

## **PENERAPAN MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENGHADAPI TRANSFORMASI DIGITAL DILINGKUNGAN KERJA MODERN**

**Alif Nur Kholifah<sup>1</sup>, Nafiisa Amelia Rahmah<sup>2</sup>**

Universitas Pamulang

e-mail: [alifnurkholifah161205@gmail.com](mailto:alifnurkholifah161205@gmail.com)<sup>1</sup>, [nafisaamelia14@gmail.com](mailto:nafisaamelia14@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak** – Perkembangan teknologi membuat banyak tempat kerja jadi mau tidak mau harus mengubah cara operasionalnya. Aktivitas yang dulunya dilakukan secara manual kini mulai beralih ke sistem digital, dan perubahan ini sering memunculkan tantangan baru, terutama bagi karyawan yang belum terbiasa. Penelitian ini mencoba menggambarkan bagaimana manajemen perubahan dapat membantu organisasi menata proses transisi tersebut agar tidak menimbulkan kebingungan. Metode yang digunakan adalah telaah berbagai literatur yang membahas pengalaman organisasi dalam menghadapi digitalisasi. Dari hasil kajian, terlihat bahwa keberhasilan transformasi digital sangat dipengaruhi oleh pimpinan bagaimana menyampaikan tujuan perubahan, dan bagaimana perusahaan menyiapkan pelatihan yang sesuai, serta bagaimana komunikasi dilakukan secara terus menerus. Tanpa langkah-langkah ini, karyawan cenderung merasa perubahan terjadi terlalu cepat dan sulit diikuti. Temuan ini menegaskan bahwa manajemen perubahan bukan sekadar pendamping, tetapi bagian penting dalam memastikan digitalisasi berjalan lebih mulus.

**Kata Kunci:** Manajemen Perubahan, Digitalisasi, Adaptasi Kerja, Teknologi, Organisasi.

***Abstract** – The rapid advancement of technology has pushed many workplaces to rethink and adjust the way their daily operations run. Tasks that were once done manually are now shifting toward digital systems, and this transition often brings its own set of challenges especially for employees who are still unfamiliar with new tools and processes. This study explores how change management can guide organizations through this shift so that the transition does not create confusion or disrupt workflow. The method used is a review of various studies and organizational cases that discuss their experiences in navigating digital transformation. The findings show that the success of digital adoption is strongly shaped by how leaders communicate the purpose of the change, how well employees are prepared through targeted training, and how consistently information flows throughout the transition period. Without these efforts, employees may feel overwhelmed by the speed of change and struggle to keep up. Overall, the study highlights that change management is not an optional support element, but a central component in ensuring that digital transformation proceeds smoothly.*

***Keywords:** Change Management, Digital Transformation, Workplace Adaptation, Technology, Organizational Development.*

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi membuat banyak tempat kerja harus mengubah cara mereka beroperasi, berbagai pekerjaan yang dulu dilakukan secara manual kini mulai ditangani dengan sistem digital. Perubahan seperti ini sering membuat sebagian karyawan merasa kesulitan karena harus menyesuaikan diri dengan hal-hal baru yang belum mereka kuasai. Jika tidak dikelola dengan baik, proses ini bisa menimbulkan kebingungan bahkan penolakan.

Oleh karena itu, manajemen perubahan menjadi bagian penting dalam mendampingi proses digitalisasi. Peran pimpinan dalam menjelaskan tujuan perubahan, memberikan arahan, serta memastikan adanya pelatihan yang tepat sangat berpengaruh pada kelancaran transisi. Komunikasi yang terbuka dan dilakukan secara terus-menerus juga membantu karyawan merasa lebih siap menghadapi perubahan.

Melalui pembahasan ini, penelitian mencoba menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengatur proses perubahannya. Dengan pengelolaan yang baik, transisi menuju sistem digital dapat berjalan lebih mulus dan dapat diterima oleh seluruh karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Manajemen perubahan membahas bagaimana organisasi menyiapkan dan mendampingi karyawan ketika harus beralih dari cara kerja lama ke sistem yang lebih baru. Banyak ahli, termasuk Lewin, menjelaskan bahwa perubahan membutuhkan proses bertahap agar dapat diterima dengan baik. Dalam konteks digitalisasi, teknologi memang menjadi pemicu utama, tetapi kesiapan manusia justru lebih menentukan keberhasilan prosesnya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital sering terhambat bukan karena alat atau sistemnya, melainkan karena karyawan merasa tidak siap menghadapi perubahan yang terjadi.

