



Manajemen Perubahan Organisasi: Strategi Efektif dalam Menghadapi Tantangan Global

Aramiko Kayanie Nenden Atryana¹, B. Herawan Hayadi², Furtasan Ali Yusuf³, Devi Delawati⁴, Irawati⁵, Wiwik Novianawati⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Bina Bangsa, Jl. Raya Serang-Jakarta, KM.02 No.1B, Penancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

Email: aknamiko@gmail.com¹, b.herawan.hayadi@gmail.com², fay@binabangsa.ac.id³, devidelawati12@gmail.com⁴, nenkira08@gmail.com⁵, wiwiknovianawati14@gmail.com⁶

Abstract. *Effective change management requires five main steps: assessing the situation, planning the change, putting the plan into practice, analyzing the results, and ensuring that the change is safe and effective in the organization. This research is in-depth about "Organizational Change Management: Effective Strategies in Facing Global Challenges." Through the literature study method, this research examines more deeply how to implement an effective change management strategy to face an era of boundless global competition characterized by rapid changes in the business environment and advances in communication and information technology. In this effective strategy, it is necessary to involve employees and leaders who change the paradigm of thinking to face the rapid changes in the business environment in global competition for the success of the transformation.*

Keywords: *Change Management, Strategy, Global Challenges, Technology, Employee Engagement, Leadership*

Abstrak. Manajemen perubahan yang efektif memerlukan lima langkah utama yaitu dengan cara menilai situasi, merencanakan perubahan, mempraktikkan rencananya, menganalisis hasil, dan memastikan bahwa perubahan itu aman dan efektif dalam organisasi. Penelitian ini mendalami tentang "Manajemen Perubahan Organisasi: Strategi Efektif dalam Menghadapi Tantangan Global." Melalui metode studi *literatur*, penelitian ini mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana menerapkan strategi manajemen perubahan yang efektif untuk menghadapi era persaingan global yang tanpa batas yang ditandai dengan cepatnya segala perubahan dalam lingkungan bisnis dan kemajuan teknologi komunikasi dan informasi. Dalam strategi efektif tersebut perlunya keterlibatan karyawan serta pemimpin yang merubah paradigma berfikir menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dalam persaingan global demi kesuksesan transformasi.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Strategi, Tantangan Global, Teknologi, Keterlibatan Karyawan, Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Di era tahun 2024, didalam dunia bisnis kita di tuntut untuk adaptasi dan antisipasi terhadap tren yang berkembang. Mulai dengan mengintegrasikan bidang teknologi yang canggih, komunikasi, informasi hingga bidang manajemen dengan segala perubahan dan inovasi yang terus berkembang secara efektif. Manajemen perubahan bukan hanya sekadar respons

terhadap tantangan, melainkan sebuah inisiatif yang melibatkan seluruh organisasi dalam membangun fondasi yang kuat untuk keberlanjutan dan pertumbuhan dalam jangka panjang (Ayesha et al., 2021). Dengan memahami perubahan sebagai suatu konstan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung adaptasi, inovasi, dan ketangkasan, menjadikan mereka mampu tidak hanya bertahan, tetapi juga menjadi pionir dalam menghadapi perubahan masa depan (Horidah et al., 2023).

Tahun 2023 kita mengetahui adanya perubahan mendalam dalam peta ekonomi Indonesia, dan kini, sorotan terfokus pada proyeksi pertumbuhan ekonomi di tahun 2024. Sebagai suatu bagian yang tak terpisahkan dari panggung global, Indonesia merasakan getaran dampak perlambatan permintaan global sebagai ujian utama di tahun 2024. Dalam kondisi diatas , maka diperlukan seorang leade yang memiliki visi jauh ke depan, seorang pemimpin yang memiliki *sense of change* yang baik, seorang pemimpin harus menerapkan strategi manajemen perubahan organisasi yang berhasil mengatasi tantangan manajemen perubahan organisasi yang ada (Silenskyte et al.,2022). Strategi ini harus melibatkan seluruh aspek yang menjadi pemangku kepentingan internal, termasuk mulai dari general manager hingga kelompok kepentingan lainnya dan perlunya mengimplementasikan segala tindakan melalui manajemen perubahan manajerial yang efektif (Chawner et al., 2023).

