

## **Peran Kunci Leverage Point dalam Meningkatkan Keberhasilan Rencana Implementasi Perubahan Organisasi**

**Tubagus Fiki Fahlaifi Musaffa<sup>1</sup>, Bambang Herawan Hayadi<sup>2</sup>, Furtasan Ali Yusuf<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup> Universitas Bina Bangsa*

### **Abstrak**

Perubahan organisasi merupakan suatu kebutuhan yang tidak terhindarkan bagi organisasi yang ingin tetap relevan dan berkembang di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah. Saat ini, implementasi perubahan seringkali menghadapi tantangan yang kompleks dan sulit diatasi. Salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan keberhasilan rencana implementasi perubahan yakni pemahaman yang mendalam mengenai leverage point. Tujuan penelitian ini 1) mendefinisikan leverage point, 2) faktor-faktor yang mempengaruhi rencana implementasi, 3) mengidentifikasi peran kunci leverage point dalam meningkatkan keberhasilan rencana implementasi perubahan organisasi. Metode penelitian yang digunakan yakni kajian pustaka adalah literatur review dengan mengkaji berbagai kajian pustaka khususnya jurnal yang berkaitan dengan tema penelitian. Hasil pembacaan dari berbagai teori dan hasil penelitian diklasifikasikan sesuai dengan tema penelitian, untuk selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis tekstual. Hasil analisis selanjutnya disimpulkan dengan mengacu pada rumusan masalah. Hasil analisis menunjukkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa identifikasi dan pemanfaatan leverage point yang tepat dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas implementasi perubahan. Faktor-faktor seperti pemahaman mendalam mengenai dinamika organisasi, kemampuan adaptasi, kepemimpinan yang kuat, serta keterlibatan aktif dari seluruh stakeholders menjadi kunci sukses dalam mengoptimalkan leverage point. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya pemahaman tentang strategi implementasi perubahan organisasi yang efektif melalui pemanfaatan leverage point. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya bagi pemimpin organisasi untuk memahami dan mengelola leverage point secara strategis guna meningkatkan keberhasilan rencana implementasi perubahan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Kata kunci: Leverage Points, Rencana implementasi, manajemen perubahan

### **Abstract**

*Organizational change is an unavoidable need for organizations that want to remain relevant and develop amidst the dynamics of an ever-changing business environment. Currently, implementing change often faces challenges that are complex and difficult to overcome. One of the key factors that can increase the success of a change implementation plan is a deep understanding of leverage points. The objectives of this research are 1) defining leverage points, 2) factors that influence implementation plans, 3) identifying the key role of leverage points in increasing the success of organizational change implementation plans. The research method used is literature review, which is a literature review by*

*examining various literature studies, especially journals related to the research theme. The reading results of various theories and research results are classified according to research themes, and then analyzed using textual analysis. The results of the analysis are then concluded by referring to the problem formulation. The analysis results show. The research results show that identifying and utilizing appropriate leverage points can significantly increase the effectiveness of change implementation. Factors such as a deep understanding of organizational dynamics, adaptability, strong leadership, and active involvement of all stakeholders are the keys to success in optimizing leverage points. This research contributes to enriching understanding of effective organizational change implementation strategies through the use of leverage points. The practical implication of this research is that it is important for organizational leaders to understand and manage leverage points strategically in order to increase the success of change implementation plans and achieve organizational goals effectively.*

**Keywords:** *Leverage Points, Implementation plan, change management*

Copyright (c) 2024 Nur Andri Fitri Widi Astuti

✉ Corresponding author :

Email Address : [b100200377@student.ums.ac.id](mailto:b100200377@student.ums.ac.id), [soe172@ums.ac.id](mailto:soe172@ums.ac.id)

## PENDAHULUAN

Perubahan organisasi merupakan suatu keniscayaan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan penuh tantangan. Dalam konteks ini, manajemen perubahan yang efektif menjadi sangat penting untuk memastikan organisasi dapat beradaptasi dan tetap kompetitif. Salah satu pendekatan strategis yang semakin mendapat perhatian dalam literatur manajemen perubahan adalah penggunaan leverage points atau titik ungkit. Leverage points adalah area dalam sistem yang dapat diintervensi untuk memberikan dampak besar terhadap kinerja sistem tersebut (Chan et al., 2020).

Pemahaman dan penerapan leverage points dapat membantu organisasi mengidentifikasi dan memaksimalkan area-area kunci yang memiliki potensi terbesar untuk mempengaruhi perubahan. Hal ini mencakup identifikasi faktor-faktor kritis yang dapat mempercepat proses perubahan, mengurangi resistensi, dan meningkatkan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan. Leverage points memungkinkan manajer untuk mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien dan menciptakan strategi yang lebih efektif dalam implementasi perubahan (Yaiprasert & Hidayanto, 2024).

