

Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Digital

Pupung purnamasari^{1*}, Agung Bagus Presetyo², Ade Syahrozi³, Padly Nahampun⁴

¹⁻⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Email : pupungpurnamasari@pelitabangsa.ac.id¹, agungprasetyo37252@gmail.com²,
adesyahrozi32@gmail.com³, padlynahampun29@gmail.com⁴

Alamat: Jl. Inspeksi Kalimalang, Tegal Danas, Cibatu, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530

Korespondensi penulis: pupungpurnamasari@pelitabangsa.ac.id

Abstract: *Change management is an approach taken by individuals or organizations to move from previous conditions to a better future. In the midst of rapid advances in digital technology, business organizations are required to be able to adapt in order to remain competitive. Digital transformation brings fundamental changes in various operational aspects, so companies need to make adjustments, not only in terms of technology, but also in terms of work culture, organizational structure, and the mindset of their human resources. This research aims to discuss concepts and practical approaches in managing business organizational change in the digital era, so that the digital transformation process can be carried out with careful planning and appropriate strategies. This research was conducted using the literature study method, referring to various sources such as e-books and previous journals. The results showed that changes in organizations are usually driven by common goals that are adjusted to the increasingly rapid development of technology. Change is inevitable and must be managed in a structured way to produce a positive impact. Through proper change management, organizations can increase effectiveness and innovation so that they can survive and thrive in global competition. Digital transformation that is carried out thoroughly and sustainably will create organizational readiness to face the changing dynamics in this digital era.*

Keywords: *Corporate Management, Digital Transformation, Corporate Management Strategy*

Abstrak. Manajemen perubahan merupakan pendekatan yang dilakukan individu atau organisasi untuk beralih dari kondisi sebelumnya menuju masa depan yang lebih baik. Di tengah kemajuan teknologi digital yang pesat, organisasi bisnis dituntut untuk mampu beradaptasi agar tetap kompetitif. Transformasi digital membawa perubahan mendasar dalam berbagai aspek operasional, sehingga perusahaan perlu melakukan penyesuaian, tidak hanya dari sisi teknologi, tetapi juga dalam hal budaya kerja, struktur organisasi, dan pola pikir sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk membahas konsep serta pendekatan praktis dalam mengelola perubahan organisasi bisnis di era digital, agar proses transformasi digital dapat dijalankan dengan perencanaan yang matang dan strategi yang tepat. Penelitian ini dilakukan dengan metode studi literatur, mengacu pada berbagai sumber seperti e-book dan jurnal terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan dalam organisasi biasanya didorong oleh tujuan bersama yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat. Perubahan menjadi sesuatu yang tidak bisa dihindari dan harus dikelola secara terstruktur agar menghasilkan dampak positif. Melalui manajemen perubahan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan inovasi sehingga mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan global. Transformasi digital yang dilaksanakan secara menyeluruh dan berkelanjutan akan menciptakan kesiapan organisasi menghadapi dinamika yang terus berubah di era digital ini.

Kata kunci: Manajemen Perusahaan, Transformasi Digital, Strategi Manajemen Perusahaan

1. LATAR BELAKANG

Pada era saat ini, teknologi berperan penting dalam mempermudah akses informasi bagi perusahaan, yang juga dapat dijangkau oleh siapa saja. Kondisi ini menciptakan persaingan di ranah industri global, di mana keterbukaan informasi mendorong terjadinya perubahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen perubahan digital agar mampu bertahan dalam persaingan (Rahmadyah & Aslami, 2022). Perkembangan teknologi digital

menjadi salah satu faktor utama yang mendorong transformasi dalam dunia bisnis. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong terjadinya revolusi peradaban, terutama dalam sektor industri sebagai pilar utama pertumbuhan ekonomi. Sepanjang sejarah, industri telah mengalami empat revolusi besar yang masing-masing dipicu oleh penemuan dan penerapan teknologi baru (Febrianty et al., 2020).

