

Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Transformasi Digital

Niken Rahmadyah¹, Nuri Aslami²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara

1nikenrahmadyah@gmail.com,

2nuriaslami@uinsu.com

ABSTRAK

Manajemen perubahan adalah cara perusahaan atau pribadi melakukan upaya berbeda dengan saat ini atau masa yang lalu menuju ke masa depan yang lebih baik. Perkembangan teknologi digital telah memberikan perubahan besar dan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan begitu pula halnya dengan organisasi bisnis. Artikel ini bertujuan untuk membahas mengenai konsep dan pendekatan praktis dalam mengelola perubahan organisasi bisnis di era digital, agar transformasi digital yang dilakukan secara dengan perencanaan dan implementasi strategi dan menghasilkan perusahaan yang lebih siap menghadapi perubahan. Penelitian ini menggunakan studi literature sebagai metode penelitiannya. Studi literature dalam penelitian ini menggunakan beberapa sumber berupa e-book maupun jurnal-jurnal terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya Perubahan dalam suatu organisasi terjadi karena adanya tujuan bersama yang ingin dirubah seiring dengan perkembangan digital yang kian mengalami peningkatan dalam kurun waktu yang singkat

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

Company Change Management Strategy in the Digital Transformation Era

ABSTRACT

Change management is a way for a company or individual to make different efforts from the present or the past towards a better future. The development of digital technology has provided major and fundamental changes in various aspects of life as well as business organizations. This article aims to discuss concepts and practical approaches in managing change in business organizations in the digital era. so that digital transformation is carried out by planning and implementing strategies and producing companies that are more prepared to face change. This research uses literature study as the research method. The literature study in this study used several sources in the form of e-books and previous journals. The results of the study show that changes in an organization occur because of a common goal that wants to be changed along with digital developments that are increasingly increasing in a short period of time.

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

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis mengalami perkembangan teknologi yang begitu cepat dan pesat merupakan sebuah tuntutan agar perusahaan mampu unggul dalam persaingan yang berkelanjutan. Menurut Kurt Lewin (dalam Tampubolon, 2020) perubahan organisasi merupakan perubahan yang menarik dan praktis menjadi suatu objek yang menarik para petinggi perusahaan untuk keberlangsungan kehidupan berorganisasi. Perusahaan perlu beradaptasi terus menerus demi menjaga persaingan, tetapi jarang terjadi perubahan yang berjalan secara efektif (Yusuf, 2019). Maka dari itu, perusahaan memerlukan manajemen perubahan dalam

prosesnya.

Manajemen merupakan perlakuan guna menggerakkan sumber daya manusia dan fasilitas yang tersedia guna mencapai tujuan bersama (Arifin, 2017). Manajemen perubahan merupakan aplikasi dari pengetahuan, kemampuan, alat, serta teknik dalam menggabungkan perubahan menjadi sebuah strategi (Hidayanto et al., 2010).

Dunia bisnis di era transformasi digital seperti saat ini memerlukan perubahan dalam segala sektor guna mengikuti perkembangan pada bidang teknologi. Di era ini, teknologi memiliki peranan yang sangat penting dalam memudahkan akses perusahaan yang dapat diakses setiap orang yang dalam kasus ini adalah persaingan dunia industri global yang memungkinkan terjadi perubahan karena dampak dari keterbukaan akses informasi. Sehingga perusahaan memerlukan strategi dalam melakukan manajemen perubahan digital untuk bisa tetap bertahan dalam persaingan.

