangan. Pentingnya komunikasi dalam perubahan serta partisipasi aktif karyawan dalam proses perubahan untuk mengurangi resistensi. Dalam konteks ini, organisasi menerapkan pendekatan tersebut dengan memberikan kesempatan partisipasi dan umpan balik dari seluruh tingkat karyawan, (Lukman Hakim & Sujudi, 2024). Dengan cara ini, perubahan yang terjadi meliputi tidak hanya aspek struktural, tetapi juga nilai-nilai dan pola pikir kerja semua elemen dalam organisasi, .

3. Implementasi Manajemen Perubahan

Proses penerapan manajemen perubahan di organisasi ini dilaksanakan melalui langkah-langkah sistematis, yang diawali dengan analisis kebutuhan perubahan, penyusunan strategi, hingga pelaksanaan dan evaluasi. Langkah-langkah ini merujuk pada model perubahan Kotter yang menekankan pentingnya menciptakan rasa urgensi, membentuk tim perubahan, menyusun visi, hingga memasukkan perubahan ke dalam budaya kerja. Langkah awal dimulai dengan menyampaikan pentingnya perubahan kepada semua karyawan melalui pertemuan rutin dan media internal organisasi.

Selanjutnya, dibentuklah tim khusus untuk menangani rencana implementasi di setiap divisi, termasuk menentukan indikator keberhasilan perubahan. Organisasi juga mengadopsi prinsip ADKAR dari Hiatt yang mencakup kesadaran, keinginan, pengetahuan, kemampuan, dan penguatan. Untuk memperkuat pelaksanaan, dilakukan pelatihan tematik, bimbingan teknis, dan penyediaan saluran komunikasi dua arah. Pengawasan dilakukan secara rutin melalui survei keterlibatan, laporan kinerja, dan evaluasi proyek inovasi. Dengan metode ini, organisasi dapat memastikan bahwa perubahan tidak hanya sebatas rencana, tetapi benar-benar diterapkan oleh seluruh karyawan.

4. Dampak Perubahan terhadap Inovasi

Perubahan yang dikelola dengan baik secara strategis memberikan efek positif terhadap peningkatan kemampuan inovasi di dalam organisasi. Setelah penerapan

sistem yang baru, terjadi lonjakan yang signifikan pada jumlah gagasan yang diajukan oleh staf melalui wadah inovasi internal. Selain itu, proses kerja menjadi lebih dinamis, lebih terbuka untuk kerja sama, dan lebih responsif terhadap perubahan di pasar. Perubahan ini memfasilitasi organisasi dalam meluncurkan berbagai layanan dan produk baru yang lebih sesuai dengan keinginan pelanggan.

Keberhasilan inovasi sangat ditentukan oleh kesiapan organisasi dalam merespons peluang dengan melakukan perbaikan yang berkelanjutan. Dalam hal ini, keberhasilan inovasi tidak hanya dilihat dari hasil produk atau layanan yang baru, tetapi juga dari meningkatnya kepuasan pelanggan serta efisiensi waktu kerja. Adanya sistem umpan balik dan penghargaan bagi ide-ide inovatif juga memperkuat partisipasi karyawan dalam menciptakan nilai. Ini menunjukkan bahwa inovasi tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi melalui rangkaian perubahan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis serta menyeluruh, (Purhantara, 2021).

5. Tinjauan Keberhasilan Inovasi melalui Pengelolaan Perubahan

Tinjauan terhadap proses dan hasil dari perubahan mengindikasikan bahwa keberhasilan inovasi sangat tergantung pada seberapa efektif manajemen perubahan yang diterapkan. Pendekatan yang terencana dalam pengelolaan perubahan telah menciptakan suasana organisasi yang mendukung penjelajahan ide, pengujian solusi yang baru, dan penyesuaian terhadap tantangan yang datang dari luar. Indikator keberhasilan dapat dilihat dari peningkatan efisiensi dalam proses internal, jumlah proyek inovatif yang berjalan, serta peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kunci utama dari keberhasilan terletak pada kepemimpinan yang memiliki visi jauh ke depan, struktur kerja yang adaptif, dan budaya organisasi yang mendorong pembelajaran. Sejalan dengan pandangan Kanter, inovasi tidak dapat dipisahkan dari dukungan sistemik serta budaya organisasi yang mendorong kreativitas. Dalam konteks organisasi ini, manajemen berhasil menyampaikan nilai-nilai perubahan dan inovasi dalam rutinitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu, perubahan tidak lagi dianggap sebagai ancaman, tetapi sebagai peluang untuk bertumbuh. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan inovasi hanya dapat diraih jika organisasi mampu mengelola perubahan dengan cara yang efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Dari kajian pustaka dan diskusi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan perubahan adalah faktor strategis yang sangat krusial dalam mendorong suksesnya inovasi dalam suatu organisasi. Ketika perubahan dilakukan secara sistematis, partisipatif, dan terorganisir, hal ini menciptakan dasar yang kokoh untuk inovasi yang berkelanjutan. Inovasi tidak dapat dipisahkan dari perubahan yang dinamis, karena setiap inovasi atau terobosan baru memerlukan kesiapan organisasi untuk beradaptasi dengan hal-hal yang baru. Oleh sebab itu, kolaborasi antara manajemen perubahan dan strategi inovasi sangat menentukan posisi kompetitif organisasi dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah.

