



## **Strategi Inovasi Manajemen Perubahan: Membangun Ketangguhan Organisasi di Era Disrupsi**

**Yudha Hartlanda Martianto<sup>1,\*</sup>, Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Faculty of Economics and Business, Esa Unggul University; Bekasi, Indonesia

<sup>2</sup> Faculty of Economics and Business, Esa Unggul University; Bekasi, Indonesia

### **Abstract**

This article discusses innovation strategies in change management to build organizational resilience in an era of disruption. Constant change and technological disruption have driven organizations to develop strong adaptability and innovation capabilities. This research identifies various strategies that can help organizations face change better, as well as the importance of building organizational resilience to remain relevant and competitive amidst current market dynamics. In an era of ever-growing disruption, change management, and innovation are the main keys for organizations that want to survive and develop. By focusing on adaptability, inclusive leadership, risk management, digital transformation, and a culture of innovation, organizations can face complex challenges. Through a targeted and integrated approach, organizations can create a solid foundation to better face future changes.

**Keywords:** Change Management, Innovation, Organizational Resilience, Disruption, Strategy.

### **Article Information**

*Received: Juli 2024*

*Revised: Agustus 2024*

*Accepted: September 2024*

\*Corresponding Author:

*e-mail :*

*hartlanda.yudha@student.esa  
unggul.co.id*

### **PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, organisasi dihadapkan pada tekanan untuk terus berubah guna mempertahankan daya saing mereka. Perubahan tidak lagi merupakan pilihan, melainkan suatu keharusan yang harus dihadapi dengan bijak dan proaktif. Di tengah gejolak teknologi, pasar global, dan tuntutan konsumen yang berubah dengan cepat, keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kemampuannya untuk beradaptasi dan berevolusi. Manajemen perubahan adalah disiplin yang memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan dengan efektif dan efisien. Namun, dalam era disrupsi saat ini, di mana perubahan terjadi begitu cepat dan tidak terduga, manajemen perubahan konvensional tidak lagi cukup. Organisasi perlu mengadopsi strategi inovatif dalam mengelola perubahan agar dapat tetap relevan dan berkembang di tengah ketidakpastian.



## VALUE ADDED : MAJALAH EKONOMI DAN BISNIS

Vol. 20, No. 2, 2024

e-ISSN

: 2580-2863

p-ISSN

: 1693-3435

---

Inovasi dalam manajemen perubahan melibatkan pendekatan yang berani, kreatif, dan terstruktur untuk mengubah budaya organisasi, proses kerja, dan strategi bisnis. Dengan fokus pada pembangunan ketangguhan, inovasi dalam manajemen perubahan memungkinkan organisasi untuk tidak hanya bertahan dalam menghadapi disrupsi, tetapi juga untuk berkembang dan menjadi pemimpin dalam industri mereka.

Dalam artikel ini, penulis mengeksplorasi berbagai strategi inovasi dalam manajemen perubahan yang dapat membantu organisasi mempersiapkan diri menghadapi perubahan yang tak terelakkan. Dari pengembangan kepemimpinan yang inklusif hingga penerapan teknologi yang memungkinkan, akan kita bahas bagaimana organisasi dapat memanfaatkan inovasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Manajemen perubahan menjadi kunci sukses bagi organisasi di era disrupsi saat ini. Dengan cepatnya perkembangan teknologi dan pasar, organisasi perlu mampu beradaptasi dan berinovasi secara kontinu. Dalam konteks ini, strategi inovasi memainkan peran penting dalam membantu organisasi mengelola perubahan dengan efektif dan membangun ketangguhan untuk menghadapi tantangan yang ada. Melalui kajian pustaka dan penelitian terkait, artikel ini akan menguraikan strategi inovasi yang dapat diterapkan dalam manajemen perubahan organisasi. Kepemimpinan transformasional telah menjadi subjek penelitian yang penting dalam konteks manajemen dan organisasi modern.