Perkembangan teknologi digital menjadi pemicu perubahan bisnis. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memicu revolusi peradaban dunia, khususnya industri sebagai penggerak perekonomian. Dalam sejarah perkembangan industri, setidaknya telah terjadi empat revolusi yang dipicu oleh ditemukannya dan meluasnya penggunaan teknologi tertentu (Schawb, 2017; Schawb & David, 2018). Pada tahun 1784, sebagai awal dari Era Industri atau Revolusi Industri 1.0 (IR 1.0), teknologi mesin uap menjadi sumber energi mekanik. Akibatnya, tenaga manusia dan hewan tidak lagi menjadi sumber energi utama bagi industri. Revolusi kedua ditandai dengan penemuan dan penggunaan teknologi elektronik pada tahun 1870, yang memungkinkan produksi massal industri. Revolusi ketiga sejak 1969 ditandai dengan teknologi elektronik. Menerapkan otomatisasi dalam sistem produksi sehingga produksi dapat diotomatisasi 24 jam sehari. Dan revolusi keempat dipicu oleh teknologi internet atau teknologi digital. Hal ini memungkinkan kegiatan industri – penciptaan dan produksi barang dan jasa yang dibutuhkan manusia – dilakukan dalam skala besar dan terus menerus, tanpa memandang dimensi waktu atau geografis (Schawb, 2017). Ini dipercepat lagi dengan pandemi COVID-19. Di satu sisi telah menciptakan krisis di segala aspek kehidupan, namun di sisi lain, COVID-19 telah memaksa semua lapisan masyarakat global untuk menggunakan teknologi digital dalam kehidupan mereka. Awalnya kegiatan ini dilakukan secara terdesentralisasi, dengan satu kegiatan memiliki tempatnya sendiri. Bekerja di kantor, sekolah atau universitas, pasar. Ibadah di rumah. Untuk COVID-19, telah diterapkan social distancing atau pembatasan aktivitas sosial di luar rumah.

Pada penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan oleh Yusuf (2019) pada Jurnal Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM Guna Menghadapi Persaingan Era Industri 4.0 Pada Industri Manufaktur dijelaskan Industri manufaktur merupakan industri terbesar yang menjadi tonggak persaingan industri dan memiliki peranan penting dalam sektor industri. Di era persaingan industri 4.0 seperti sekarang teknologi, menjadi factor penting bagi organisasi di sektor industri manufaktur untuk melakukan perubahan. Hal mendasar yang perlu dilakukan oleh organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif adalah dengan melakukan perubahan di sektor Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia atau dalam hal ini karyawan dalam perusahaan merupakan ujung tombak yang menjalankan seluruh tahapan proses mulai dari produksi, distribusi, sampai dengan penjualan. Manajemen SDM bertujuan mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen perubahan merupakan suatu proses yang sistematis dalam mempengaruhi pada orang, lembaga atau organisasi ke arah yang lebih baik dengan tujuan pencapaian efisiensi dan efektivitas kerja. Manajemen perubahan pada sektor SDM sangat diperlukan dan salah satu hal mendasar yang perlu dilakukan adalah melakukan perubahan pada pola pikir SDM, Mengapa harus pola pikir ? Karena pola pikir merupakan akar dari pola perilaku setiap individu. Dengan menanamkan pola pikir yang positif dan mengarahkan pola pikir individu untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan target perusahaan/organisasi maka proses pencapaian tujuan akan berjalan efektif dan efisien. Menanamkan pola pikir yang berbasis pada teknologi merupakan hal yang harus dilakukan untuk menghadapi kompetisi di era industri 4.0. Dengan mempelajari dan memperhatikan faktor-faktor yang mendasari terjadinya perubahan pola pikir, maka seorang manajer dapat melakukan akses perubahan pola pikir pada karyawan.

Oleh sebab itu seorang manager sebagai pemangku kepentingan dalam suatu organisasi dengan mempelajari hal-hal tersebut dapat mengambil strategi yang tepat dalam pengambilan keputusan melakukan perubahan dalam manajemen SDM, sehingga dengan terbentuknya pola pikir SDM yang kuat menjadi pondasi bagi organisasi/perusahaan untuk tetap mempertahankan eksistensinya dalam kompetisi era industri 4.0.