Pendekatan leverage points ini didasarkan pada prinsip bahwa tidak semua elemen dalam sistem memiliki pengaruh yang sama terhadap perubahan. Dengan demikian, fokus pada leverage points yang tepat dapat menghasilkan perubahan yang signifikan dengan usaha yang relatif lebih kecil. Hal ini sejalan dengan konsep Pareto, di mana 20% usaha dapat menghasilkan 80% hasil jika diterapkan pada area yang tepat (Yanto, 2020).

Dalam konteks organisasi, leverage points dapat berupa perubahan dalam struktur organisasi, proses bisnis, budaya kerja, teknologi, atau kebijakan. Misalnya, perubahan dalam struktur organisasi yang lebih fleksibel dapat meningkatkan responsivitas terhadap perubahan pasar. Demikian pula, pengadopsian teknologi

baru dapat meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing organisasi (Cao et al., 2024).

Pada akhirnya, memahami dan memanfaatkan leverage points dalam rencana implementasi perubahan bukan hanya tentang mengidentifikasi area kunci, tetapi juga tentang mengelola perubahan dengan cara yang sistematis dan berkelanjutan. Ini mencakup pengembangan strategi yang holistik, pelibatan seluruh pemangku kepentingan, dan pemantauan serta evaluasi terus-menerus terhadap hasil perubahan. Dengan demikian, leverage points menjadi alat yang sangat powerful dalam meningkatkan keberhasilan rencana implementasi perubahan organisasi, memastikan bahwa perubahan tersebut tidak hanya terjadi, tetapi juga memberikan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi (Chidera Victoria Ibeh et al., 2024).

Berdasarkan hal untuk menerapkan leverage point tentu diperlukan pemahaman mendalam agar mudah dalam epenreapan perencanaan perubahan suatu organisasi. Penulis tertarik untuk mendeskripsikan 1) leverage point, 2) faktor-faktor yang mempengaruhi rencana implementasi, 3) mengidentifikasi peran kunci leverage point dalam meningkatkan keberhasilan rencana implementasi perubahan organisasi.

## **Literature review**

### **Manjameen Perubahan**

Manajemen perubahan adalah disiplin yang sistematis dan terstruktur yang dirancang untuk memastikan bahwa perubahan dalam organisasi dilakukan dengan cara yang terkendali dan terencana, guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam era globalisasi dan teknologi yang terus berkembang, perubahan menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi untuk bertahan dan berkembang. Manajemen perubahan membantu organisasi menavigasi perubahan ini dengan meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan manfaat (Setyabudi & Iswara, 2019).

Pentingnya Manajemen Perubahan yakni sebagai adaptasi terhadap lingkungan eksternal, Organisasi harus terus-menerus menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan eksternal seperti teknologi, regulasi, dan tren pasar untuk tetap relevan dan kompetitif. Selanjutnya, peningkatan efisiensi dan produktivitas, perubahan sering kali diperlukan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas. Implementasi sistem atau proses baru yang lebih baik dapat menghasilkan efisiensi biaya dan peningkatan output. Berikutnya, pengembangan dan pelatihan Karyawan, manajemen perubahan sering kali melibatkan pengembangan keterampilan baru dan pelatihan bagi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan dan keterlibatan mereka. Hal lain yakni, pengelolaan risiko, mengelola perubahan dengan cara yang sistematis membantu

organisasi mengidentifikasi, menganalisis, dan mengurangi risiko yang terkait dengan perubahan (Hu et al., 2024).

Tahapan Manajemen Perubahan, pertama, identifikasi kebutuhan perubahan, langkah pertama adalah mengidentifikasi kebutuhan untuk perubahan berdasarkan analisis internal dan eksternal. Ini termasuk memahami mengapa perubahan diperlukan dan apa yang ingin dicapai. Kedua, perencanaan perubahan, setelah kebutuhan perubahan diidentifikasi, langkah berikutnya adalah merencanakan bagaimana perubahan tersebut akan dilaksanakan. Ini mencakup penentuan tujuan, strategi, dan sumber daya yang diperlukan. Ketiga, komunikasi dan keterlibatan, komunikasi yang efektif adalah kunci dalam manajemen perubahan. Semua pemangku kepentingan harus diinformasikan tentang perubahan yang akan terjadi dan dilibatkan dalam proses perubahan. Keempat, pelaksanaan perubahan, pada tahap ini, rencana perubahan mulai dilaksanakan. Ini bisa melibatkan pengenalan teknologi baru, perubahan dalam proses bisnis, atau restrukturisasi organisasi. Kelima, pemantauan dan evaluasi, setelah perubahan dilaksanakan, penting untuk memantau dan mengevaluasi hasilnya. Ini membantu memastikan bahwa tujuan perubahan tercapai dan mengidentifikasi area yang mungkin memerlukan penyesuaian lebih lanjut. Keenam, penguatan dan konsolidasi, langkah terakhir adalah memastikan bahwa perubahan yang dilakukan bertahan dalam jangka panjang. Ini dapat melibatkan pelatihan tambahan, penyesuaian kebijakan, dan penguatan budaya baru dalam organisasi (Murifal, 2021).

