

## **Strategi Pemilihan Leverage Point yang Tepat untuk Mendukung Keberhasilan Rencana Implementasi Perubahan Organisasi**

Angga Sofyan Lutfi<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 dalam organisasi sering kali menghadapi tantangan signifikan yang memerlukan strategi implementasi yang efektif. Salah satu kunci keberhasilan adalah pemilihan leverage point yang tepat, yaitu titik-titik dalam sistem organisasi yang memberikan dampak terbesar ketika dimanipulasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis leverage point yang paling efektif dalam mendukung implementasi perubahan organisasi. Dengan pendekatan kualitatif, studi ini mengkaji berbagai teori perubahan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa leverage point yang efektif meliputi aspek kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, dan partisipasi karyawan. Selain itu, pentingnya pendekatan sistemik dalam memahami interkoneksi antar elemen organisasi diungkapkan sebagai faktor kunci dalam memilih leverage point. Rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat membantu para pemimpin dan manajer dalam merancang strategi perubahan yang lebih berhasil dan berkelanjutan.

Kata kunci: pendekatan sistematis, kepemimpinan, implementasi perubahan

Copyright (c) 2024 Rahmat Hidayat

---

✉ \*Corresponding author:

Email Address : [rh.banten2010@gmail.com](mailto:rh.banten2010@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Perubahan merupakan bagian yang tak terhindarkan dalam kehidupan organisasi. Dalam menghadapi dinamika pasar, tuntutan stakeholders, dan evolusi teknologi, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi. Namun, tantangan terbesar dalam perubahan bukan hanya sebatas pada ide atau rencana perubahan itu sendiri, tetapi pada kemampuan untuk mengimplementasikannya dengan sukses. Banyak rencana perubahan gagal karena kurangnya strategi yang tepat dalam memilih leverage point yang mendukung keberhasilan implementasi (Edunjobi, 2024). Pemilihan leverage point, yang merupakan titik-titik kunci dalam sistem organisasi yang memiliki dampak terbesar ketika dimanipulasi, menjadi esensi dalam merancang strategi perubahan yang efektif. Dalam konteks ini, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan rencana implementasi perubahan menjadi krusial. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang visioner, komunikasi yang efektif, budaya organisasi yang mendukung, dan partisipasi aktif dari karyawan adalah beberapa aspek yang perlu diperhatikan dengan seksama (Lal et al., 2022). Melalui analisis terhadap berbagai teori perubahan