Dalam mengembangkan strategi transformasi digital, manajer memerlukan instrumen yang menunjukkan kemungkinan area tindakan, membantu dalam memahami fenomena, dan berfungsi sebagai objek batas untuk mengkomunikasikan tujuan antara berbagai pihak yang. Untuk menentukan strategi transformasi digital, manajer perlu memahami keadaan organisasi mereka saat ini. Pengguna dapat melihat kualitas rekomendasi karena sistem evaluasi yang positif (Munawar et al., 2020)

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

Teori

Perusahaan

Perusahaan merupakan organisasi dalam skala besar atau dalam pengertian lain merupakan wadah atau tempat dimana kegiatan produksi terjadi dan melibatkan sumber daya manusia di dalamnya (Aikin & Suhartana, 2016). Menurut KBBI perusahaan diartikan sebagai penyelenggaraan kegiatan dengan memanfaatkan peralatan yang dilaksanakan secara teratur dengan tujuan mendapatkan keuntungan (Jagokata.Com, 2022). Arti lainnya yaitu bahwa perusahaan merupakan organisasi yang melakukan usaha atau transaksi yang terbukti sah secara hukum. Manajemen yang dilakukan terhadap perusahaan biasanya meliputi manajemen sumber daya manusia (Sakban et al., 2019), manajemen resiko (Siswanti et al., 2020), manajemen keuangan perusahaan (Anwar, 2019), dan lainnya.

Manajemen Perubahan

Manajemen merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menggerakkan sumber daya manusia atau SDM dan seluruh fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan dengan melakukan pendayagunaan sumber daya melalui kegiatan-kegiatan yang menjadi fungsi dari manajemen itu sendiri (Arifin, 2017). Kegiatan yang merupakan fungsi manajemen yakni pengorganisasian, pengendalian, perencanaan dan penggerakan. Sedangkan strategi sendiri merupakan upaya yang dibutuhkan guna mencapai tujuan.

Proses yang dilakukan secara sistematis guna penerapan pengetahuan, penerapan sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada individu yang akan merasakan dampak dari proses tersebut merupakan manajemen perubahan (Irawan, 2018). Sedangkan Arifin (2017) sendiri mengartikan manajemen perubahan sebagai upaya-upaya yang ditempuh guna mengelola akibat yang muncul demi menciptakan perubahan terhadap organisasi.

Proses yang dilakukan secara terus menerus atau konsisten dengan tujuan untuk memperbaharui organisasi yang berkaitan dengan kemampuan melayani kebutuhan sesuai kebutuhan pasar, struktur, arah, dan bahkan pekerja dan pelanggan merupakan pengertian dari manajemen perubahan (Joeliaty & Firmansyah, 2016). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al. (2020) menunjukkan bahwa proses perubahan yang terjadi dalam perusahaan membutuhkan pelopor dari internal perusahaan sendiri. Pelopor yang dimaksud haruslah terlibat dalam kegiatan perusahaan, memiliki kompetensi dan memiliki akses strategis dalam merubah struktur organisasi, kebijakan perusahaan dan bahkan budaya perusahaan.

Era Transformasi Digital

Perubahan aktivitas yang dilakukan oleh manusia seperti peralihan dari uang konvensional ke uang digital, media konvensional ke media digital, dan perubahan lainnya turut berpengaruh terhadap banyak aspek kehidupan. Aktivitas yang bisa dilakukan individu atau kelompok tidak lagi terbatas oleh ruang dan waktu, bahkan kegiatan seperti transaksi dan komunikasi dapat dilakukan secara digital dimana saja dan kapan saja tanpa harus bertemu secara langsung (Danuri, 2019).

Strategi Manajemen Perusahaan

Menurut Arifin (2017) ada enam jenis strategi manajemen perubahan yang meliputi:

1. Political strategy : Pemahaman mengenai struktur kekuasaan yang terdapat dalam sistem sosial.
2. Economic Strategy : Pemahaman dalam memegang posisi pengaturan sumber ekonomik, yaitu memegang posisi kunci dalam proses perubahan berencana.
3. Academic Strategy : Pemahaman bahwa setiap manusia itu rasional, yaitu setiap orang sebenarnya akan bisa menerima perubahan, manakala kepadanya disodorkan data yg dapat diterima oleh akal sehat (Rasio).
4. Engineering Strategy : Pemahaman bahwa setiap perubahan menyangkut setiap manusia.

