



Literature Review: Strategi Manajemen Perubahan dan Transformasi Digital dalam Pengembangan Organisasi dan UMKM di Era Digital

Muhammad Gibran Rustu¹, Rio Ibrahim², Muhammad Syahad³,
Muhammad Khoirul Umam⁴, Tetra Hidayati⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman
muhammadgibranrustu@gmail.com¹, rioibra3481@gmail.com², muhammadsyahad30@gmail.com³,
umammuhammad75@gmail.com⁴, zeinteknikcom@gmail.com⁵

Article Info

Article history:

Received September 28, 2025

Revised October 16, 2025

Accepted October 25, 2025

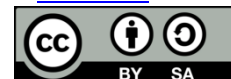
Keywords:

Change Management, Digital Transformation, Organizational Development, SMEs, Innovation

ABSTRACT

This literature review explores the intersection between change management strategies and digital transformation within organizations and small-medium enterprises (SMEs) in the digital era. The review synthesizes insights from ten academic journals and theoretical frameworks by scholars such as Lewin (1951), Kotter (1996), Schein (2010), and Westerman et al. (2014). Findings indicate that successful digital transformation relies on adaptive leadership, strong organizational culture, and continuous learning. The study emphasizes that technology alone does not drive change; human readiness, communication, and strategic alignment are equally critical. This review contributes to the understanding of how digital transformation should be managed as a multidimensional process involving human, cultural, and structural adaptation to sustain competitiveness in the digital economy.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info

Article history:

Received September 28, 2025

Revised October 16, 2025

Accepted October 25, 2025

Keywords:

Manajemen Perubahan, Transformasi Digital, Pengembangan Organisasi, UMKM, Inovasi

ABSTRACT

Kajian literatur ini membahas keterkaitan antara strategi manajemen perubahan dan transformasi digital dalam konteks organisasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di era digital. Kajian ini mengintegrasikan hasil dari sepuluh jurnal ilmiah serta teori-teori utama dari para ahli seperti Lewin (1951), Kotter (1996), Schein (2010), dan Westerman dkk. (2014). Hasil tinjauan menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh kepemimpinan adaptif, budaya organisasi yang kuat, serta pembelajaran berkelanjutan. Studi ini menegaskan bahwa transformasi digital merupakan proses multidimensional yang melibatkan adaptasi manusia, budaya, dan struktur organisasi secara terpadu agar mampu mempertahankan daya saing di era ekonomi digital.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Muhammad Gibran Rustu

Universitas Mulawarman

Email: muhammadgibranrustu@gmail.com

Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat telah mengubah lanskap ekonomi dan sosial global. Transformasi digital menjadi kekuatan pendorong utama perubahan model bisnis, struktur organisasi, serta pola kerja sumber daya manusia. Menurut Kotter (1996), perubahan merupakan keniscayaan strategis yang harus dikelola dengan pendekatan sistematis agar tidak menimbulkan resistensi. Dalam konteks era industri 4.0, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk menyesuaikan proses, teknologi, dan budaya kerja agar dapat bertahan dan tumbuh secara berkelanjutan.

Teori klasik yang dikemukakan oleh Lewin (1951) menjelaskan bahwa proses perubahan organisasi berlangsung melalui tiga tahapan utama: unfreezing (pencairan kondisi lama), changing (proses perubahan), dan refreezing (pembekuan kondisi baru). Tahapan ini menggambarkan pentingnya kesiapan mental dan struktural organisasi dalam menghadapi perubahan. Sementara itu, Kotter (1996) mengembangkan model delapan langkah perubahan yang lebih praktis, meliputi penciptaan urgensi, pembentukan koalisi, dan penguatan perubahan dalam budaya organisasi.

Menurut Schein (2010), budaya organisasi memiliki peran fundamental dalam membentuk perilaku karyawan terhadap perubahan. Budaya yang adaptif, kolaboratif, dan terbuka terhadap inovasi memungkinkan organisasi bertransformasi dengan lebih cepat. Dalam kerangka transformasi digital, Westerman et al. (2014) menyatakan bahwa digitalisasi yang berhasil selalu berakar pada kesiapan sumber daya manusia dan dukungan kepemimpinan visioner. Burnes (2004) menambahkan bahwa manajemen perubahan modern tidak lagi bersifat linear, melainkan kontinu dan dinamis mengikuti perkembangan teknologi serta tuntutan pasar.