Tantangan dalam Manajemen Perubahan, pertama, resistensi terhadap perubahan, salah satu tantangan terbesar dalam manajemen perubahan adalah resistensi dari karyawan. Ini dapat disebabkan oleh ketidakpastian, ketakutan kehilangan pekerjaan, atau kenyamanan dengan status quo. Kedua, komunikasi yang kurang efektif, tanpa komunikasi yang jelas dan transparan, perubahan dapat disalahpahami atau bahkan ditentang oleh karyawan dan pemangku kepentingan lainnya. Ketiga, kurangnya sumber daya, implementasi perubahan memerlukan sumber daya, baik dalam bentuk waktu, uang, maupun tenaga. Tanpa sumber daya yang memadai, perubahan mungkin sulit untuk dilaksanakan dengan sukses. Keempat, kultur organisasi yang tidak mendukung, kultur organisasi yang tidak mendukung inovasi dan perubahan dapat menjadi hambatan signifikan dalam proses manajemen perubahan (Farhadi et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan adalah aspek penting dalam memastikan bahwa organisasi dapat beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan yang dinamis. Dengan pendekatan yang terstruktur dan sistematis, organisasi dapat mengelola perubahan secara efektif, meminimalkan dampak negatif, dan memaksimalkan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan. Pendekatan yang tepat terhadap manajemen perubahan tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang (Triana et al., 2020).

## **Rencana implementasi**

Rencana implementasi adalah dokumen strategis yang merinci langkah-langkah yang perlu diambil untuk melaksanakan suatu perubahan atau inisiatif dalam organisasi. Rencana ini berfungsi sebagai panduan untuk memastikan bahwa perubahan dilakukan dengan cara yang sistematis, terstruktur, dan terkendali. Dalam konteks manajemen perubahan, rencana implementasi mencakup berbagai aspek mulai dari perencanaan hingga pemantauan dan evaluasi hasil perubahan (Saha et al., 2023).

Langkah-langkah dalam Rencana Implementasi meliputi, Penetapan Tujuan dan Sasaran. Menetapkan apa yang ingin dicapai melalui perubahan. Tujuan harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART). Membagi tujuan utama menjadi sasaran-sasaran yang lebih kecil dan lebih terukur untuk memudahkan pemantauan dan pencapaian. Menilai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mungkin mempengaruhi proses implementasi. Mengidentifikasi semua pemangku kepentingan yang akan terpengaruh oleh perubahan dan memahami kebutuhan serta harapan mereka (Shafie et al., 2024).

Pengembangan Strategi dan Taktik meliputi, Menentukan pendekatan utama yang akan digunakan untuk mencapai tujuan. Menguraikan langkah-langkah spesifik yang perlu diambil untuk melaksanakan strategi utama. Selanjutnya alokasi sumber daya meliputi, Alokasi Sumber Daya, menyusun anggaran yang mencakup semua biaya yang terkait dengan implementasi perubahan. Menentukan jumlah dan jenis staf yang diperlukan serta mengalokasikan tugas dan tanggung jawab. Mengidentifikasi kebutuhan teknologi dan alat yang diperlukan untuk mendukung implementasi. Kemudian jadwal dan time line, menyusun jadwal yang mencakup semua langkah dalam proses implementasi, dengan tenggat waktu yang jelas untuk setiap tahap. Membuat peta jalan yang visual untuk membantu memantau kemajuan dan memastikan bahwa semua langkah diikuti sesuai jadwal. Mengidentifikasi potensi risiko yang mungkin timbul selama implementasi. Menyusun rencana untuk mengurangi atau mengelola risiko tersebut (Kasper et al., 2024).