Karena itu, peran pemimpin sangat penting dalam memberi arahan, menjelaskan alasan perubahan, dan memastikan komunikasi berjalan jelas dan terbuka. Pelatihan juga menjadi bagian penting karena membantu karyawan beradaptasi dengan sistem baru tanpa merasa terbebani. Literatur yang ada menegaskan bahwa kombinasi antara komunikasi yang baik, dukungan pimpinan, dan pelatihan yang memadai membuat proses digitalisasi berjalan lebih stabil dan dapat diterima oleh seluruh karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mengumpulkan berbagai sumber seperti jurnal, buku, dan artikel ilmiah yang membahas manajemen perubahan dan digitalisasi di tempat kerja. Setiap sumber dipilih berdasarkan relevansinya dengan topik. Setelah itu, peneliti membaca dan mencatat poin penting dari setiap literatur, lalu membandingkannya untuk melihat pola yang sama. Dari proses inilah diperoleh gambaran umum mengenai bagaimana organisasi mengelola perubahan saat memasuki sistem kerja digital..

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari telaah berbagai literatur, ditemukan bahwa penerapan manajemen perubahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan transformasi digital di tempat kerja. Hampir seluruh sumber yang dianalisis menunjukkan bahwa masalah utama yang muncul selama proses digitalisasi bukan berasal dari teknologi, tetapi dari kesiapan karyawan dalam menerima perubahan. Ketika perubahan dilakukan tanpa arahan yang jelas, karyawan menunjukkan kecenderungan untuk menolak atau merasa terbebani oleh sistem baru.

Temuan berikutnya adalah bahwa peran pimpinan memiliki dampak langsung terhadap kelancaran proses transisi. Literatur menunjukkan pola yang sama yaitu organisasi yang pemimpinnya aktif menjelaskan alasan perubahan, mencontohkan penggunaan teknologi baru, dan memberikan dorongan moral kepada karyawan, cenderung mengalami penyesuaian yang lebih lancar. Sebaliknya, perubahan yang dilakukan tanpa kepemimpinan yang kuat sering berakhir dengan resistensi dan kebingungan.

Selain itu, pelatihan menjadi faktor yang paling sering disebut dalam literatur sebagai penopang utama keberhasilan digitalisasi. Dari berbagai sumber, terlihat bahwa karyawan lebih siap menghadapi perubahan ketika pelatihan disusun sesuai kebutuhan pekerjaan dan diberikan secara bertahap. Pelatihan yang terencana tidak hanya membuat karyawan lebih paham, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi teknologi baru.

Hasil kajian juga mengatakan bahwa komunikasi yang konsisten merupakan elemen penting dalam menjaga stabilitas selama proses perubahan. Banyak kasus menunjukkan informasi yang diberikan secara terbuka dan terus-menerus dapat mengurangi kesalahpahaman di antara karyawan. Komunikasi semacam ini juga membantu menumbuhkan rasa memiliki terhadap perubahan yang sedang dijalankan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menyimpulkan bahwa keberhasilan transformasi digital bergantung pada bagaimana organisasi mengelola perubahan, bukan sekadar pada teknologi yang digunakan. Kombinasi antara komunikasi yang jelas, dukungan pemimpin,

pelatihan yang memadai, dan ruang adaptasi yang cukup menjadi faktor utama yang menentukan apakah proses digitalisasi dapat diterima dengan baik oleh seluruh karyawan.

## **Pembahasan**

Berdasarkan kajian literatur, proses perubahan menuju sistem digital tidak bisa dilepaskan dari kesiapan sumber daya manusia di dalam organisasi. Banyak contoh yang menunjukkan bahwa perubahan teknologi sebenarnya bukan persoalan utama, justru proses adaptasi karyawan yang sering kali menentukan lancarnya transisi. Ketika organisasi memperkenalkan aplikasi atau cara kerja baru tanpa penjelasan yang memadai, karyawan biasanya merasa tertekan dan bingung. Situasi seperti ini menyebabkan munculnya penolakan, meskipun teknologi yang diperkenalkan sebenarnya dirancang untuk mempermudah pekerjaan. Karena itu, manajemen perubahan diperlukan untuk menjembatani kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawan dalam menerima kondisi baru.