Tujuan dari kajian ini adalah untuk menganalisis strategi manajemen perubahan yang efektif dalam mendukung transformasi digital, baik pada organisasi besar maupun UMKM. Melalui sintesis literatur, diharapkan muncul pemahaman konseptual yang komprehensif tentang bagaimana organisasi dapat beradaptasi secara efektif terhadap perubahan berbasis teknologi.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (literature review) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan dari sepuluh jurnal ilmiah yang membahas manajemen perubahan, transformasi digital, dan pengembangan UMKM. Analisis dilakukan melalui tiga tahap: identifikasi sumber, sintesis hasil penelitian, dan interpretasi teoretis. Pendekatan ini mengikuti panduan Creswell (2018) mengenai penelitian kualitatif, yang menekankan interpretasi makna dari berbagai konteks empiris. Fokus analisis diarahkan pada



konsep kepemimpinan adaptif, budaya organisasi, literasi digital, dan inovasi sebagai faktor kunci keberhasilan transformasi digital.

Hasil dan Pembahasan

Berikut ini merupakan ringkasan teori-teori penting dari para ahli beserta implikasinya terhadap manajemen perubahan dan transformasi digital:

Tabel 1. Teori Menurut Para Ahli dan Implikasinya terhadap Manajemen Perubahan dan Transformasi Digital

No	Ahli & Tahun	Teori / Konsep	Inti Pemikiran	Implikasi terhadap Manajemen Perubahan dan Transformasi Digital
1	Kurt Lewin (1951)	Model Tiga Tahap Perubahan (Unfreeze–Change–Refreeze)	Perubahan terjadi melalui tiga tahap: mencairkan kondisi lama, melakukan perubahan, dan membekukan kondisi baru.	Menunjukkan pentingnya kesiapan organisasi dan SDM dalam menghadapi transformasi digital melalui perencanaan bertahap.
2	John Kotter (1996)	Model Delapan Langkah Perubahan	Membangun urgensi, membentuk koalisi, mengembangkan visi, mengkomunikasikan visi, memberdayakan tindakan, menciptakan kemenangan jangka pendek, mengkonsolidasi perubahan, dan menanamkan dalam budaya.	Menjadi panduan praktis dalam mengelola perubahan digital, terutama untuk menciptakan visi dan komunikasi yang jelas dalam proyek digitalisasi.
3	Edgar Schein (2010)	Budaya Organisasi dan Kepemimpinan	Budaya organisasi menentukan perilaku individu dalam menghadapi perubahan. Pemimpin berperan penting dalam menanamkan nilai-nilai budaya baru.	Menegaskan bahwa transformasi digital akan berhasil jika budaya organisasi mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan.
4	Michael Beer & Nitin Nohria (2000)	Theory E dan Theory O	Theory E berfokus pada nilai ekonomi (profit), sedangkan Theory O menekankan	Menunjukkan bahwa keberhasilan digitalisasi memerlukan



			pengembangan organisasi dan manusia.	keseimbangan antara efisiensi teknologi (E) dan pemberdayaan SDM (O).
5	Bernard Burnes (2004)	Manajemen Perubahan Berkelanjutan	Perubahan harus dilihat sebagai proses dinamis dan terus-menerus, bukan proyek jangka pendek.	Mengimplikasikan bahwa transformasi digital adalah perjalanan berkelanjutan yang memerlukan adaptasi konstan terhadap teknologi dan pasar.
6	Thomas Davenport (1998)	Enterprise System & Digital Process Reengineering	Integrasi teknologi informasi dalam proses bisnis meningkatkan efisiensi dan pengambilan keputusan.	Mendorong organisasi untuk memanfaatkan sistem digital dalam meningkatkan efektivitas manajemen perubahan dan inovasi proses.
7	George Westerman, Didier Bonnet & Andrew McAfee (2014)	Leading Digital Transformation	Transformasi digital membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan strategi bisnis dan teknologi secara harmonis.	Menegaskan bahwa kepemimpinan digital sangat penting untuk menciptakan sinergi antara inovasi teknologi dan nilai bisnis.
8	Henry Mintzberg (1994)	Strategi Adaptif dalam Perubahan	Organisasi harus memiliki strategi fleksibel yang dapat beradaptasi dengan lingkungan eksternal yang dinamis.	Mendukung gagasan bahwa strategi digital harus responsif terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pelanggan.

Temuan dari literatur menunjukkan bahwa manajemen perubahan yang efektif memerlukan keseimbangan antara pendekatan teknis dan sosial. Menurut Beer & Nohria (2000), terdapat dua tipe perubahan utama: *Theory E* yang berfokus pada efisiensi ekonomi dan *Theory O* yang menekankan pengembangan organisasi. Kombinasi keduanya dianggap paling efektif dalam menghadapi transformasi digital. Di sisi lain, Mintzberg (1994) menekankan pentingnya strategi adaptif yang memungkinkan organisasi belajar dan berevolusi seiring perubahan lingkungan.