5. Military Strategy : Pemahaman bahwa perubahan dapat dilakukan dengan kekerasan/ paksaan.
6. Confrontation Strategy : Pemahaman jika suatu tindakan bisa menimbulkan kemarahan seseorang, maka orang tersebut akan berubah.
7. Applied behavioral science Model : Pemahaman terhadap Ilmu perilaku.
8. Followship Strategy : Pemahaman bahwa perubahan itu dapat dilakukan itu dapat dilakukan dengan mengembangkan prinsip kepengikutan.

Tahapan Dalam Manajemen Perubahan

Menurut Arifin (2017), hampir semua perubahan terjadi melalui tahap-tahap. Demikian juga dalam manajemen perubahan. Tahap-tahap manajemen perubahan ada empat, yaitu:

1. Tahap identifikasi perubahan. Pada tahap ini diharapkan seseorang dapat mengenal perubahan apa yang akan dilakukan /terjadi. Dalam tahap ini seseorang atau kelompok dapat mengenal kebutuhan perubahan dan mengidentifikasi tipe perubahan.
2. Tahap perencanaan perubahan. Pada tahap ini harus dianalisis mengenai diagnostik situasional tehnik, pemilihan strategi umum, dan pemilihan. Dalam proses ini perlu dipertimbangkan adanya factor pendukung sehingga perubahan dapat terjadi dengan baik.
3. Tahap implementasi perubahan. Pada tahap ini terjadi proses pencairan, perubahan dan pembekuan yang diharapkan. Apabila suatu perubahan sedangterjadi kemungkinan timbul masalah. Untuk itu perlu dilakukan monitoring perubahan.
4. Tahap evaluasi dan umpan balik. Pada tahap ini dilakukan evaluasi dan memerlukan data, oleh karena itu dalam tahap ini dilaku- kan pengumpulan data dan evaluasi data tersebut. Hasil evaluasi ini dapat diumpan balik kepada tahap pertama sehingga memberi dampak pada perubahan yang diinginkan berikutnya.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis Penelitian ini menggunakan studi literature sebagai metode penelitiannya. Studi literature yang diperoleh dari internet dalam penelitian ini menggunakan beberapa sumber berupa e-book maupun jurnal-jurnal terdahulu. Zed mengatakan bahwa metode studi literatue merupakan serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan metode pengumpulan data Pustaka, membaca dan mencatat, serta mengendalikan komponen penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perubahan dapat terjadi karena sebuah perencanaan maupun perubahan terjadi tanpa sebuah perencanaan (Arifin, 2017). Biasanya perubahan yang dilakukan secara sengaja atau yang direncanakan terlebih dahulu itu dilakukan atas kemauan dari individu-individu yang terlibat dalam organisasi tersebut yang dalam hal ini perusahaan. Individu atau sistem yang mengusahakan terjadinya perubahan dalam suatu organisasi atau perusahaan biasanya melakukan perubahan dengan harapan untuk mencapai tujuan dengan maksimal dan lebih baik. Perubahan yang direncanakan juga dapat terjadi karena faktor lingkungan sehingga perusahaan harus menyesuaikan atau beradaptasi dengan perubahan dari lingkungan.

Pada dasarnya, menurut Wibowo dalam Arifin (2017) ada dua faktor yang menjadi penyebab perubahan terjadi dalam organisasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi perusahaan itu sendiri. Faktor ini muncul karena adanya kebutuhan terhadap perubahan dalam perusahaan yang biasanya terjadi ketika perusahaan berada dalam posisi sulit dan hanya memiliki pilihan untuk berubah atau berhenti. Yang termasuk dengan faktor internal yaitu:

- a. Perubahan sistem administrasi
- b. Perubahan struktur dan ukuran dari organisasi
- c. Perubahan teknologi

2. Faktor eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar organisasi perusahaan. Faktor ini biasanya berasal dari perubahan lingkungan diluar perusahaan yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang terjadi dalam perusahaan. Yang termasuk dengan faktor eksternal yaitu:

- a. Terjadinya perang
- b. Terjadinya perubahan lingkungan alam atau bencana alam
- c. Adanya pengaruh dari kebudayaan masyarakat

Perubahan yang terjadi dalam perusahaan biasanya dilakukan untuk melindungi perusahaan agar tetap berdiri dan berjalan. Manajemen perubahan bagi perusahaan perlu dilakukan agar perusahaan tetap berdiri terutama di era teknologi digital saat ini. Sebelumnya, karyawan-karyawan perusahaan mendapatkan gaji rutinnya secara konvensional dengan memberi uang tunai pada setiap karyawan oleh bagian keuangan perusahaan. Kini, pemberian gaji dapat dilakukan tanpa harus mengumpulkan karyawan di perusahaan dan bisa dilakukan dimana saja kapan saja dengan hanya menggunakan smartphone atau smartdevice.