organisasi dan studi kasus yang relevan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi pemilihan leverage point yang tepat untuk mendukung keberhasilan rencana implementasi perubahan organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pemimpin dan manajer dalam merancang strategi perubahan yang lebih berhasil dan berkelanjutan (Zhou et al., 2023). Perubahan merupakan realitas yang tidak terhindarkan bagi setiap organisasi yang ingin tetap relevan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Dalam era globalisasi dan transformasi digital, organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di sekitarnya. Namun, implementasi perubahan tidaklah mudah, dan seringkali menghadapi berbagai hambatan yang dapat menghambat keberhasilannya. Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan implementasi perubahan adalah kemampuan untuk memilih dan memanfaatkan leverage point yang tepat (Uchenna Joseph Umoga et al., 2024). Leverage point dapat dianggap sebagai "pintu gerbang" dalam sistem organisasi yang jika dimanipulasi dengan tepat, dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perubahan. Pemilihan leverage point yang tepat memerlukan pemahaman yang mendalam tentang dinamika internal organisasi, struktur kekuasaan, pola komunikasi, dan budaya kerja yang terbentuk. Dalam konteks ini, strategi pemilihan leverage point menjadi krusial dalam mendukung keberhasilan rencana implementasi perubahan (Rositch et al., 2020). Dalam literatur manajemen, terdapat berbagai pendekatan dan teori yang membahas tentang pemilihan leverage point dalam konteks perubahan organisasi. Teori-teori ini mencakup beragam konsep, mulai dari teori sistem hingga teori transformasional kepemimpinan. Penggunaan teori-teori ini secara efektif dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang bagaimana mengidentifikasi dan memanfaatkan leverage point yang paling efektif (Olorunyomi Stephen Joel et al., 2024). Namun demikian, penting untuk diingat bahwa pemilihan leverage point tidak bersifat statis, melainkan dinamis dan dapat berubah seiring evolusi organisasi dan lingkungannya. Oleh karena itu, strategi pemilihan leverage point haruslah fleksibel dan responsif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Selain itu, pengambilan keputusan terkait leverage point juga harus didasarkan pada data dan informasi yang akurat, bukan hanya pada asumsi atau pendapat subjektif (Avordeh & Gyamfi, 2024). Dalam konteks strategi pemilihan leverage point, penting untuk melibatkan berbagai pemangku kepentingan internal organisasi, seperti pimpinan, manajer, dan karyawan. Kolaborasi antara berbagai pihak ini dapat membantu mengidentifikasi leverage point yang lebih akurat dan relevan dengan kondisi nyata organisasi. Selain itu, partisipasi aktif dari karyawan dalam proses ini juga dapat meningkatkan tingkat penerimaan terhadap perubahan yang akan dilakukan (Jameel Al-Kamil & Szabolcsi, 2024). Selain faktor internal organisasi, faktor eksternal juga perlu dipertimbangkan dalam pemilihan leverage point. Perubahan-perubahan di lingkungan eksternal, seperti tren industri, regulasi pemerintah, dan perubahan pasar, dapat memengaruhi pemilihan leverage point yang optimal. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang lingkungan eksternal juga menjadi bagian penting dari strategi pemilihan leverage point (Gholami et al., 2024). Dalam konteks globalisasi, teknologi juga memainkan peran penting dalam strategi pemilihan leverage point. Teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan pemangku kepentingan. Dengan memanfaatkan teknologi secara bijak, organisasi dapat mengidentifikasi leverage point dengan lebih efisien dan merespons perubahan dengan lebih cepat

(Aungkulanon et al., 2024). Kesimpulannya, strategi pemilihan leverage point yang tepat memerlukan kombinasi antara pemahaman mendalam tentang dinamika internal dan eksternal organisasi, penerapan teori-teori manajemen yang relevan, kolaborasi antara pemangku kepentingan, dan pemanfaatan teknologi yang cerdas. Dengan pendekatan yang holistik dan terintegrasi, organisasi dapat meningkatkan peluang keberhasilan implementasi perubahan dan mencapai tujuan transformasional yang diinginkan (De Grossi & Circi, 2023).

## Literature review

### Pendekatan sistematis

Teori sistem dalam manajemen menekankan pentingnya memandang organisasi sebagai sistem yang terdiri dari berbagai elemen yang saling terkait dan saling memengaruhi. Pendekatan sistematis dalam pemilihan leverage point mengadopsi prinsip-prinsip teori sistem ini dengan fokus pada analisis yang holistik terhadap interkoneksi antarbagian organisasi (Hauswirth et al., 2021).

Teori Sistem adalah pendekatan analitis yang memandang suatu fenomena atau objek sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berinteraksi untuk menciptakan suatu keseluruhan yang lebih besar daripada bagian-bagiannya. Dalam konteks manajemen organisasi, Teori Sistem digunakan untuk memahami organisasi sebagai suatu sistem yang kompleks, di mana elemen-elemen seperti struktur, proses, orang, dan lingkungan saling terhubung dan memengaruhi satu sama lain (Cui et al., 2024).

Teori Sistem menekankan bahwa organisasi harus dipahami sebagai kesatuan yang terdiri dari elemen-elemen yang saling berinteraksi. Artinya, perubahan atau manipulasi pada satu bagian dari sistem dapat memiliki dampak yang meluas pada keseluruhan organisasi. Organisasi dianggap sebagai sistem yang kompleks, di mana banyak variabel dan hubungan yang harus dipertimbangkan. Teori Sistem membantu manajer dan pemimpin dalam memahami kompleksitas ini dan mengelola organisasi dengan pendekatan yang holistik (Tao & Kim, 2024).