Selanjutnya, Komunikasi dan Pelibatan meliputi, menyusun rencana komunikasi untuk memastikan bahwa semua pemangku kepentingan mendapatkan informasi yang tepat waktu dan akurat tentang proses implementasi. Melibatkan karyawan dalam proses implementasi untuk meningkatkan dukungan dan mengurangi resistensi terhadap perubahan. Melaksanakan semua langkah sesuai dengan rencana yang telah disusun. Secara terus-menerus memantau kemajuan untuk memastikan bahwa semua langkah berjalan sesuai rencana dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Mengevaluasi hasil implementasi untuk menentukan

apakah tujuan telah tercapai. Melakukan penyesuaian terhadap rencana berdasarkan hasil evaluasi untuk meningkatkan efektivitas implementasi di masa depan (Akter et al., 2024).

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Rencana implementasi yang baik adalah kunci sukses dalam menjalankan perubahan dalam organisasi. Dengan mengikuti langkah-langkah yang terstruktur dan sistematis, organisasi dapat memastikan bahwa perubahan dilakukan dengan cara yang efektif, efisien, dan minim risiko. Melalui pemantauan dan evaluasi yang terus-menerus, organisasi dapat memastikan bahwa tujuan perubahan tercapai dan memberikan manfaat yang signifikan bagi seluruh pemangku kepentingan (Xiong et al., 2024).

## METODOLOGI

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tinjauan literatur naratif dimana metode ini bertujuan untuk melakukan pemahaman dan kajian lebih intensif terhadap fenomena serta pengetahuan yang relevan dengan topik. Selain itu pendekatan ini berpotensi untuk menutupi kelemahan konsep atau teori yang layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Tujuan lain dari penelitian ini menekankan deskripsi terhadap rencana implementasi dalam manajemen perubahan sebagai salah satu hal penting dalam mengimplementasikan perubahan dalam organisasi sehingga bisa bersaing di era globalisasi saat ini, berdasarkan hal tersebut bisa didapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap strategi rencana implementasi perubahan dengan menggunakan *library research* atau penelitian kepustakaan terhadap literatur kepustakaan dan dokumen penelitian sebelumnya.

### Leverage point

Leverage point atau titik ungkit adalah konsep dalam sistem dinamis yang merujuk pada area dalam suatu sistem yang dapat diintervensi untuk memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja atau hasil keseluruhan sistem tersebut. Dengan kata lain, leverage points adalah tempat-tempat strategis dalam sistem di mana perubahan kecil dapat menghasilkan perbedaan besar (Setyabudi & Iswara, 2019).

Karakteristik Leverage Points yakni pengaruh besar dengan usaha kecil, leverage points memungkinkan perubahan besar dalam sistem dengan intervensi yang relatif kecil. Ini berarti bahwa mengidentifikasi leverage points yang tepat dapat membuat proses perubahan lebih efisien dan efektif. Kemudian, fokus pada faktor kritis, leverage points berfokus pada faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja sistem. Mengidentifikasi dan memanfaatkan leverage points membantu organisasi memprioritaskan upaya mereka pada area yang paling penting. Berikutnya, efisiensi sumber daya, dengan fokus pada leverage points, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya mereka secara lebih efisien, menghindari pemborosan dan memaksimalkan hasil. Selanjutnya, pemahaman sistemik, memahami leverage points memerlukan pemahaman yang mendalam tentang

bagaimana sistem bekerja secara keseluruhan, termasuk interaksi antara berbagai komponen dan dinamika yang mendasarinya (Hu et al., 2024).

Jenis-jenis Leverage Points meliputi, struktur organisasi, perubahan dalam struktur organisasi, seperti desentralisasi atau restrukturisasi tim, dapat memiliki dampak besar terhadap efisiensi dan responsivitas. proses bisnis, mengoptimalkan atau merancang ulang proses bisnis yang kritis dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil. kebijakan dan prosedur, mengubah kebijakan atau prosedur yang mempengaruhi banyak aspek operasional dapat menghasilkan perbaikan signifikan dalam kinerja organisasi. budaya organisasi, mengarahkan perubahan pada budaya organisasi, seperti nilai-nilai dan norma-norma yang dianut, dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan dukungan terhadap perubahan teknologi, mengadopsi atau mengembangkan teknologi baru yang mendukung operasi inti organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan daya saing (Murifal, 2021).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa leverage points adalah alat penting dalam manajemen perubahan yang memungkinkan organisasi untuk mencapai hasil besar dengan intervensi yang tepat pada area yang paling berpengaruh. Dengan memahami dan memanfaatkan leverage points, organisasi dapat mengelola perubahan secara lebih efektif, mengoptimalkan sumber daya, dan mencapai tujuan strategis mereka dengan lebih efisien.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi rencana implementasi**

Rencana implementasi perubahan dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalannya. Memahami faktor-faktor ini sangat penting agar organisasi dapat merancang dan melaksanakan perubahan dengan lebih efektif. Berikut adalah beberapa faktor kunci yang mempengaruhi rencana implementasi (Farhadi et al., 2023):

Pertama, Kepemimpinan, Kepemimpinan yang efektif adalah kunci sukses dalam implementasi perubahan. Pemimpin yang visioner, komunikatif, dan mampu menginspirasi akan lebih mudah mendapatkan dukungan dari tim mereka. Pemimpin yang proaktif dalam mengelola perubahan dapat meminimalkan resistensi dan memastikan semua anggota tim memahami dan mendukung tujuan perubahan (Triana et al., 2020).