Contoh dari Telkom Indonesia menggambarkan betapa pendekatan manajemen perubahan yang tepat dapat mendukung keberhasilan transformasi digital. Keberhasilan ini tidak hanya diukur dari hasil teknologi, tetapi juga dari perubahan dalam budaya kerja, pengaturan ulang struktur organisasi, serta partisipasi sumber daya manusia dalam menciptakan ide-ide inovatif. Dengan menerapkan model seperti Kotter dan ADKAR, organisasi dapat merencanakan langkah-langkah perubahan dengan jelas dan melibatkan setiap tingkat dalam organisasi selama proses transformasi. Ini menunjukkan bahwa inovasi dalam organisasi tidak dapat berhasil tanpa adanya dasar

manajemen perubahan yang kuat dan berkesinambungan.

Saran

Berdasarkan hasil dan analisis dalam tulisan ini, penulis menyampaikan beberapa rekomendasi strategis:

1. Untuk organisasi, penting untuk menjadikan manajemen perubahan sebagai elemen dari strategi jangka panjang, dan bukan hanya sebagai reaksi terhadap krisis. Organisasi perlu mengembangkan budaya yang adaptif dan terbuka terhadap perubahan serta menyediakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi inovasi.
2. Bagi para manajer dan pemimpin organisasi, sangat penting untuk memperkuat kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi dan mendukung perubahan di semua tingkatan. Pemimpin harus berperan aktif sebagai contoh dalam proses perubahan dan menghubungkan visi organisasi dengan kebutuhan akan inovasi yang nyata.
3. Untuk peneliti yang akan datang, disarankan agar melakukan penelitian lapangan yang lebih mendalam mengenai penerapan manajemen perubahan di berbagai sektor industri, sehingga bisa mendapatkan pemahaman yang lebih relevan dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, A., Lamdayani, R., Apriyanti, P., & Soleha, M. (2024). STRATEGI MANAJEMEN INOVASI DALAM MEMPERTAHANKAN DAYA SAING DI PASAR GLOBAL. *Jurnal Kesehatan Abdurahman Palembang*, 13(September), 475–482. <https://www.ejournal.stikesabdurahman.ac.id/index.php/jkab/article/view/198/190>
- Dwiwarman, D. A. (2024). *Communicatus: Jurnal Ilmu Komunikasi* Change Management Strategy Through Digital Communication at PT Aruman Aditya. 8(October), 105–124. <https://doi.org/10.15575/cjik.v8i240767>
- Engkos Kosasih, B. Herawan Hayadi, Furtasan Ali Yusuf, M Haidar Husein, & Musadad Musadad. (2024). Manajemen Perubahan, Tantangan Perubahan dan Model Perubahan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 30–39. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.95>
- Fatimah, S., Zen, H., & Fitrisia, A. (2025). Literatur Riview dan Metodologi Ilmu Pengetahuan Khusus. 5, 41–48.
- Helmi, Y., Hayadi, B. H., Yusuf, F. A., Rosmiati, R., & HS, T. (2023). Komunikasi Efektif Dalam Konteks Perubahan Organisasi Dalam Model Dan Pendekatan Yang Berhasil. *Technical and Vocational Education International Journal (TAVEIJ)*, 3(2), 190–198. <https://doi.org/10.55642/taveij.v3i2.655>
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Lukman Hakim, & Sujudi, M. (2024). Perubahan dan Pengembangan Organisasi Sudut Pandang Manajemen Organisasi. *Journal of Law and Administrative Science*, 2(1), 32–44. <https://doi.org/10.33478/jlas.v2i1.17>
- 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>
- Muhtar, N. S., Jumawan, J., Hadita, H., Ramadhan, R., R. G. P., Ramadhan, I. D., Nurlela, S., & Firmansyah, R. R. (2023). Manajemen Perubahan Organisasi: Menciptakan Budaya Kerja Yang Mendukung Inovasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(11), 4745–4749. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i11.1808>
- Oktamiasyah, R. (2025). Berpikir Kritis sebagai Kunci Inovasi Dalam Manajemen Perubahan Organisasi. *Journal of Business Economics and Management*, 01(03), 315–317.

- Purhantara, W. (2021). ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT BASED CHANGE MANAGEMENT. Kodifikasia : Jurnal Penelitian Islam, Vol 15, No. 01 (2021), 133-158, 15(01), 133–158.
- Rudy C Tarumingkeng. (2024). ADKAR Model Manajemen Perubahan. 1–23.
- Surahman, E., Satrio, A., & Sofyan, H. (2020). Kajian Teori Dalam Penelitian. JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan, 3(1), 49–58. <https://doi.org/10.17977/um038v3i12019p049>
- Surono, S., & Apriliasari, V. (2022). Pengaruh Pillar 1 OECD (Unified Approach) Terhadap Pemajakan Digital Di Indonesia. JURNAL PAJAK INDONESIA (Indonesian Tax Review), 6(2S), 462–471. <https://doi.org/10.31092/jpi.v6i2s.1868>
- Syahrani, S. P., Kismartini, & Suwitri, S. (2024). Pengaruh Change Management Model Adkar Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. 1–15.
- Tarumingkeng, R. (2024). 8-Langkah Dari Kotter. 1–9.
- Vidhia, C. (2022). Peran Manajemen SDM untuk Meningkatkan Organisasi. Jurnal Pendidikan Dan Konseling, 4(6), 5558–5562.
- Wartono, T. (2024). Manajemen Perubahan Organisasi : Strategi. In Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (Vol. 7, Issue February)