Konsep umpan balik (feedback) adalah bagian penting dari Teori Sistem. Organisasi harus mampu mengumpulkan informasi dari lingkungannya, menganalisisnya, dan mengubah strategi atau tindakan sesuai dengan umpan balik yang diterima. Teori Sistem juga mengakui adanya hierarki dalam sistem, di mana beberapa bagian lebih kritis atau memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keseluruhan daripada yang lain. Dalam konteks pemilihan leverage point, pemahaman hierarki ini membantu dalam menentukan di mana manipulasi atau perubahan akan memberikan dampak terbesar. Organisasi sebagai sistem dinamis harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan evolusi. Teori Sistem membantu dalam memahami bagaimana organisasi dapat berkembang, belajar dari pengalaman, dan berubah sesuai kebutuhan (Noordin et al., 2023).

Teori perubahan organisasi menyediakan kerangka kerja yang berguna dalam memahami bagaimana organisasi dapat mengelola perubahan dengan efektif. Pendekatan sistematis ini menerapkan konsep-konsep dari teori perubahan organisasi, seperti tahapan-tahapan perubahan (seperti model Lewin atau model

Kotter), untuk membimbing proses identifikasi dan implementasi leverage point (Dash et al., 2023).

Konsep kepemimpinan transformasional, yang menekankan peran pemimpin dalam menginspirasi, menggerakkan, dan mengubah organisasi, juga menjadi landasan teori yang relevan dalam pendekatan sistematis ini. Kepemimpinan transformasional membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor kunci dan memanfaatkannya sebagai leverage point untuk mengarahkan perubahan yang diinginkan (Marwan et al., 2023).

Komunikasi organisasi adalah elemen kunci dalam pendekatan sistematis ini. Teori komunikasi organisasi membantu dalam memahami bagaimana pesan perubahan disampaikan, diterima, dan dipahami oleh berbagai pemangku kepentingan dalam organisasi. Penerapan teori komunikasi organisasi yang efektif membantu dalam memilih leverage point yang tepat untuk mendukung komunikasi yang efektif dalam proses perubahan (Thantharate et al., 2024).

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam keberhasilan perubahan. Teori budaya organisasi membantu dalam memahami norma, nilai-nilai, dan kepercayaan yang mendasari perilaku dan keputusan dalam organisasi. Pendekatan sistematis mempertimbangkan bagaimana budaya organisasi dapat dimanipulasi atau diubah melalui pemilihan leverage point yang tepat (Boutahri & Tilioua, 2024).

Pendekatan sistematis dalam pemilihan leverage point juga mengintegrasikan konsep-konsep dari teori pengambilan keputusan. Ini mencakup analisis risiko, evaluasi dampak, penilaian alternatif, dan proses pengambilan keputusan yang rasional dan berbasis data. Teori pengambilan keputusan membantu dalam memastikan bahwa leverage point yang dipilih mendukung keputusan yang efektif dan tepat (Chan et al., 2020).

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan memadukan landasan teori ini, pendekatan sistematis dalam pemilihan leverage point menjadi lebih terstruktur, holistik, dan efektif dalam mendukung keberhasilan rencana implementasi perubahan organisasi (Lyu et al., 2019).

### **Rencana implementasi perubahan**

Rencana implementasi perubahan adalah dokumen strategis yang merinci langkah-langkah konkret yang akan diambil untuk mengubah suatu organisasi dari kondisi saat ini ke kondisi yang diinginkan di masa depan. Rencana ini mencakup berbagai aspek, mulai dari tujuan perubahan, strategi pelaksanaan, alokasi sumber daya, hingga evaluasi dan pengendalian progres perubahan. Berikut adalah elemen-elemen utama yang biasanya terdapat dalam sebuah rencana implementasi perubahan (Yaiprasert & Hidayanto, 2024):