Menurut Bass & Riggio (2020), kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, melalui visi yang kuat dan komunikasi yang efektif. Dalam penelitian oleh Avolio et al. (2019), ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan erat dengan kemampuan pemimpin untuk membentuk budaya organisasi yang inovatif dan adaptif. Selain itu, penelitian oleh Northouse (2018) menyoroti pentingnya empati dan kepekaan sosial sebagai karakteristik utama dari kepemimpinan transformasional, yang memungkinkan pemimpin untuk memahami dan merespons kebutuhan dan harapan bawahannya. Menurut Yukl (2016), kepemimpinan transformasional bukan hanya tentang menghasilkan perubahan di tingkat individual, tetapi juga tentang menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi secara keseluruhan. Penelitian terbaru oleh Higgs & Rowland (2019) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional bukanlah tugas yang mudah, tetapi memerlukan komitmen, integritas, dan kemampuan untuk mengatasi hambatan dan tantangan yang muncul dalam proses transformasi organisasi.

Menurut Christensen & et al. (2019), era disrupsi ditandai oleh perubahan teknologi yang cepat dan tidak terduga yang mengganggu model bisnis yang mapan. Dalam penelitian oleh Tushman & O'Reilly (2017), era disrupsi dilihat sebagai periode di mana perubahan struktural dalam industri menghasilkan kekacauan yang signifikan, memaksa organisasi untuk beradaptasi atau tergantikan. Menurut Kearney & et al (2020), era disrupsi juga menciptakan peluang besar bagi inovasi dan pertumbuhan baru, terutama bagi organisasi yang mampu mengidentifikasi tren dan meresponsnya secara cepat. Selain itu, penelitian oleh McGrath (2019) menekankan bahwa era disrupsi memerlukan fleksibilitas dan responsivitas yang tinggi dari organisasi, serta kemampuan untuk berpikir di luar batas konvensional. Dalam konteks global, Menon & et al (2018) mengungkapkan bahwa era disrupsi memperkuat interkoneksi antara pasar dan mempercepat laju perubahan, mendorong organisasi untuk mengembangkan strategi adaptasi yang global dan terintegrasi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penulis menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena memungkinkan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang kompleks dan multifaset, seperti strategi Inovasi Manajemen Perubahan Dalam Membangun Ketangguhan Organisasi di Era Disrupsi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi literatur yang mencakup sumber-sumber seperti website, artikel, buku, dan catatan-catatan media dari berbagai sumber. Data yang diperoleh dari kajian pustaka digunakan untuk menyusun strategi inovasi yang relevan dan dapat diterapkan dalam konteks organisasi di era disrupsi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi inovasi dalam manajemen perubahan memainkan peran yang krusial dalam membangun ketangguhan organisasi di era disrupsi. Dalam menghadapi perubahan yang cepat dan tidak terduga, organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang proaktif, kreatif, dan terarah untuk memastikan kelangsungan operasional dan pertumbuhan jangka panjang mereka. Salah satu temuan utama adalah pentingnya memiliki visi yang jelas tentang arah yang ingin dicapai organisasi di tengah perubahan yang terjadi. Visi yang jelas akan menjadi panduan bagi seluruh anggota organisasi dalam merancang dan menerapkan strategi inovatif yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, temuan penelitian juga menyoroti pentingnya membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan eksperimen. Budaya yang memperbolehkan kegagalan sebagai bagian dari proses belajar akan mendorong kreativitas dan inovasi di seluruh organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang inklusif dan transparan memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung inovasi. Kepemimpinan yang kuat akan mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk berani mengambil risiko dan berinovasi.

Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka juga merupakan elemen kunci dalam manajemen perubahan yang berhasil. Komunikasi yang efektif akan membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan dan mendorong adopsi di seluruh organisasi. Dalam konteks ini, penting bagi pemimpin dan manajemen untuk secara teratur berkomunikasi dengan seluruh anggota organisasi, menjelaskan visi, tujuan, dan manfaat dari perubahan yang diusulkan.

