

MENGELOLA PERUBAHAN CEPAT DI TENGAH DISRUPSI PERUBAHAN

Hidayatul Aminah^{1*}, Indah Febrina², Rihhadatul Aisya³, Serly Tiva Pratiwi⁴, Ramdani Bayu Putra⁵

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 21 Jan 2026

Revised: 8 Feb 2026

Accepted: 15 Feb 2026

Published: 21 Feb 2026

Kata kunci:

Manajemen;
perubahan Disrupsi;
Adaptasi organisasi;
Kepemimpinan
transformative;
Kemampuan inovasi

ABSTRAK

Disrupsi yang terjadi akibat perkembangan teknologi, perubahan perilaku konsumen, serta dinamika lingkungan bisnis menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan strategis. Mengelola perubahan cepat di tengah disrupsi menjadi kunci dalam mempertahankan daya saing dan keberlanjutan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep, strategi, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas manajemen perubahan di era disrupsi. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan bergantung pada kepemimpinan transformatif, budaya organisasi yang adaptif, kemampuan inovasi, serta kesiapan sumber daya manusia dalam menerima dan mengimplementasikan perubahan. Selain itu, penggunaan pendekatan manajemen perubahan yang terstruktur, seperti komunikasi efektif, pelibatan karyawan, dan pemantauan berkelanjutan, menjadi faktor pendukung utama. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam merumuskan strategi perubahan yang responsif dan berkelanjutan di tengah lingkungan yang semakin kompleks.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Hidayatul Aminah
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Email: aminahhidayatul31@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang sangat pesat dalam dua dekade terakhir telah menciptakan disrupsi besar yang memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan, termasuk cara organisasi dan lembaga beroperasi. Teknologi digital, kecerdasan buatan, big data, dan otomatisasi mempercepat perubahan sehingga organisasi harus mampu beradaptasi dengan cepat agar tetap relevan dan kompetitif. Tantangan utama bukan hanya pada teknologi, tetapi pada kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan secara efektif (John P. Kotter, n.d.). Banyak organisasi gagal bertahan karena tidak mampu menghadapi resistensi, ketidakpastian, serta kebutuhan untuk memperbarui budaya kerja dan pola pikir. Era digital juga menuntut pemimpin yang adaptif, visioner, dan mampu mengarahkan proses transformasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kajian tentang strategi mengelola perubahan cepat di tengah disrupsi teknologi menjadi penting untuk membantu organisasi merespons perubahan secara proaktif, membangun budaya inovatif, dan menciptakan sistem yang tangguh dalam lingkungan bisnis yang tidak pasti.

Perkembangan teknologi yang sangat pesat dalam dua dekade terakhir telah menciptakan disrupsi yang mengubah cara individu dan organisasi beroperasi. Teknologi digital, kecerdasan buatan, big data, dan otomatisasi mempercepat laju perubahan sehingga organisasi dituntut beradaptasi dengan cepat agar tetap kompetitif. Tantangan utama tidak terletak pada teknologi itu sendiri, tetapi pada kemampuan organisasi mengelola proses perubahan, mengatasi resistensi, dan membangun budaya kerja yang selaras dengan tuntutan era digital. Di sisi lain, dinamika digital juga menuntut pemimpin yang adaptif, visioner, serta mampu mengelola sumber daya manusia di tengah ketidakpastian.(Prescott, 2016).

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis dampak disrupsi teknologi terhadap struktur dan budaya organisasi, mengidentifikasi strategi manajemen perubahan yang efektif, serta mengevaluasi kesiapan organisasi dan SDM dalam menghadapi transformasi teknologi.(McKeown, n.d.) Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen perubahan, sementara secara praktis hasilnya dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam merancang strategi adaptif dan inovatif. Penelitian ini juga memberikan manfaat edukatif bagi mahasiswa untuk memahami dan menguasai konsep manajemen perubahan di dunia kerja modern.

TINJAUAN LITERATUR

1. Disrupsi Teknologi

Disrupsi teknologi adalah perubahan besar yang terjadi akibat munculnya inovasi baru yang menggantikan cara kerja lama (Christensen, 2013). Teknologi digital, kecerdasan buatan, big data, dan otomatisasi menciptakan perubahan cepat yang memaksa organisasi menyesuaikan strategi, struktur, dan proses operasional. Disrupsi tidak hanya berdampak pada efisiensi, tetapi juga mengubah budaya organisasi dan pola pengambilan keputusan.(Venkatraman, 2017)

2. Manajemen Perubahan (Change Management)

Manajemen perubahan adalah pendekatan sistematis dalam mengelola transisi dari kondisi saat ini menuju kondisi yang diinginkan (Burnes, 2017). Proses ini mencakup persiapan organisasi, implementasi perubahan, dan pemantauan hasil. Kotter (2012) menekankan delapan langkah perubahan seperti menciptakan sense of urgency, membangun koalisi, dan mengintegrasikan perubahan dalam budaya organisasi. Keberhasilan perubahan dipengaruhi oleh komunikasi, pelibatan karyawan, dan kepemimpinan.

3. Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformatif adalah gaya kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi anggota organisasi melalui visi yang kuat, inovasi, dan perubahan positif (Yukl, 2013). Pemimpin transformatif penting dalam menghadapi disrupsi karena mampu menciptakan arah perubahan, mengurangi resistensi, serta meningkatkan komitmen karyawan.

4. Adaptasi Organisasi

Adaptasi organisasi adalah kemampuan perusahaan dalam menyesuaikan struktur, proses, dan perilaku kerja sesuai tuntutan lingkungan eksternal. Menurut Teori Kontingensi, organisasi yang fleksibel dan responsif memiliki peluang lebih besar untuk bertahan di tengah perubahan cepat. Adaptasi meliputi inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan kesiapan menghadapi ketidakpastian.(Schwab, n.d.)

5. Kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Perubahan

Kesiapan SDM merupakan kondisi psikologis dan kompetensi individu dalam menerima perubahan. Model ADKAR (Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement) menjelaskan bahwa perubahan dapat berhasil apabila karyawan memiliki pemahaman, kemauan, dan keterampilan yang memadai (Hiatt, 2006). SDM yang adaptif menjadi faktor utama keberhasilan transformasi digital.

METODE

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk memahami fenomena disrupsi teknologi dan strategi manajemen perubahan secara mendalam. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat menggali perspektif, pengalaman, dan praktik organisasi dalam menghadapi perubahan cepat.

2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Studi Pustaka (Library Research)

Mengumpulkan data dari jurnal ilmiah, buku teori manajemen, laporan industri, dan sumber relevan terkait disrupsi teknologi serta manajemen perubahan.

b. Wawancara (jika diperlukan)

Wawancara semi-terstruktur dengan manajer, karyawan, atau praktisi untuk memperoleh informasi empiris mengenai strategi organisasi dalam menghadapi perubahan.

c. Dokumentasi

Menggunakan data sekunder seperti laporan perusahaan, kebijakan internal, atau hasil survei terkait implementasi perubahan organisasi.

3. Teknik Analisis Data

Analisis menggunakan analisis kualitatif tematik, yaitu:

1. Reduksi Data – memilih data penting sesuai fokus penelitian.
2. Penyajian Data – menyusun informasi dalam bentuk narasi, tabel, atau tema.
3. Penarikan Kesimpulan – menghasilkan interpretasi mengenai dampak disrupsi dan strategi manajemen perubahan.

4. Lokasi dan Subjek Penelitian

Nama Usaha : Kael_Shoesclean

Lokasi : Jl.Dr.Moh Hatta , binuang kampung dalam, pauh,padang ,Indonesia

Nama Pemilik :Satria

5. Instrumen Penelitian

Instrumen utama adalah peneliti sendiri, dilengkapi pedoman wawancara, daftar pertanyaan, dan format observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bagaimana dampak disrupsi teknologi terhadap struktur dan budaya organisasi?
 - Menggunakan media social seperti Instagram, tiktok, dan media social lainnya, sehingga kerja jadi lebih cepat dan lebih praktis
2. Apa saja strategi manajemen perubahan yang dapat diterapkan untuk menghadapi perubahan cepat?
 - Memulai perubahan secara bertahap, seperti menggunakan teknologi yang mudah, focus pada hal yang langsung membantu penjualan, dan terus evaluasi apa yang perlu diperbaiki
3. Bagaimana cara meningkatkan kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan berbasis teknologi?
 - Mengajari penggunaan social media, memberikan bimbingan langsung, membiasakan untuk belajar hal baru, dan memberikan kesempatan mencoba teknologi yang dipakai dalam usaha ini

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disrupti teknologi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap struktur, budaya kerja, serta proses operasional organisasi. Penggunaan teknologi digital seperti media sosial terbukti mampu mempercepat proses kerja dan meningkatkan efisiensi, sehingga menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dan memperbarui cara kerja.

Dalam menghadapi perubahan yang cepat, strategi manajemen perubahan perlu dilakukan secara bertahap dengan memanfaatkan teknologi yang mudah digunakan, fokus pada kebutuhan prioritas, serta melakukan evaluasi rutin untuk meningkatkan efektivitas proses transformasi. Pendekatan ini membantu mengurangi resistensi sekaligus mendorong inovasi dalam organisasi.

Selain itu, kesiapan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam keberhasilan transformasi berbasis teknologi. Pelatihan, bimbingan langsung, serta pembiasaan untuk belajar hal baru sangat penting untuk meningkatkan kompetensi digital dan kemampuan beradaptasi. Dengan dukungan SDM yang kompeten, organisasi akan lebih mampu menghadapi tantangan yang muncul akibat perkembangan teknologi yang pesat.

REFERENSI

- John P. Kotter. (n.d.). *Leadership and Leading Change*. <https://www.kazmaier-translations.com/human-resource-management/leadership-and-leading-change/>
- McKeown, M. (n.d.). *The Strategy Book*. 2019.
- Prescott, M. E. (2016). *Digital Transformation*.
- Schwab, K. (n.d.). *The Fourth Industrial Revolution*. Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Venkatraman, V. (2017). *The Digital Matrix*.