Petama, tujuan perubahan, Merumuskan dengan jelas dan spesifik apa yang ingin dicapai melalui perubahan tersebut. Tujuan perubahan haruslah SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound). Kedua, analisis situasi awal, Menyajikan gambaran komprehensif tentang kondisi saat ini dari organisasi, termasuk kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang teridentifikasi. Ketiga, Identifikasi Stakeholder, Mengidentifikasi semua pihak yang akan terpengaruh oleh perubahan, termasuk yang mendukung dan yang berpotensi menghambat

perubahan. Keempat, Strategi Perubahan, Merinci strategi dan taktik yang akan digunakan untuk mengimplementasikan perubahan. Ini mencakup komunikasi, pelibatan karyawan, pelatihan, restrukturisasi organisasi, dan langkah-langkah lain yang relevan (Yanto, 2020).

Kelima, Pengelolaan Risiko, Mengidentifikasi potensi risiko yang terkait dengan perubahan dan merencanakan langkah-langkah mitigasi untuk mengurangi dampak negatifnya. Keenam, Alokasi Sumber Daya, Menetapkan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mendukung perubahan, termasuk anggaran, personil, waktu, dan infrastruktur. Keenam, Jadwal Pelaksanaan, Menyusun jadwal waktu yang jelas untuk setiap langkah implementasi, mencakup milestone dan target pencapaian yang harus dicapai dalam waktu tertentu. Ketujuh, Monitoring dan Evaluasi, Merencanakan sistem monitoring dan evaluasi untuk mengukur progres perubahan, mengevaluasi efektivitas strategi, dan melakukan penyesuaian jika diperlukan (Cao et al., 2024).

Kedelapan, Komunikasi dan Pelibatan Karyawan, Mengembangkan strategi komunikasi yang efektif untuk menginformasikan karyawan tentang perubahan, memperoleh masukan dari mereka, dan memastikan keterlibatan yang maksimal. Kesembilan, Pengendalian Proyek, Menetapkan mekanisme pengendalian proyek untuk memastikan bahwa perubahan berjalan sesuai dengan rencana, mengatasi hambatan yang muncul, dan memastikan pencapaian tujuan perubahan. Kesepuluh, Pelatihan dan Pengembangan, Merencanakan program pelatihan dan pengembangan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan, memperkuat keterampilan yang diperlukan, dan meningkatkan adaptasi terhadap lingkungan baru. Kesebelas, Evaluasi Hasil, Menetapkan metrik dan kriteria evaluasi untuk menilai hasil perubahan, termasuk dampaknya terhadap kinerja organisasi, kepuasan karyawan, dan pencapaian tujuan strategis (Chidera Victoria Ibeh et al., 2024).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, Rencana implementasi perubahan adalah alat penting yang membantu organisasi dalam mengelola perubahan secara terstruktur, mengurangi resistensi, dan memastikan keberhasilan transformasi yang diinginkan (Setyabudi & Iswara, 2019).

## **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.

## **Pembahasan**

Leverage point yang paling penting dalam implementasi perubahan dapat bervariasi tergantung pada konteks dan tujuan spesifik dari perubahan tersebut. Dalam hal

manajemen perubahan ada 4 leverage point yang sangat penting diterapkan dalam rencana implementasi manajemen perubahan yakni: kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi dan partisipasi karyawan (Hu et al., 2024).

### **Kepemimpinan dalam rencana implementasi perubahan**

Peran kepemimpinan dalam rencana implementasi perubahan sangatlah krusial. Kepemimpinan yang kuat dan efektif dapat menjadi faktor penentu dalam kesuksesan atau kegagalan perubahan organisasi. Berikut adalah beberapa aspek penting terkait peran kepemimpinan dalam rencana implementasi perubahan: Visi dan Kepemimpinan Strategis, Seorang pemimpin harus memiliki visi yang jelas tentang arah dan tujuan perubahan. Visi ini harus terkait dengan tujuan organisasi dan memiliki kejelasan mengenai manfaat yang diharapkan dari perubahan tersebut. Kepemimpinan strategis adalah kunci untuk menggerakkan organisasi menuju visi ini (Murifal, 2021).