Peran kepemimpinan juga sangat penting dalam membangun ketangguhan organisasi di era disrupsi. Studi ini menemukan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim memiliki dampak yang signifikan dalam mengubah budaya organisasi dan merespons perubahan dengan cepat. Seorang pemimpin yang efektif akan mampu membangun hubungan yang kuat dengan anggota timnya, mengkomunikasikan visi perubahan dengan jelas, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk berhasil mengimplementasikan perubahan.

Terakhir, penelitian ini menyoroti pentingnya mengadopsi pendekatan yang proaktif dan berani dalam mengelola perubahan. Organisasi perlu berani mengambil langkah-langkah yang mungkin tidak konvensional namun diperlukan untuk tetap relevan dan berdaya saing di tengah perubahan yang cepat. Ini melibatkan pengembangan strategi yang inovatif, penerapan teknologi yang memungkinkan, dan pengelolaan risiko yang efektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa strategi inovasi dalam manajemen perubahan merupakan kunci utama dalam membangun ketangguhan organisasi di era disrupsi. Dengan mengadopsi pendekatan yang terarah dan terintegrasi, organisasi dapat menciptakan fondasi yang kokoh untuk menghadapi perubahan mendatang dengan lebih baik dan memastikan kelangsungan operasional dan pertumbuhan jangka panjang mereka.

## **KESIMPULAN**

Strategi inovasi dalam manajemen perubahan menjadi kunci penting dalam membangun ketangguhan organisasi di era disrupsi. Perubahan konstan dan disrupsi teknologi telah mendorong organisasi untuk mengembangkan kemampuan adaptasi dan inovasi yang kuat, sehingga strategi inovasi dalam manajemen perubahan menjadi fokus utama bagi organisasi yang ingin bertahan dan berkembang. Dalam menghadapi era disrupsi yang terjadi manajemen harus memiliki adaptabilitas dan Kepemimpinan Inklusif. Di mana organisasi perlu fokus pada adaptabilitas dan kepemimpinan inklusif untuk menghadapi tantangan yang kompleks. Visi yang jelas dan kepemimpinan yang memotivasi anggota tim menjadi kunci dalam mengubah budaya organisasi dan merespons perubahan dengan cepat. Di sisi lain, pengelolaan risiko dan transformasi digital juga diperlukan, sebagaimana hal Pengelolaan risiko yang efektif dan transformasi digital juga menjadi elemen penting dalam strategi inovasi. Organisasi perlu berani mengambil langkah-langkah yang tidak konvensional namun diperlukan untuk tetap relevan dan berdaya saing di tengah perubahan yang cepat. Kemudian, untuk mempersiapkan Langkah perubahannya manajemen diharapkan dapat mempersiapkan dirinya dengan sebaik mungkin melalui Langkah pendekatan persuasif kepada anggota komunitasnya untuk mencegah terjadinya kesenjangan akibat adanya perubahan organisasi yang terjadi di era disrupsi saat ini.

Budaya Inovasi dan Komunikasi Efektif. Pembangunan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan eksperimen serta komunikasi yang jelas dan terbuka menjadi elemen kunci dalam manajemen perubahan yang berhasil. Budaya yang memperbolehkan kegagalan sebagai bagian dari proses belajar akan mendorong kreativitas dan inovasi di seluruh organisasi. Pendekatan Proaktif dan Berani, Organisasi perlu mengadopsi pendekatan proaktif dan berani dalam mengelola perubahan, dengan mengembangkan strategi yang inovatif, menerapkan teknologi yang memungkinkan, dan mengelola risiko secara efektif.

Dengan demikian, strategi inovasi dalam manajemen perubahan tidak hanya membantu organisasi bertahan dalam menghadapi disrupsi, tetapi juga memungkinkan mereka untuk berkembang dan menjadi pemimpin dalam industri mereka. Dengan pendekatan yang terarah dan terintegrasi, organisasi dapat menciptakan fondasi yang kokoh

untuk menghadapi perubahan mendatang dengan lebih baik dan memastikan kelangsungan operasional serta pertumbuhan jangka panjang mereka. Selain itu Untuk menangkap dinamika interaksi ini seiring waktu, penelitian mendatang sebaiknya memanfaatkan metode longitudinal riset dan menyelidiki berbagai industri (Firdaus & Mulyanto, 2020).