Hasil kajian dari sepuluh jurnal menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam organisasi maupun UMKM bergantung pada empat elemen utama, yaitu: (1)



kepemimpinan adaptif, (2) kesiapan sumber daya manusia, (3) budaya organisasi yang inovatif, dan (4) integrasi teknologi digital. Wahyudi dkk. (2023) menegaskan bahwa peran SDM kini bergeser menjadi strategis melalui penguasaan data dan kecerdasan buatan. Sementara itu, penelitian Tanjung & Aslami (2023) menunjukkan bahwa penerapan aplikasi SCMT di PT Telkom Datel Sibolga meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam rantai pasok. Penelitian Nufuz dkk. (2025) menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional yang mampu memberdayakan karyawan dalam proses digitalisasi. Selain itu, Rizal dkk. (2023) mengidentifikasi bahwa resistensi terhadap perubahan masih menjadi hambatan utama yang perlu dikelola melalui komunikasi dan pelatihan.

Kepemimpinan menjadi faktor kunci yang menentukan arah dan keberhasilan perubahan. Kotter (1996) menyebutkan bahwa pemimpin visioner harus mampu menciptakan urgensi, membangun kepercayaan, dan mengkomunikasikan visi dengan jelas. Dalam konteks digital, kepemimpinan tidak hanya mencakup pengambilan keputusan, tetapi juga kemampuan memfasilitasi kolaborasi lintas fungsi. Schein (2010) menambahkan bahwa pemimpin berperan penting dalam menanamkan nilai-nilai budaya baru melalui teladan dan komunikasi yang konsisten.

Aspek budaya organisasi juga menjadi penentu utama keberhasilan perubahan. Budaya yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan akan mempercepat proses digitalisasi. Sebaliknya, budaya yang konservatif dapat menghambat adopsi teknologi baru. Studi Wahyudi dkk. (2023) dan Analisis Strategi Digital Marketing (2024) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya kolaboratif memiliki tingkat keberhasilan lebih tinggi dalam transformasi digital.

Dalam konteks UMKM, penelitian UMKM Medan (2022) dan Revolusi Digital UMKM (2024) mengungkap bahwa digital marketing menjadi instrumen penting dalam meningkatkan daya saing dan perluasan pasar. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah rendahnya literasi digital dan keterbatasan modal. Dukungan pemerintah melalui pelatihan dan infrastruktur digital menjadi faktor penting dalam mempercepat transformasi ekonomi lokal. Hal ini sejalan dengan pandangan Westerman et al. (2014) bahwa digital transformation memerlukan sinergi antara teknologi, proses bisnis, dan sumber daya manusia.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil sintesis literatur, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital merupakan proses multidimensional yang menuntut sinergi antara teknologi, manusia, dan budaya organisasi. Manajemen perubahan berperan penting sebagai fondasi dalam memastikan proses ini berjalan efektif dan berkelanjutan. Kepemimpinan adaptif dan budaya inovatif terbukti menjadi faktor dominan dalam keberhasilan transformasi digital, baik pada organisasi besar maupun UMKM. Transformasi yang berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan, partisipasi aktif, dan komunikasi terbuka akan menciptakan organisasi yang tangguh, inovatif, dan kompetitif di era digital.



Saran

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan adanya pendekatan empiris dengan studi kasus lintas sektor guna memahami dinamika perubahan secara lebih kontekstual. Organisasi diharapkan terus memperkuat literasi digital dan membangun budaya adaptif agar mampu menghadapi disrupsi yang terus berkembang di masa depan.

Daftar Pustaka

- Beer, M., & Nohria, N. (2000). Cracking the code of change. *Harvard Business Review*.
- Burnes, B. (2004). *Managing Change: A Strategic Approach to Organisational Dynamics*. Pearson Education.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*.
- Harper & Row. Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. Prentice Hall.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Press.
- Rahmadyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Transformasi Digital. *EKONAM: Jurnal Ekonomi*, 2(1).
- Rizal, A., dkk. (2023). Manajemen Perubahan di Era Digital: Tantangan dan Peluang bagi Adaptasi Organisasi.
- Nufuz, D. A., dkk. (2025). Strategi Efektif dalam Manajemen Perubahan: Membangun Ketahanan Organisasi di Era Digital. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6).
- Wahyudi, A., dkk. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen SDM. *JUBIMA*, 1(4).
- Tanjung, R. A., & Aslami, N. (2023). Penerapan Teknologi Digital Melalui SCMT. *JMBE*, 1(3). Analisis Strategi Digital Marketing dalam Meningkatkan Daya Saing UMKM di Era Globalisasi.
- UMKM Medan. (2022). Analisis Perilaku Perubahan Pelaku UMKM pada Masa Pandemi Covid-19. Kota Medan. Revolusi Digital UMKM: Strategi Pemasaran Efektif melalui Penyematan Lokasi di Google Maps.