Revolusi Industri 1.0 dimulai dengan penemuan mesin uap oleh James Watt pada tahun 1776, yang membuat proses produksi menjadi lebih efisien tanpa lagi bergantung pada tenaga manusia dan hewan. Perubahan ini memicu lonjakan produktivitas dan menjadi awal mula transformasi industri global. Memasuki Revolusi Industri 2.0, sistem lini produksi diperkenalkan pada tahun 1913 melalui penggunaan assembly line dan conveyor belt. Inovasi ini mengubah pola kerja menjadi spesialisasi tugas, meningkatkan efisiensi dan skala produksi secara signifikan. Revolusi berikutnya, yaitu Industri 3.0, menghadirkan otomatisasi melalui komputer dan robot. Aktivitas yang sebelumnya dikerjakan manusia mulai digantikan oleh teknologi, dan digitalisasi mulai merambah berbagai aspek kehidupan. Revolusi Industri 4.0 menandai era integrasi teknologi digital dan internet dalam proses produksi dan layanan. Konsep seperti Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan (AI), machine learning, dan deep learning menjadi tulang punggung transformasi ini.

Teknologi memungkinkan produksi dan distribusi barang maupun jasa dilakukan tanpa batasan waktu dan tempat, mendorong seluruh lapisan masyarakat global untuk mengadopsi digitalisasi dalam kehidupan sehari-hari (Febrianty et al., 2020). Transformasi ini tidak hanya mengubah sistem produksi, tetapi juga menuntut organisasi untuk beradaptasi secara menyeluruh, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Iswandi & Kuswinarno, 2024). Awalnya kegiatan industri dilakukan secara terpisah dan terdesentralisasi, namun kini teknologi menjadi penggerak utama integrasi dan efisiensi. Salah satu sektor yang sangat terdampak oleh perubahan ini adalah industri manufaktur (Yusuf, 2019). Industri ini memegang peran penting dalam persaingan industri global. Untuk bisa bertahan, perusahaan tidak hanya perlu mengembangkan teknologi, tetapi juga harus melakukan perubahan besar dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).

SDM adalah bagian penting dari perusahaan karena mereka yang menjalankan proses produksi, distribusi, hingga penjualan. Oleh karena itu, manajemen perubahan dalam pengelolaan SDM sangat diperlukan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah membentuk pola pikir karyawan agar lebih adaptif terhadap teknologi dan mampu bekerja sesuai dengan visi perusahaan. Manajer memiliki peran penting dalam menilai kondisi SDM, menentukan aspek yang perlu diperbaiki, serta menyusun strategi perubahan yang tepat.

Dengan membangun pola pikir yang positif dan siap mengikuti perkembangan teknologi, produktivitas dan efisiensi kerja karyawan akan meningkat. Jika hal ini dilakukan secara konsisten, perusahaan akan lebih siap menghadapi tantangan di era industri 4.0 dan tetap eksis dalam persaingan global (Munawar et al., 2020).

Tujuan dari artikel ini adalah untuk memberikan penjelasan bagaimana manajemen perubahan dari sebuah perusahaan dalam menjaga eksistensi di era transformasi digital. Selain itu, penelitian ini juga menjelaskan mengenai strategi apa saja yang menjadi dasar manajemen dalam melakukan perubahan di era transformasi digital.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Perusahaan

Perusahaan dapat dipahami sebagai suatu organisasi berskala besar yang menjadi tempat berlangsungnya aktivitas produksi dan melibatkan sumber daya manusia di dalamnya (Aikin & Suhartana, 2016). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perusahaan diartikan sebagai kegiatan yang dijalankan secara sistematis dengan menggunakan peralatan tertentu, yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan. Selain itu, perusahaan juga bisa diartikan sebagai entitas yang menjalankan usaha atau transaksi secara sah menurut hukum. Dalam pengelolaannya, perusahaan umumnya menerapkan berbagai bentuk manajemen seperti manajemen sumber daya manusia (Sakban et al., 2019), manajemen risiko (Siswanti et al., 2023) dan manajemen keuangan perusahaan (Anwar, 2019).

B. Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan adalah suatu pendekatan yang mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap perubahan yang diharapkan. Proses ini melibatkan individu dan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia agar tujuan organisasi dapat tercapai (Febrianty et al., 2020). Menurut (Coffman & Karen, 2007) manajemen perubahan merupakan pendekatan sistematis yang dirancang untuk membantu organisasi dan individu dalam melakukan transisi secara bertahap dari kondisi saat ini menuju kondisi yang diinginkan. (Irawan, 2016) menambahkan bahwa manajemen perubahan adalah proses terstruktur yang mencakup penerapan pengetahuan, alat, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memengaruhi perubahan pada individu yang terdampak. Sementara itu, (Arifin, 2017) menyatakan bahwa manajemen perubahan mencakup berbagai upaya yang dilakukan untuk mengelola dampak dari perubahan demi menciptakan transformasi dalam organisasi.

C. Transformasi Digital

Transformasi digital merupakan perubahan dalam cara menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Danuri, 2020). Proses ini bersifat berkelanjutan dan menjadi langkah penting bagi perusahaan yang menghadapi disrupsi akibat kemunculan teknologi digital baru. Penerapan transformasi digital membantu organisasi agar tetap mampu bersaing dan terhindar dari kebangkrutan (Alifah, 2020). Transformasi digital dapat dikategorikan sebagai keputusan strategis. Keputusan strategis sendiri mempertimbangkan banyak aspek, seperti arah jangka panjang organisasi, cakupan kegiatan, keunggulan kompetitif, perubahan lingkungan bisnis, pengembangan sumber daya dan kompetensi, serta nilai dan harapan dari para pemangku kepentingan (Johnson, Scholes, Whittington, 2005: 43).

Perubahan pola aktivitas manusia, seperti pergeseran dari penggunaan uang tunai ke uang digital, atau dari media konvensional ke media digital ikut berdampak pada berbagai aspek kehidupan. Saat ini, individu maupun kelompok dapat melakukan aktivitas seperti transaksi dan komunikasi secara digital tanpa terikat oleh ruang dan waktu (Danuri, 2020).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber yang diperoleh melalui internet, seperti e-book dan jurnal-jurnal sebelumnya. Menurut Zed, studi literatur merupakan rangkaian aktivitas yang mencakup pengumpulan data pustaka, kegiatan membaca, mencatat informasi penting, serta mengelola berbagai komponen yang dibutuhkan dalam proses penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Manajemen Perusahaan

Menurut (Arifin, 2017), terdapat delapan strategi yang dapat digunakan dalam manajemen perubahan, yaitu:

1. Strategi Politik (Political Strategy)

Strategi ini mengacu pada pemahaman terhadap struktur kekuasaan dalam suatu sistem sosial dan bagaimana pengaruh kekuasaan tersebut dapat dimanfaatkan dalam proses perubahan.

2. Strategi Ekonomi (Economic Strategy)

Pendekatan ini menekankan pentingnya menguasai akses terhadap sumber daya ekonomi sebagai kunci untuk mengatur dan mengarahkan perubahan yang direncanakan.

3. Strategi Akademik (Academic Strategy)

Berlandaskan pada anggapan bahwa manusia adalah makhluk rasional, strategi ini mengandalkan penyampaian informasi atau data yang logis dan masuk akal agar individu dapat menerima perubahan.

4. Strategi Rekayasa (Engineering Strategy)

Strategi ini memandang bahwa setiap perubahan selalu melibatkan manusia, sehingga pendekatan yang digunakan harus mempertimbangkan peran dan pengaruh manusia dalam proses tersebut.

5. Strategi Militer (Military Strategy)

Strategi ini menggunakan pendekatan paksaan atau tekanan dalam melaksanakan perubahan, biasanya diterapkan dalam situasi yang memerlukan tindakan tegas dan cepat.