Ada beberapa teori yang digunakan dalam manajemen perubahan menurut Arifin (2017), yaitu:

- a. Teori proses perubahan manajerial
- b. Teori motivasi
- c. Teori perubahan alfa, beta, dan gamma

KESIMPULAN

Melakukan perubahan menjadi hal biasa dalam sebuah organisasi guna meningkatkan organisasi ke arah yang lebih baik. Perubahan dalam suatu organisasi terjadi karena adanya tujuan bersama yang ingin dirubah seiring dengan perkembangan digital yang kian mengalami peningkatan dalam kurun waktu yang singkat. Di era persaingan industry 4.0 seperti sekarang teknologi, menjadi factor penting bagi organisasi untuk melakukan perubahan. Hal mendasar yang perlu dilakukan oleh organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif adalah dengan melakukan perubahan baik di sektor Sumber Daya Manusia.

Organisasi mengalami perubahan untuk dapat mempertahankan eksistensinya. Perubahan yang dialami disebabkan oleh beberapa faktor yang mendukung terjadinya perubahan. Perubahan dilakukan untuk menghasilkan inovasi baru yang sejalan dan mendukung efektifitas perusahaan ke arah yang lebih modern sesuai dengan perkembangan di era digital, agar transformasi digital yang dilakukan secara dengan perencanaan dan implementasi strategi dan menghasilkan perusahaan yang lebih siap menghadapi perubahan

DAFTAR PUSTAKA

- Aikin, Z., & Suhartana, W. P. (2016). Pengantar Hukum Perusahaan. Kencana.
- Anwar, M. (2019). Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Perusahaan. Prenada Media.
- Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Disiplin di Perguruan Tinggi. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- Danuri, M. (2019). Perkembangan dan transformasi teknologi digital. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 15(2).
- Hidayanto, A. N., Hartana, D. S., & Hapsari, I. C. (2010). Strategi Manajemen Perubahan untuk Mendukung Implementasi Sistem Informasi Rumah Sakit Studi Kasus: RSUD RAA Soewondo Pati. *Jurnal Sistem Informasi*, 6(2), 108–116.
- Irawan, A. W. (2018). Manajemen Perubahan pada Perusahaan Keluarga: Studi Kasus PT Roda Bahari. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 59–72.
- Jagokata.Com. (2022). Arti Kata Perusahaan Menurut KBBI. <https://jagokata.com/arti-kata/perusahaan.html#:~:text=%5Bperusahaan%5D> Arti perusahaan di KBBI,tujuan mencari keuntungan
- Joeliaty, J., & Firmansyah, Y. (2016). Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Organisasi Pembelajaran Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. KAI (Persero) Daop II Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(3), 319–333.
- Munawar, Z., Suryana, N., Sa'aya, Z. B., & Herdiana, Y. (2020). Framework With An Approach To The User As An Evaluation For The Recommender Systems. 2020 Fifth International Conference on Informatics and Computing (ICIC), 1–5.

- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli, Z., Nasrul, H. W., & Supardi, S. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 5(2), 225–237.
- Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93–104.
- Schawb, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Crown Business Publishers.
- Schawb, K., & David. (2018). *Shaping The Future of The Fourth Industrial Revolution – A Guide to Building A Better World*. Portfolio-Penguin.
- Siswanti, I., Sitepu, C. N. B., Butarbutar, N., Basmar, E., Saleh, R., Sudirman, S., Mahyuddin, M., Parinduri, L., & Prasasti, L. (2020). *Manajemen Risiko Perusahaan*. Yayasan Kita Menulis.
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change Management Manajemen Perubahan: Individu*. Tim Kerja Organisasi.
- 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) 2019*.