Manajemen perubahan memang harus ada didunia bisnis karena bertujuan untuk memperbaiki efektifitas perusahaan agar dapat efesiensi dan mampu bersaing dipasar ekonomi digital dalam upaya perbaikan struktur dan sistem dalam implementasi starategi perusahaan dalam menghadapi tantangan global yang terus berubah. Contohnya tantangan global seperti perubahan teknologi, fluktuasi pasar, dan ketidakpastian ekonomi, organisasi memerlukan strategi manajemen perubahan yang terencana dan terstruktur. Tak hanya menghadapi dinamika pasar global yang terus berubah, perubahan teknologi dan informasi yang terus berkembang sehingga kita harus menciptakan peluang baru dengan berinovasi dengan segala perubahan. Tentunya, kemajuan era digital yang begitu pesat memberikan berbagai macam jenis dampak, baik dampak positif maupun dampak negatif.

Sebagai hasil dari tantangan ini, adaptasi menjadi kunci bagi kelangsungan hidup organisasi, yang menuntut mereka untuk melibatkan diri dalam strategi manajemen perubahan yang tidak hanya responsif, tetapi juga proaktif (Syam & Wandu, 2024). Melalui pemahaman yang mendalam terhadap berbagai pendekatan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada literatur manajemen perubahan dan memberikan panduan praktis bagi organisasi yang berupaya meningkatkan daya saingnya di didalam menghadapi tantangan global (Redjeki et al., 2020)

METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian *literature review* adalah pendekatan yang tepat untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai pengembangan model intervensi manajemen dalam mengatasi perubahan organisasi di institusi pendidikan, khususnya dalam tinjauan atas identifikasi strategi efektif (Handoko et al., 2024). Penelitian ini menggunakan *literature review* (kajian pustaka). Metode *Literatur Review* merupakan suatu metode penelitian melakukan identifikasi, evaluasi serta interpretasi terhadap semua hasil penelitian yang relevan terkait pertanyaan penelitian tertentu, topik tertentu, atau fenomena yang menjadi sebuah perhatian. Studi *literature review* adalah cara yang dipakai untuk mengumpulkan data atau sumber yang berhubungan pada sebuah topik tertentu yang bisa didapatkan dari berbagai sumber jurnal penelitian, review jurnal, buku, internet (portal *google scholar*). Kriteria Inklusi, jurnal yang berasal dari *Google Scholar* yang terbit pada tahun 2020-2024, jurnal yang memiliki salah satu variabel yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan dan data-data yang berkaitan dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya bagi perusahaan untuk membangun berupa tim yang mampu merumuskan serta melaksanakan strategi yang sesuai dengan tujuan perusahaan dalam jangka panjang yang tetap responsive terhadap perubahan yang cepat dalam lingkungan global. Hasil penelitian studi literatur mengenai “Manajemen Perubahan Organisasi : Strategi Efektif dalam Menghadapi Tantangan Global” mengenai pemahaman yang mendalam tentang berbagai strategi pada perusahaan untuk memahami segala perubahan dalam konteks tantangan global di dunia bisnis saat ini. Berikut adalah hasil penelitian yang dilakukan adalah :

Pengaruh Tantangan Global terhadap Perubahan Organisasi

Pergeseran paradigma bisnis perusahaan dalam mengelola organisasi dan perkembangan teknologi, informasi, kondisi lingkungan yang dinamis, tak terduga, serta kompleks, yang dihadapkan pada organisasi untuk melakukan perbaikan melalui sebuah proses atas segala perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi adalah untuk mempertahankan kelangsungan organisasi agar tetap survive dalam menghadapi tantangan global. Perusahaan yang cepat beradaptasi dengan perubahan dari kondisi internal atau eksternal di lingkungannya adalah perusahaan yang survive di era kompetitif

Pentingnya Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan

Pemimpin yang dapat menerima atas perubahan yang melibatkan segala perubahan baik menghindari atau menerima perubahan adalah pemimpin yang cerdas karena memahami bahwa berinventasi pada karyawannya berarti mereka berinventasi pada inisiatif perubahan pada perubahan organisasi dimasa depan (Hubbart, 2023). Melalui budaya tersebut dapat dicapai pengembangan pekerjaan yang baik (Tagulao dan Marques, 2022).