Dari literatur yang ditelaah, tampak bahwa peran pimpinan menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam menghadapi digitalisasi. Pemimpin yang aktif menjelaskan alasan perubahan, memberi gambaran mengenai arah organisasi, dan menunjukkan keterlibatan langsung dalam proses adaptasi, mampu meredam kecemasan karyawan. Banyak penulis menegaskan bahwa perubahan cenderung berjalan lebih mulus ketika komunikasi dilakukan secara terbuka dan konsisten. Karyawan merasa dihargai karena mereka diajak memahami proses perubahan, bukan sekadar diminta mengikuti instruksi.

Di sisi lain, pelatihan menjadi bagian yang tidak bisa dilewatkan dalam proses transformasi digital. Banyak organisasi yang berhasil melewati masa perubahan karena menyediakan pelatihan yang terstruktur dan sesuai kebutuhan pekerjaan. Pelatihan yang diberikan secara bertahap membantu karyawan menguasai teknologi baru tanpa merasa diburu waktu. Selain itu, dukungan teknis yang selalu tersedia membuat karyawan merasa aman untuk mencoba sistem baru tanpa takut melakukan kesalahan. Literatur yang dianalisis juga menunjukkan bahwa pelatihan sering kali menjadi pembeda antara organisasi yang berhasil dan yang gagal menjalankan digitalisasi.

Hal lain yang sering muncul dalam literatur adalah pentingnya memberi ruang adaptasi. Perubahan yang dilakukan terlalu cepat biasanya menimbulkan masalah karena karyawan tidak sempat menyesuaikan cara kerja mereka. Sebaliknya, ketika organisasi memberi jeda dan melakukan perubahan secara bertahap, proses transisi berjalan lebih stabil. Hal ini sejalan dengan gagasan banyak ahli bahwa perubahan yang terlalu mendadak justru membuat resistensi semakin besar.

Secara keseluruhan, pembahasan dari berbagai sumber menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital lebih banyak ditentukan oleh proses pengelolaan perubahan dibandingkan teknologi itu sendiri. Ketika organisasi mampu mengatur komunikasi, memberi pelatihan, dan melibatkan pimpinan secara aktif, digitalisasi tidak hanya menghasilkan sistem baru, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih siap mengikuti perkembangan zaman.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil kajian terlihat bahwa keberhasilan transformasi digital di tempat kerja terutama ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia, bukan hanya oleh teknologi yang digunakan. Peran pemimpin, komunikasi yang jelas, dan pelatihan yang sesuai menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam membantu karyawan beradaptasi. Tanpa pengelolaan perubahan yang baik, digitalisasi cenderung menimbulkan kebingungan dan penolakan. Karena itu, manajemen perubahan menjadi bagian penting agar proses transisi menuju sistem kerja digital dapat berjalan lebih lancar dan diterima oleh semua pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, D., & Munandar, A. (2021). Pengaruh kesiapan karyawan terhadap keberhasilan penerapan teknologi baru di organisasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(3), 210–220.
- Cameron, E., & Green, M. (2019). *Making Sense of Change Management* (5th ed.). Kogan Page.
- Fitriani, R., & Hidayat, T. (2020). Strategi organisasi dalam mengelola perubahan berbasis digital. *Jurnal Administrasi dan Transformasi Digital*, 3(1), 55–64.
- Hiatt, J. (2006). *ADKAR: A Model for Change in Business, Government, and Our Community*. Prosci Learning Center Publications.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics. *Human Relations*, 1(1), 5–41.
- Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N. (2019). Digital transformation of public administration: A systematic review. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101–124.
- Prasetyono, B., & Rahmawati, S. (2022). Peran komunikasi internal dalam mendukung transformasi digital di lingkungan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 8(2), 134–145.
- Susanto, A. (2020). Penerapan manajemen perubahan dalam era digital di organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 45–54.
- Wahyudi, E., & Ramdhan, R. (2021). Tantangan adaptasi karyawan terhadap digitalisasi proses kerja. *Jurnal Administrasi dan Transformasi Digital*, 4(2), 88–97.