Kedua, Budaya Organisasi, Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya yang mendukung inovasi dan perubahan akan memudahkan implementasi. Organisasi dengan budaya yang adaptif lebih mampu menerima dan mengimplementasikan perubahan dibandingkan dengan organisasi yang resisten terhadap perubahan (Saha et al., 2023).

Ketiga, Komunikasi, Komunikasi yang jelas dan terbuka antara semua pemangku kepentingan adalah penting untuk memastikan bahwa semua orang memahami

tujuan, manfaat, dan proses perubahan. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi, resistensi, dan penurunan moral di antara karyawan (Shafie et al., 2024).

Keempat, Keterlibatan Karyawan, Melibatkan karyawan dalam proses perencanaan dan implementasi perubahan dapat meningkatkan dukungan dan mengurangi resistensi. Karyawan yang merasa dilibatkan cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk mendukung perubahan (Kasper et al., 2024).

Kelima, sumber daya, Ketersediaan sumber daya seperti waktu, anggaran, dan tenaga kerja sangat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk melaksanakan perubahan. Kurangnya sumber daya dapat menghambat pelaksanaan perubahan dan mengurangi kualitas hasil yang dicapai (Akter et al., 2024).

Keenam, Struktur Organisasi, Struktur organisasi yang fleksibel memudahkan adaptasi terhadap perubahan, sementara struktur yang kaku dapat menghambat proses implementasi. Organisasi dengan struktur yang lebih datar dan fleksibel cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dibandingkan dengan yang memiliki struktur hierarkis yang kaku (Xiong et al., 2024).

Ketujuh, teknologi, Teknologi yang tepat dapat mendukung proses implementasi perubahan dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Adopsi teknologi baru memerlukan pelatihan dan adaptasi, tetapi dapat memberikan keuntungan jangka panjang dalam pelaksanaan perubahan (Lal et al., 2022).

Kedelapan, Manajemen Risiko, Mengidentifikasi dan mengelola risiko yang mungkin timbul selama proses implementasi adalah kunci untuk menghindari hambatan dan kegagalan. Manajemen risiko yang efektif dapat membantu organisasi meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan peluang keberhasilan (Zhou et al., 2023).

Kesembilan, Monitoring dan Evaluasi, Pemantauan dan evaluasi yang kontinu selama dan setelah implementasi perubahan membantu memastikan bahwa tujuan tercapai dan memungkinkan penyesuaian jika diperlukan. Tanpa monitoring dan evaluasi yang efektif, sulit untuk mengetahui apakah perubahan yang dilakukan telah berhasil atau membutuhkan perbaikan lebih lanjut (Uchenna Joseph Umoga et al., 2024).

Kesepuluh, Keterlibatan Pemangku Kepentingan, dukungan dari semua pemangku kepentingan, termasuk manajemen atas, karyawan, dan pihak eksternal, sangat penting untuk keberhasilan perubahan. Mendapatkan dukungan dari semua pihak terkait dapat meningkatkan keberhasilan dan meminimalkan resistensi (Rositch et al., 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa berbagai faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, keterlibatan karyawan, sumber daya, struktur organisasi, teknologi, manajemen risiko, monitoring dan evaluasi, serta keterlibatan pemangku kepentingan mempengaruhi rencana implementasi perubahan dalam organisasi. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik, organisasi dapat meningkatkan peluang sukses dalam melaksanakan perubahan yang diinginkan.