Selanjutnya perlu memiliki komunikasi yang efektif, Pemimpin harus mampu mengkomunikasikan visi, tujuan, dan alasan di balik perubahan dengan jelas dan meyakinkan kepada seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang terbuka, transparan, dan berkesinambungan membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan dukungan terhadap perubahan. Berikutnya, dapat membangun dukungan dan komitmen, Kepemimpinan yang efektif juga melibatkan membangun dukungan dan komitmen dari semua pemangku kepentingan, termasuk manajemen senior, tim eksekutif, dan karyawan di semua tingkatan. Hal ini dapat dilakukan melalui dialog, pendekatan partisipatif, dan membangun hubungan yang kuat dengan seluruh tim (Farhadi et al., 2023).

Hal lain yakni memberikan contoh dan menginspirasi, Pemimpin harus menjadi contoh yang baik dalam mengadopsi perubahan dan mempraktikkan nilai-nilai yang diinginkan. Sikap dan perilaku pemimpin memiliki dampak besar pada budaya organisasi dan motivasi karyawan dalam mengikuti jejak perubahan. Selanjutnya, manajemen resistensi, Kepemimpinan juga harus dapat mengelola resistensi terhadap perubahan dengan bijaksana. Ini melibatkan memahami sumber-sumber resistensi, mengkomunikasikan manfaat perubahan, dan melibatkan karyawan dalam proses perubahan untuk mengurangi ketidakpastian dan ketakutan (Triana et al., 2020).

Berikutnya, pembangunan keterampilan dan kapasitas, Pemimpin perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas yang diperlukan untuk mengimplementasikan perubahan. Ini mungkin melibatkan pelatihan, pengembangan, atau bimbingan untuk mempersiapkan tim dalam menghadapi perubahan dengan sukses. Hal lainnya yakni monitoring dan evaluasi: Pemimpin juga bertanggung jawab untuk memantau progres implementasi perubahan, mengevaluasi hasilnya, dan melakukan penyesuaian jika diperlukan. Ini memerlukan pemantauan terus-menerus, analisis data, dan kemampuan untuk mengambil tindakan yang tepat untuk memastikan keberhasilan perubahan (Saha et al., 2023).

Berdasarkan penejelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, dengan mengintegrasikan peran-peran tersebut dalam rencana implementasi perubahan,

kepemimpinan dapat berfungsi sebagai motor penggerak utama dalam meraih kesuksesan perubahan organisasi.

### **komunikasi dalam rencana implementasi perubahan**

Komunikasi merupakan elemen kunci dalam rencana implementasi perubahan. Berikut adalah beberapa aspek penting terkait peran komunikasi dalam rencana implementasi perubahan, Keterbukaan dan Transparansi, Komunikasi harus didasarkan pada keterbukaan dan transparansi. Informasi tentang perubahan, tujuan, proses implementasi, dan dampaknya harus disampaikan secara jelas dan jujur kepada seluruh anggota organisasi. Selanjutnya, Pengidentifikasian Stakeholder, Komunikasi harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan berbagai pemangku kepentingan (stakeholder), termasuk manajemen senior, tim eksekutif, karyawan di semua tingkatan, dan pihak eksternal yang terlibat (Jameel Al-Kamil & Szabolcsi, 2024).

Berikutnya, Pesan yang Konsisten, Pesan yang disampaikan harus konsisten dan tidak bermakna ganda. Hal ini membantu dalam menghindari kebingungan dan konflik yang mungkin timbul karena interpretasi yang berbeda-beda. Hal lain, menggunakan berbagai saluran komunikasi, rencana komunikasi harus mencakup penggunaan berbagai saluran komunikasi, seperti pertemuan langsung, surat elektronik, papan pengumuman, rapat tim, dan media sosial internal. Penggunaan saluran yang beragam memastikan bahwa pesan dapat mencapai seluruh anggota organisasi dengan efektif. Mendorong dialog dan partisipasi, komunikasi yang efektif juga melibatkan mendorong dialog dua arah dan partisipasi aktif dari karyawan. Pemimpin dan manajer harus terbuka untuk menerima masukan, pertanyaan, dan umpan balik dari karyawan terkait perubahan (Gholami et al., 2024).