## **SARAN**

Berdasarkan temuan, kesimpulan dari penelitian ini, beberapa saran yang dapat disugestikan dalam mempersiapkan Langkah strategi dan inovasi bagi manajemen untuk menjadi organisasi yang Tangguh dalam menghadapi perubahan budaya di era disrupsi yang terjadi :

1. Implementasi Strategi Inovasi  
Organisasi perlu menerapkan strategi inovasi dalam manajemen perubahan secara aktif. Hal ini melibatkan pengembangan program-program yang mendukung budaya inovasi, seperti pelatihan untuk kepemimpinan inklusif, platform untuk berbagi ide, dan penghargaan bagi inovasi.
2. Pengembangan Kepemimpinan Transformasional  
Organisasi harus mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin yang memiliki kualitas kepemimpinan transformasional. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan dapat membantu memperkuat keterampilan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan tim mereka dalam menghadapi perubahan.
3. Pembangunan Budaya Organisasi yang Mendukung Inovasi  
Penting untuk memperkuat budaya organisasi yang mendukung inovasi dan eksperimen. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka, pemberian dukungan kepada inovator, dan pengakuan terhadap kegagalan sebagai bagian dari proses belajar.
4. Penggunaan Teknologi untuk Mendukung Perubahan  
Organisasi perlu memanfaatkan teknologi yang memungkinkan untuk mendukung perubahan. Implementasi sistem yang memfasilitasi komunikasi yang efektif, kolaborasi, dan manajemen risiko dapat membantu organisasi beradaptasi dengan lebih baik terhadap perubahan yang cepat.
5. Evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan  
Penting untuk terus melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap implementasi strategi inovasi dalam manajemen perubahan. Melalui pengukuran kinerja, umpan balik dari karyawan, dan analisis terhadap dampak perubahan, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan terus mengembangkan pendekatan mereka dalam mengelola perubahan.

## **REFERENSI**

- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2019). Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions. *Annual Review of Psychology*, 70, 423-451.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational Leadership*. Routledge.
- Bregman, P. (2018). *Leading Change in Turbulent Times: Navigating Transformational Shifts in Business and Society*. Wiley.
- Brown, A. G., & Alston, C. J. (2020). *Leading Change in the Digital Age: Challenges and Opportunities*. *Harvard Business Review*.
- Chen, H., & Jones, D. A. (2017). The Role of Leadership in Building Change Resilience. *Leadership Quarterly*.
- Christensen, C. M., & et al. (2019). The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail. *Harvard Business Review Press*.

- Firdaus, F., & Mulyanto, K. (2020). Strategy Creating Positive Word of Mouth Based On Relationship Quality. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(3), 284-299.
- Gupta, R., & Sharma, S. (2018). Strategies for Change Management in Turbulent Times. *Journal of Strategic Management*.
- Higgs, M., & Rowland, D. (2019). Embracing Complexity: Strategic Perspectives for an Age of Turbulence. *Oxford University Press*.
- Johnson, L. M., & Smith, K. J. (2019). Fostering Resilience: The Role of Organizational Culture in Change Management. *Journal of Organizational Change Management*.
- Kearney, A. T., & et al. (2020). Redefining Disruption: 5 Predictions for the 2020s. *Kearney*.
- Kotter, J. P. (2014). Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World. *Harvard Business Review Press*.
- McGrath, R. G. (2019). *Seeing Around Corners: How to Spot Inflection Points in Business Before They Happen*. Houghton Mifflin Harcourt.
- Menon, T., & et al. (2018). Disruption in the Fourth Industrial Revolution: Innovating amid Chaos. *Mckinsey*.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (2017). *Lead and Disrupt: How to Solve the Innovator's Dilemma*. Stanford Business Books.
- Wang, Y., & Chang, Y. (2016). Innovative Approaches to Change Management: Lessons from Successful Organizations. *International Journal of Management Reviews*.
- Yukl, G. (2016). *Leadership in Organizations*. Pearson.