### **Mengidentifikasi peran kunci leverage point dalam meningkatkan keberhasilan rencana implementasi perubahan organisasi**

Leverage points atau titik ungkit memainkan peran strategis dalam meningkatkan keberhasilan rencana implementasi perubahan organisasi. Dengan mengidentifikasi dan memanfaatkan leverage points yang tepat, organisasi dapat mengoptimalkan upaya mereka, meminimalkan resistensi, dan mencapai hasil yang signifikan. Berikut adalah langkah-langkah untuk mengidentifikasi peran kunci leverage points dan bagaimana mereka dapat meningkatkan keberhasilan rencana implementasi perubahan (Silva et al., 2019):

Pertama, Analisis Sistem, langkah pertama Pahami sistem organisasi secara menyeluruh, termasuk semua komponen dan interaksi antara mereka. Selanjutnya, Gunakan alat seperti diagram sebab-akibat, peta proses, dan analisis SWOT untuk mengidentifikasi area yang paling berpengaruh. peran leverage point, Leverage points terletak pada komponen-komponen sistem yang memiliki dampak besar terhadap kinerja keseluruhan. Misalnya, memperbaiki proses bisnis yang kritis atau mengubah kebijakan yang mempengaruhi banyak aspek operasional (Olorunyomi Stephen Joel et al., 2024).

Kedua, penilaian dampak, langkahnya yakni Identifikasi perubahan kecil yang dapat memberikan dampak besar. Fokus pada area yang memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kinerja. Gunakan teknik pemodelan dan simulasi untuk mengevaluasi potensi dampak dari perubahan pada berbagai bagian sistem. Peran leverage points, leverage points adalah tempat-tempat di mana intervensi kecil dapat menghasilkan perubahan besar. Misalnya, mengadopsi teknologi baru yang meningkatkan efisiensi operasional atau mengubah struktur insentif untuk meningkatkan motivasi karyawan (Avordeh & Gyamfi, 2024).

Ketiga, prioritas dan focus, langkahnya, prioritaskan leverage points berdasarkan dampaknya terhadap tujuan organisasi. Fokus pada beberapa leverage points utama untuk menghindari penyebaran sumber daya yang terlalu luas. Buat peta jalan (roadmap) yang menunjukkan langkah-langkah prioritas untuk mengintervensi leverage points yang telah diidentifikasi. Peran leverage point, Memfokuskan upaya pada leverage points yang paling kritis memungkinkan organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal dengan sumber daya yang

terbatas. Misalnya, mengubah kebijakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam waktu singkat (Jameel Al-Kamil & Szabolcsi, 2024).

Keempat, Keterlibatan dan Komunikasi, langkahnya melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses identifikasi dan pemilihan leverage points. Pastikan komunikasi yang jelas dan terbuka tentang tujuan, manfaat, dan proses perubahan. Gunakan pendekatan partisipatif untuk mendapatkan dukungan dan mengurangi resistensi terhadap perubahan. Peran leverage points, keterlibatan karyawan dan pemangku kepentingan lainnya dalam mengidentifikasi leverage points dapat meningkatkan dukungan dan komitmen terhadap perubahan. Misalnya, melibatkan tim operasional dalam perbaikan proses yang mempengaruhi pekerjaan mereka sehari-hari (Gholami et al., 2024).

Kelima, Pengukuran dan Evaluasi, langkahnya, tetapkan metrik untuk mengukur keberhasilan intervensi pada leverage points. Gunakan data dan analisis untuk memantau kemajuan dan mengevaluasi hasil. Lakukan penyesuaian berdasarkan umpan balik dan hasil evaluasi untuk memastikan perubahan tetap pada jalurnya. Peran leverage points, pengukuran yang tepat terhadap leverage points memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi keberhasilan atau kegagalan dengan cepat dan membuat penyesuaian yang diperlukan. Misalnya, mengukur peningkatan produktivitas setelah implementasi teknologi baru dan menyesuaikan strategi jika diperlukan (Aungkulanon et al., 2024).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Leverage points adalah alat yang sangat efektif dalam manajemen perubahan karena memungkinkan organisasi untuk mencapai hasil besar dengan intervensi yang relatif kecil. Dengan mengidentifikasi, memprioritaskan, dan memanfaatkan leverage points, organisasi dapat mengelola perubahan secara lebih efisien dan efektif. Faktor-faktor seperti analisis sistem, penilaian dampak, prioritas dan fokus, keterlibatan dan komunikasi, serta pengukuran dan evaluasi sangat penting dalam memaksimalkan manfaat dari leverage points. Dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur, leverage points dapat menjadi kunci sukses dalam rencana implementasi perubahan organisasi (De Grossi & Cerci, 2023).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa pertama, leverage points adalah alat penting dalam manajemen perubahan yang memungkinkan organisasi untuk mencapai hasil besar dengan intervensi yang tepat pada area yang paling berpengaruh. Dengan memahami dan memanfaatkan leverage points, organisasi dapat mengelola perubahan secara lebih efektif, mengoptimalkan sumber daya, dan mencapai tujuan strategis mereka dengan lebih efisien. Kedua, berbagai faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, keterlibatan karyawan, sumber daya, struktur organisasi, teknologi, manajemen risiko, monitoring dan evaluasi, serta keterlibatan pemangku kepentingan mempengaruhi rencana implementasi perubahan dalam organisasi. Dengan memahami dan mengelola