Selanjutnya, Menjelaskan Rencana dan Tindakan, Komunikasi harus mencakup penjelasan rinci tentang rencana implementasi perubahan, langkah-langkah yang akan diambil, peran dan tanggung jawab masing-masing, serta harapan terkait hasil yang diinginkan. Komitmen dan dukungan pemimpin, pemimpin harus menunjukkan komitmen dan dukungan mereka terhadap perubahan melalui komunikasi yang jelas, konsisten, dan meyakinkan. Hal ini membantu dalam membangun kepercayaan dan motivasi karyawan (Aungkulanon et al., 2024).

Peran lain dari komunikais yakni manajemen konflik, Komunikasi juga harus mencakup strategi untuk mengelola konflik yang mungkin timbul sebagai akibat dari perubahan. Hal ini meliputi mendengarkan dengan empati, mencari solusi yang menguntungkan semua pihak, dan memfasilitasi dialog yang konstruktif. Evaluasi dan Penyesuaian, Rencana komunikasi juga harus mencakup evaluasi terhadap efektivitas komunikasi yang dilakukan. Jika diperlukan, rencana komunikasi dapat disesuaikan untuk meningkatkan dampak dan respons positif dari karyawan (De Grossi & Circi, 2023).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, komunikasi dalam rencana implementasi perubahan dapat menjadi alat yang kuat untuk membangun pemahaman, dukungan, dan keterlibatan karyawan dalam proses perubahan organisasi.

## **budaya organisasi dalam rencana implementasi perubahan**

Budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam rencana implementasi perubahan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang menjadi karakteristik suatu organisasi. Memahami dan mengelola budaya organisasi dengan efektif dapat membantu memfasilitasi perubahan yang lebih mulus dan mengurangi resistensi. Berikut adalah beberapa cara budaya organisasi dapat diintegrasikan dalam rencana implementasi perubahan (Shafie et al., 2024):

**Diagnosa Budaya Organisasi**, Sebelum melaksanakan perubahan, penting untuk melakukan diagnosa terhadap budaya organisasi saat ini. Hal ini mencakup mengidentifikasi nilai-nilai yang ada, kepercayaan yang mendasari, dan pola perilaku yang dominan. Pemahaman ini membantu dalam merancang strategi perubahan yang sesuai dengan konteks budaya organisasi. Mengaitkan Perubahan dengan Nilai-Nilai Inti, Strategi perubahan harus dirancang sedemikian rupa sehingga selaras dengan nilai-nilai inti organisasi. Mengaitkan perubahan dengan nilai-nilai inti dapat membantu meningkatkan penerimaan dan komitmen karyawan terhadap perubahan. Komunikasi yang Berfokus pada Budaya, Komunikasi perubahan harus mencerminkan dan menghormati budaya organisasi. Menggunakan bahasa dan simbol-simbol yang akrab dengan karyawan dapat membantu dalam menyampaikan pesan perubahan dengan lebih efektif (Kasper et al., 2024).

**Membangun Budaya Inovasi**, Untuk mendukung perubahan, organisasi perlu membangun budaya yang mendukung inovasi dan pembelajaran. Ini melibatkan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, mencoba pendekatan baru, dan belajar dari kesalahan. Peran Pemimpin dalam Membentuk Budaya, Pemimpin memiliki peran kunci dalam membentuk dan mempengaruhi budaya organisasi. Pemimpin harus menjadi contoh dalam mempraktikkan nilai-nilai baru yang diinginkan dan menunjukkan komitmen terhadap perubahan melalui tindakan nyata. Mengelola Resistensi Budaya, Setiap perubahan pasti menghadapi resistensi, terutama jika perubahan tersebut bertentangan dengan budaya yang ada. Strategi untuk mengelola resistensi budaya meliputi komunikasi yang efektif, pelibatan karyawan dalam proses perubahan, dan menyediakan dukungan dan pelatihan yang diperlukan (Akter et al., 2024).