6. Strategi Konfrontasi (Confrontation Strategy)

Strategi ini didasarkan pada asumsi bahwa perubahan dapat terjadi ketika seseorang menghadapi tekanan emosional atau kemarahan akibat tindakan tertentu.

7. Model Ilmu Perilaku Terapan (Applied Behavioral Science Model)

Strategi ini melibatkan pemahaman terhadap ilmu perilaku manusia untuk membantu memandu proses perubahan secara efektif.

8. Strategi Kepengikutan (Followship Strategy)

Strategi ini menekankan pentingnya membangun prinsip kepengikutan, di mana perubahan dapat dicapai dengan mengembangkan budaya mengikuti pemimpin atau tokoh yang berpengaruh.

Tahapan Manajemen Perubahan

Mengelola perubahan tidak bisa dilakukan secara tiba-tiba. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen perubahan agar prosesnya berjalan dengan terarah. Manajemen perubahan membantu dalam memahami manfaat, tujuan, serta langkah-langkah yang perlu ditempuh agar perubahan yang terjadi sesuai harapan dan tidak menimbulkan masalah. Proses ini harus dirancang dengan baik agar tujuan organisasi tercapai secara optimal (Febrianty et al., 2020). Menurut (Febrianty et al., 2020) terdapat lima tahapan penting dalam pelaksanaan manajemen perubahan, yaitu:

1. Tahap Perencanaan (Planning)

Pada tahap ini, organisasi mulai merancang secara detail perubahan yang akan dilakukan, termasuk menjawab pertanyaan seperti apa yang ingin diubah (what), kapan dilaksanakan (when), di mana dilakukan (where), siapa yang terlibat (who), alasan perubahan (why), dan bagaimana cara melaksanakannya (how). Perencanaan yang matang akan membuat proses perubahan lebih terstruktur, terkoordinasi, dan mengurangi risiko kegagalan.

2. Tahap Pelaksanaan (Implementation)

Tahap ini merupakan realisasi dari rencana yang telah disusun. Ini adalah fase paling penting yang menentukan keberhasilan perubahan. Keberhasilan pelaksanaan bergantung pada kualitas perencanaan. Di tahap ini, kelebihan dan kekurangan dari rencana awal akan terlihat. Namun, tahap ini juga rawan terhadap penyimpangan, sehingga pengawasan sangat dibutuhkan.

3. Tahap Penggerakan (Actuating)

Pada tahap ini, seluruh sumber daya, terutama manusia, mulai digerakkan untuk mendukung perubahan. Tanpa adanya dorongan dan dukungan yang kuat, proses perubahan bisa terhambat. Masih banyak individu yang enggan berubah (resistance to change), sehingga diperlukan motivasi, komunikasi, serta edukasi yang terus-menerus agar mereka siap menjalani perubahan.

4. Tahap Pengawasan (Controlling)

Pengawasan dilakukan untuk memastikan seluruh proses perubahan berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan yang berlaku, termasuk Standar Operasional Prosedur (SOP). Pengontrolan ini dilakukan sejak perencanaan hingga pelaksanaan guna mencegah penyimpangan dari tujuan yang ditetapkan.

5. Tahap Evaluasi (Evaluation)

Evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana perubahan yang dilakukan berhasil diterapkan. Melalui evaluasi, organisasi bisa mengetahui kelebihan dan kekurangan selama proses berlangsung. Hasil evaluasi ini menjadi masukan penting untuk menentukan apakah perubahan dilanjutkan, diperbaiki, atau dihentikan.