faktor-faktor ini dengan baik, organisasi dapat meningkatkan peluang sukses dalam melaksanakan perubahan yang diinginkan. Ketiga, Leverage points adalah alat yang sangat efektif dalam manajemen perubahan karena memungkinkan organisasi untuk mencapai hasil besar dengan intervensi yang relatif kecil. Dengan mengidentifikasi, memprioritaskan, dan memanfaatkan leverage points, organisasi dapat mengelola perubahan secara lebih efisien dan efektif. Faktor-faktor seperti analisis sistem, penilaian dampak, prioritas dan fokus, keterlibatan dan komunikasi, serta pengukuran dan evaluasi sangat penting dalam memaksimalkan manfaat dari leverage points. Dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur, leverage points dapat menjadi kunci sukses dalam rencana implementasi perubahan organisasi.

### **Implikasi**

Penggunaan leverage points dalam manajemen perubahan memiliki berbagai implikasi yang signifikan terhadap keberhasilan rencana implementasi perubahan organisasi. Leverage points, yang merupakan area atau elemen dalam sistem yang memiliki potensi terbesar untuk mempengaruhi perubahan, dapat membantu organisasi mencapai hasil yang diinginkan dengan lebih efisien dan efektif.

### **Referensi :**

- Akter, A., Zafir, E. I., Dana, N. H., Joysoyal, R., Sarker, S. K., Li, L., Muyeen, S. M., Das, S. K., & Kamwa, I. (2024). A review on microgrid optimization with meta-heuristic techniques: Scopes, trends and recommendation. *Energy Strategy Reviews*, 51(March 2023). <https://doi.org/10.1016/j.esr.2024.101298>
- Aungkulanon, P., Hirunwat, A., Atthirawong, W., Phimsing, K., Chanhom, S., & Luangpaiboon, P. (2024). Optimizing maintenance responsibility distribution in real estate management: A complexity-driven approach for sustainable efficiency. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(1), 100239. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100239>
- Avordeh, T. K., & Gyamfi, S. (2024). Optimizing residential demand response in Ghana through iterative techniques and home appliance trend analysis. *Heliyon*, 10(4), e25807. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25807>
- Cao, K., Zhou, C., Church, R., Li, X., & Li, W. (2024). International Journal of Applied Earth Observation and Geoinformation Revisiting spatial optimization in the era of geospatial big data and GeoAI. *International Journal of Applied Earth Observation and Geoinformation*, 129(December 2023), 103832. <https://doi.org/10.1016/j.jag.2024.103832>
- Chan, K. M. A., Boyd, D. R., Gould, R. K., Jetzkowitz, J., Liu, J., Muraca, B., Naidoo, R., Olmsted, P., Satterfield, T., Selomane, O., Singh, G. G., Sumaila, R., Ngo, H. T., Boedhihartono, A. K., Agard, J., de Aguiar, A. P. D., Armenteras, D., Balint, L., Barrington-Leigh, C., ... Brondízio, E. S. (2020). Levers and leverage points for pathways to sustainability. *People and Nature*, 2(3), 693–717. <https://doi.org/10.1002/pan3.10124>
- Chidera Victoria Ibeh, Onyeka Franca Asuzu, Temidayo Olorunsogo, Oluwafunmi Adijat Elufioye, Ndubuisi Leonard Nduubuisi, & Andrew Ifesinachi