**Menggunakan Cerita dan Simbol**, Cerita dan simbol dapat digunakan untuk mengkomunikasikan visi perubahan dan menanamkan nilai-nilai baru. Cerita tentang keberhasilan perubahan di bagian lain dari organisasi atau simbol-simbol yang menggambarkan tujuan perubahan dapat menjadi alat yang kuat untuk membangun dukungan budaya. Mendorong Kolaborasi dan Tim Kerja, Budaya kolaborasi dan kerja tim dapat sangat mendukung implementasi perubahan. Mendorong kolaborasi antar tim, departemen, dan tingkatan organisasi dapat membantu dalam menyebarkan praktik terbaik dan memastikan semua orang bergerak ke arah yang sama (Xiong et al., 2024).

**Evaluasi dan Penyesuaian Budaya**, Seiring berjalannya waktu, penting untuk terus mengevaluasi dampak perubahan terhadap budaya organisasi. Jika diperlukan, lakukan penyesuaian strategi untuk memastikan bahwa perubahan terus berjalan selaras dengan evolusi budaya organisasi. Pengakuan dan Penghargaan, Memberikan

pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku yang mendukung perubahan dapat memperkuat nilai-nilai baru dan memotivasi karyawan lain untuk mengikuti jejak mereka (Lal et al., 2022).

Berdasarkan penejelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, dengan memperhatikan aspek-aspek ini, budaya organisasi dapat menjadi pendorong utama dalam keberhasilan implementasi perubahan, memastikan bahwa perubahan tersebut tidak hanya diterima tetapi juga diinternalisasi dan dipraktikkan oleh seluruh anggota organisasi (Zhou et al., 2023).

### **partisipasi karyawan dalam rencana implementasi perubahan**

Partisipasi karyawan dalam rencana implementasi perubahan adalah elemen krusial untuk memastikan keberhasilan transformasi organisasi. Ketika karyawan terlibat secara aktif dalam proses perubahan, mereka cenderung merasa memiliki tanggung jawab terhadap hasilnya, yang meningkatkan komitmen dan mengurangi resistensi. Berikut adalah beberapa cara untuk meningkatkan partisipasi karyawan dalam rencana implementasi perubahan (Uchenna Joseph Umoga et al., 2024):

Melibatkan Karyawan sejak Awal, Melibatkan karyawan sejak tahap perencanaan perubahan membantu memastikan bahwa mereka memahami alasan di balik perubahan dan bagaimana perubahan tersebut akan memengaruhi mereka. Karyawan yang merasa didengarkan dan dilibatkan dalam keputusan akan lebih mendukung perubahan (Rositch et al., 2020).

Menggunakan Tim Kerja dan Kelompok Fokus, Membentuk tim kerja atau kelompok fokus yang terdiri dari karyawan dari berbagai departemen dan tingkatan dapat memberikan wawasan berharga dan ide-ide inovatif. Tim ini dapat membantu merumuskan strategi implementasi dan mengidentifikasi potensi hambatan sejak dini. Menyediakan Pelatihan dan Pengembangan, Untuk membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan, penting untuk menyediakan pelatihan dan program pengembangan yang relevan. Ini tidak hanya meningkatkan keterampilan mereka tetapi juga menunjukkan bahwa organisasi berinvestasi dalam keberhasilan mereka (Olorunyomi Stephen Joel et al., 2024).

Komunikasi Terbuka dan Transparan, Menyediakan saluran komunikasi yang terbuka dan transparan memungkinkan karyawan untuk mengekspresikan kekhawatiran, memberikan masukan, dan memperoleh informasi yang mereka butuhkan. Pertemuan rutin, email, dan forum diskusi adalah beberapa cara untuk menjaga komunikasi tetap terbuka. Mendorong Umpan Balik, Aktif meminta umpan balik dari karyawan tentang proses perubahan dan strategi implementasi membantu mengidentifikasi masalah sejak dini dan memungkinkan penyesuaian yang diperlukan. Umpan balik dapat dikumpulkan melalui survei, wawancara, atau diskusi kelompok (Avordeh & Gyamfi, 2024).