Hubungan Manajemen Perubahan Dengan Transformasi Digital

Menurut (Lientz & Rea, 2004), manajemen perubahan adalah suatu pendekatan yang melibatkan proses perencanaan, perancangan, pelaksanaan, pengelolaan, evaluasi, hingga mempertahankan perubahan dalam aktivitas kerja dan bisnis. Sementara itu, transformasi digital merupakan bentuk perubahan dalam dunia bisnis yang secara khusus bertumpu pada penggunaan teknologi digital sebagai inti dari perubahan tersebut. Dalam menghadapi

transformasi digital, ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, antara lain:

1. Perubahan teknologi inti

Perusahaan perlu mengadopsi atau mengganti teknologi utama guna meningkatkan hasil bisnis, misalnya dengan memanfaatkan kecerdasan buatan, cloud computing, big data, robot otonom, keamanan siber, Augmented Reality (AR), serta mencari cara baru dalam pengembangan perangkat lunak.

2. Menghadapi tantangan inovasi teknologi

Ketika perusahaan mulai berinovasi dengan teknologi baru, pimpinan perusahaan harus mampu mengatasi hambatan yang mungkin muncul selama proses perubahan berlangsung.

3. Investasi untuk masa depan pekerjaan

Penguasaan teknologi seperti otomatisasi, kecerdasan buatan, dan robotika menuntut perusahaan untuk melakukan investasi yang mendasar, mulai dari budaya kerja, gaya kepemimpinan, hingga struktur organisasi, agar nilai dan manfaat dari transformasi digital dapat dimaksimalkan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Perubahan dalam organisasi merupakan langkah penting untuk menghadapi perkembangan teknologi digital yang semakin pesat. Di era industri 4.0, transformasi digital menjadi kunci dalam mempertahankan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan penyesuaian, terutama dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), guna menciptakan inovasi dan efektivitas kerja yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dengan perencanaan dan strategi yang tepat, perusahaan akan lebih siap menghadapi perubahan dan mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan digital.

DAFTAR REFERENSI

- Aikin, Z., & Suhartana, W. P. (2016). Pengantar hukum perusahaan. Prenadamedia Group.
- Alifah, E. W. N. (2020). Penerapan transformasi digital pada proses bisnis fungsi Shared Service Center Human Capital (SSC HC) PT Pertamina [Skripsi, Universitas Pertamina].
- Anwar, M. (2019). Dasar-dasar manajemen keuangan perusahaan. Kencana.
- Arifin, M. (2017). Strategi manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi. *Jurnal EduTech*, 3(1), 117–132.

- Coffman, K., & Karen. (2007). Change management: Getting user buy in [Slide presentasi]. <http://www.actgove.org/MOC2007>
- Danuri, M. (2020). Perkembangan dan transformasi teknologi digital. *Infokam*, 15(2), 116–123.
- Febrianty, Revida, E., Simarmata, J., Suleman, A. R., Hasinuum Abdurrozzaq, Purba, S., Butarbutar, M., & Saputra, S. (2020). Manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital. Yayasan Kita Menulis.
- Irawan, A. W. (2016). Manajemen perubahan pada perusahaan keluarga: Studi kasus PT Roda Bahari. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 2(1), 59–72.
- Iswandi, R. R. F., & Kuswinarno, M. (2024). Transformasi pengembangan sumber daya manusia di era digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 250–262. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i1.3525>
- Munawar, Z., Sa'aya, Z. B., Suryana, N., & Herdiana, Y. (2020). Framework with an approach to the user as an evaluation for the recommender system. In *Fifth International Conference on Informatics and Computing (ICIC)*, 5(1). <https://doi.org/10.1109/ICIC50835.2020.9288565>
- Rahmadiyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif dan Enterpreuner*, 2(2).
- Sakban, S., Nural, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Siswanti, I., Nopinda, C., Sitepu, B., Butarbutar, N., Saleh, R., Mahyuddin, & Ptasasti, L. (2023). Manajemen risiko. Yayasan Kita Menulis.
- Yusuf, M. (2019). Strategi manajemen perubahan pola pikir SDM guna menghadapi persaingan era industri 4.0 pada industri manufaktur. *Seminar Nasional dan The 6th Call for Syariah Paper (SANCALL)*.