- Daraojimba. (2024). Business analytics and decision science: A review of techniques in strategic business decision making. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(2), 1761–1769. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.2.0247>
- De Grossi, F., & Circi, C. (2023). Nonlinear model predictive control leveraging quantum-inspired optimization in the three body problem with uncertainty. *Acta Astronautica*, 205(January), 68–79. <https://doi.org/10.1016/j.actaastro.2023.01.028>
- Farhadi, F., Wang, S., Palacin, R., & Blythe, P. (2023). Data-driven multi-objective optimization for electric vehicle charging infrastructure. *IScience*, 26(10), 107737. <https://doi.org/10.1016/j.isci.2023.107737>
- Gholami, M., Muyeen, S. M., & Lin, S. (2024). Optimizing microgrid efficiency: Coordinating commercial and residential demand patterns with shared battery energy storage. *Journal of Energy Storage*, 88(December 2023), 111485. <https://doi.org/10.1016/j.est.2024.111485>
- Hu, H., Gong, S., & Taheri, B. (2024). Energy demand forecasting using convolutional neural network and modified war strategy optimization algorithm. *Heliyon*, 10(6), e27353. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27353>
- Jameel Al-Kamil, S., & Szabolcsi, R. (2024). Optimizing path planning in mobile robot systems using motion capture technology. *Results in Engineering*, 22(March). <https://doi.org/10.1016/j.rineng.2024.102043>
- Kasper, L., Schwarzmayer, P., Birkelbach, F., Javernik, F., Schwaiger, M., & Hofmann, R. (2024). A digital twin-based adaptive optimization approach applied to waste heat recovery in green steel production: Development and experimental investigation. *Applied Energy*, 353(PB), 122192. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2023.122192>
- Lal, A., Ashworth, H. C., Dada, S., Hoemeke, L., & Tambo, E. (2022). Optimizing Pandemic Preparedness and Response Through Health Information Systems: Lessons Learned From Ebola to COVID-19. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 16(1), 333–340. <https://doi.org/10.1017/dmp.2020.361>
- Murifal, B. (2021). Strategi Manajemen Mengoptimalkan Kinerja dengan Konsep Beyond Budgeting. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 245. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i1.318>
- Olorunyomi Stephen Joel, Adedoyin Tolulope Oyewole, Olusegun Gbenga Odunaiya, & Oluwatobi Timothy Soyombo. (2024). Leveraging Artificial Intelligence for Enhanced Supply Chain Optimization: a Comprehensive Review of Current Practices and Future Potentials. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(3), 707–721. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i3.882>
- Rositch, A. F., Unger-Saldaña, K., Deboer, R. J., Ng'ang'a, A., & Weiner, B. J. (2020). The Role of Dissemination and Implementation Science in Global Breast Cancer Control Programs: Frameworks, Methods, and Examples. *Cancer*, 126(S10), 2394–2404. <https://doi.org/10.1002/cncr.32877>
- Saha, C., Jana, D. K., & Duary, A. (2023). Enhancing production inventory management for imperfect items using fuzzy optimization strategies and Differential Evolution (DE) algorithms. *Franklin Open*, 5(June), 100051. <https://doi.org/10.1016/j.fraope.2023.100051>

- Setyabudi, T. G., & Iswara, U. S. (2019). Perencanaan Laba Menggunakan Pendekatan Analisis Cost Volume Profit. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call for Papers UNISBANK (Sendi\_U) Ke-5 Tahun 2019, 2018*, 978-979.
- Shafie, M. R., Khosravi, H., Farhadpour, S., Das, S., & Ahmed, I. (2024). A cluster-based human resources analytics for predicting employee turnover using optimized Artificial Neural Networks and data augmentation. *Decision Analytics Journal*, 11(December 2023), 100461. <https://doi.org/10.1016/j.dajour.2024.100461>
- Silva, G., Kim, S., Aguilar, R., & Nakamatsu, J. (2019). Jo u Pr pr oo. *Sustainable Materials and Technologies*, e00132. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29825>
- Triana, D. H., Vitriana, N., & Suriyanti, L. H. (2020). Penerapan Analisis Cost-Volume-Profit Sebagai Alat Perencanaan Laba UD Sukma Jaya: Efektif atau Semu? *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(2), 054-062. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i2.1915>
- Uchenna Joseph Umoga, Enoch Oluwademilade Sodiya, Ejike David Ugwuanyi, Boma Sonimitiem Jacks, Oluwaseun Augustine Lottu, Obinna Donald Daraojimba, & Alexander Obaigbena. (2024). Exploring the potential of AI-driven optimization in enhancing network performance and efficiency. *Magna Scientia Advanced Research and Reviews*, 10(1), 368-378. <https://doi.org/10.30574/msarr.2024.10.1.0028>
- Xiong, W., Zhu, D., Li, R., Yao, Y., Zhou, C., & Cheng, S. (2024). An effective method for global optimization - Improved slime mould algorithm combine multiple strategies. *Egyptian Informatics Journal*, 25(January), 100442. <https://doi.org/10.1016/j.eij.2024.100442>
- Yaiprasert, C., & Hidayanto, A. N. (2024). AI-powered ensemble machine learning to optimize cost strategies in logistics business. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(1), 100209. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2023.100209>
- Yanto, M. (2020). Penerapan Cost - Volume - Profit (Cvp) Sebagai Dasar Perencanaan Laba Pada Cv. Usaha Bersama Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 369-386. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2547>
- Zhou, X., Xue, S., Du, H., & Ma, Z. (2023). Optimization of building demand flexibility using reinforcement learning and rule-based expert systems. *Applied Energy*, 350(May), 121792. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2023.121792>