Peran pimpinan dalam perubahan sebagai elemen penting yang penting mempengaruhi organisasi. Keberhasilan manajemen perubahan memerlukan *skill leadership* yang tinggi. Kepemimpinan transformasional dapat diukur menjadi 4 dimensi yaitu memberikan pengaruh yang ideal, memotivasi secara inspiratif, memberikan stimulasi intelektual dan pemberdayaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tantangan global, seperti perubahan regulasi, persaingan pasar yang intensif, dan perubahan cepat dalam teknologi, memberikan dorongan yang signifikan bagi organisasi untuk melakukan perubahan. Tantangan ini mengindikasikan perlunya adaptasi organisasi terhadap dinamika lingkungan global yang tidak menentu (Sasmito, Prasetya, et al., 2024).

Keberhasilan seorang pemimpin dipengaruhi oleh pola pikir secara global yang dibangun dari 3 komponen yaitu :

- a. Intellectual Capital, menunjukkan tingkat intelektual dari pemimpin dan kapasitas kognitif dari beberapa indikator pengetahuan industry global, pemahaman nilai jaringan dan organisasi dan memiliki daya serap terhadap budaya
- b. Social Capital, menunjukkan hubungan baik didalam dan diluar oleh perusahaan, dilihat dari jaringan internasional, kemampuan interpersonal dalam membangun hubungan baru dan keterampilan sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan karyawan ke tingkat global.
- c. Psychological Capital, menunjukkan profil psikologis yang positif terhadap individu dengan karakteristik yang memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan melakukan upaya untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dan tugas yang menantang.

Implementasi Teknologi sebagai Pendukung Perubahan di Era Global

Selama ini, teknologi memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia dalam mempermudah segala pekerjaan manusia. Peran teknologi sangat berpengaruh dalam segala bidang karena untuk menjalankan segala kegiatan. Karena teknologi yang merupakan hasil dari pengembangan ilmu pengetahuan. Manajemen perubahan mengakui bahwa setiap perubahan, baik itu dalam skala kecil maupun besar, melibatkan interaksi kompleks baik

dengan individu, tim, dan dalam sistem organisasi. Dalam konteks bisnis, manajemen perubahan membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan seperti perubahan teknologi, regulasi, persaingan pasar, dan pergeseran tren. Manajemen perubahan juga mencakup pemantauan dan evaluasi setelah implementasi, untuk mengidentifikasi masalah dan peluang perbaikan, dengan cara mengintegrasikan Manajemen Perubahan dalam implementasi teknologi baru yang ada didalam dunia bisnis terkini, perusahaan dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan, mengoptimalkan penerimaan teknologi baru, dan menghindari gangguan yang dapat terjadi apabila adanya perubahan besar dalam operasional perusahaan. Teknologi informasi perusahaan untuk mengotomatisasi suatu proses, dengan cara menganalisis suatu data dengan lebih cepat dan akurat, serta meningkatkan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan (Turban et al., 2023).

Identifikasi Strategi Manajemen Perubahan

Strategi implementasi perubahan organisasi merupakan sebuah upaya perusahaan untuk melakukan perubahan terhadap cara kerja serta memperbaiki kinerjanya. Pendekatan manajemen perubahan yang efektif diperlukan agar perubahan dapat dilakukan dengan baik tanpa menimbulkan ketidaknyamanan dalam organisasi. Terdapat beberapa strategi dalam implementasi perubahan organisasi, salah satunya adalah komunikasi yang efektif

(Manninen & Huiskonen, 2022). Sebagai hasil dari tantangan ini, adaptasi menjadi kunci bagi kelangsungan hidup organisasi, yang menuntut mereka untuk melibatkan diri dalam strategi manajemen perubahan yang tidak hanya responsif, tetapi juga proaktif (Syam & Wandu, 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen perubahan merupakan suatu teknik, alat dan proses untuk mengatasi tantangan dan mengambil peluang atas kesempatan untuk mengelola suatu perubahan yang menerapkan prinsip-prinsip manajemen perubahan. Kemajuan dalam teknologi informasi dan komunikasi telah memperluas jaringan bagi perusahaan yang terhubung dalam pasar global. Kemajuan teknologi salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam perusahaan, selain itu keterlibatan karyawan dalam melibatkan diri terhadap segala aspek yang berkembang di dunia teknologi dan informasi menjadi kolaborasi dan komunikasi digital telah memfasilitasi kerja tim yang efektif dan sinergi antara seorang pemimpin yang mampu mengatasi dan berinovasi dalam tantangan global di seluruh bagian perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayesha, I., Redjeki, F., Sudirman, A., Sari, A. L., & Aslam, D. F. (2021). Behavior of Female Entrepreneurs in Tempe Small Micro Enterprises in Tasikmalaya Regency, West Java as Proof of Gender Equality Against AEC. 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020), 124–130
- Chawner, L. R., Blundell-Birtill, P., & Hetherington, M. M. (2023). Parental intentions to implement vegetable feeding strategies at home: A cross sectional study. *Appetite*, 181(September 2022), 106387.
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Horidah, S., Prameswari, R. D., Erlinawati, N. D., Sasmito, P., & Muntasir, M. (2023). Riwayat penyakit infeksi dan kejadian stunting pada balita usia 24–60 bulan. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 17(4), 345–351
- Hubbart, Jason A. 2022. The Coming Food Crisis: A Moment for Organizational Change at a Global Level. *International Journal on Agriculture Research and Environmental Sciences* 3: 3
- Manninen, K., & Huiskonen, J. (2022). Factors influencing the implementation of an integrated corporate sustainability and business strategy. *Journal of Cleaner Production*, 343(June 2021), 131036. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022>.
- Redjeki, F. (2021a). ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE NEW NORMAL ERA TO DEVELOP LEARNING STRATEGIES. *Jurnal Kelola: Jurnal Ilmu Sosial*, 4(2), 7–14.
- Sasmito, P., Mikawati, M., Prasetya, F. I., Syafridawita, Y., Purwanti, N. S., Tafwidhah, Y., Santoso, M. B., & Arifani, N. (2023b). Basic life support knowledge among nurses at public health center in rural Banten Province, Indonesia. *Malahayati International Journal of Nursing and Health Science*, 6(6), 470–479
- Susmita, N., Agustina, A., & Juita, N. (2024). Persepsi Guru Bahasa Indonesia tentang Perubahan Kurikulum. *Journal on Education*, 06(02), 11420–11430. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/4939>
- Syam, S., & Wandu, W. (2024). Trend Mapping of Traditional Ceremonial Studies: Systematic Literature Review. *International Journal of Social Service and Research*, 4(02), 690–701.
- Tagulao, Thea Clarice Saavedra, and João Alexandre Lôbo Marques. 2022. The Application of Nudge Theory in Ensuring Change Acceptance in the Hospitality-Gaming Industry—A Case Analysis from Macau SAR, China. Paper presented at 2022 13th International Conference on E-business, Management and Economics, Beijing, China, July 16–18
- Turban, E., Pollard, C., & Wood, G. (2023). B. Peluang dalam Penggunaan Sistem Informasi Manajemen. *Sistem Informasi Manajemen AI (Artificial Intelligence) as the Future Management Information System (Untuk Mahasiswa Ekonomi Program Studi Manajemen)*, 94