Memberikan Otoritas dan Tanggung Jawab, Memberikan karyawan otoritas dan tanggung jawab untuk mengambil keputusan dalam bidang tertentu yang terkait dengan perubahan dapat meningkatkan rasa kepemilikan mereka terhadap proses tersebut. Ini juga memungkinkan mereka untuk lebih proaktif dan kreatif dalam menghadapi tantangan. Mengakui dan Menghargai Kontribusi, Mengakui dan menghargai kontribusi karyawan yang terlibat aktif dalam proses perubahan dapat

meningkatkan motivasi dan komitmen mereka. Penghargaan bisa berupa penghargaan formal, bonus, atau pengakuan public (Jameel Al-Kamil & Szabolcsi, 2024).

Membina Lingkungan Kolaboratif, Mendorong kolaborasi antar karyawan dari berbagai bagian organisasi dapat menghasilkan solusi yang lebih holistik dan efektif. Lingkungan yang mendukung kerja tim dan kolaborasi dapat mempercepat proses perubahan. Menjaga Fleksibilitas, Menunjukkan fleksibilitas dalam rencana implementasi dan bersedia untuk melakukan penyesuaian berdasarkan masukan dari karyawan menunjukkan bahwa organisasi menghargai partisipasi mereka dan siap untuk bekerja bersama mencapai tujuan perubahan. Monitoring dan Evaluasi Bersama, Melibatkan karyawan dalam proses monitoring dan evaluasi perubahan membantu mereka merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab atas hasilnya. Ini juga memberikan kesempatan bagi mereka untuk memberikan umpan balik terus-menerus dan berkontribusi pada perbaikan berkelanjutan (Gholami et al., 2024).

Bedasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, dengan mengintegrasikan partisipasi karyawan dalam setiap tahap rencana implementasi perubahan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan kolaboratif, meningkatkan keberhasilan perubahan, dan membangun budaya yang adaptif dan responsif terhadap tantangan di masa depan (Aungkulanon et al., 2024).

## **SIMPULAN**

berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa, dengan mengintegrasikan peran-peran tersebut dalam rencana implementasi perubahan, kepemimpinan dapat berfungsi sebagai motor penggerak utama dalam meraih kesuksesan perubahan organisasi. Kedua, komunikasi dalam rencana implementasi perubahan dapat menjadi alat yang kuat untuk membangun pemahaman, dukungan, dan keterlibatan karyawan dalam proses perubahan organisasi. Ketiga, budaya organisasi dapat menjadi pendorong utama dalam keberhasilan implementasi perubahan, memastikan bahwa perubahan tersebut tidak hanya diterima tetapi juga diinternalisasi dan dipraktikkan oleh seluruh anggota organisasi. Keempat, dengan mengintegrasikan partisipasi karyawan dalam setiap tahap rencana implementasi perubahan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan kolaboratif, meningkatkan keberhasilan perubahan, dan membangun budaya yang adaptif dan responsif terhadap tantangan di masa depan.

## **Implikasi**

Dengan fokus pada leverage point yang berdampak langsung pada kualitas produk atau layanan, organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Perubahan yang efektif dalam area kritis ini dapat meningkatkan pengalaman pelanggan dan memperkuat hubungan dengan pasar. Strategi leverage point yang berhasil dapat membentuk dasar bagi inovasi berkelanjutan dalam organisasi. Dengan terus-menerus mengidentifikasi dan memanfaatkan leverage point, organisasi dapat mendorong inovasi yang berkelanjutan dan tetap kompetitif di pasar yang terus berubah.

## 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>
- Boutahri, Y., & Tilioua, A. (2024). Machine learning-based predictive model for thermal comfort and energy optimization in smart buildings. *Results in Engineering*, 22(January), 102148. <https://doi.org/10.1016/j.rineng.2024.102148>
- 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., ... Brondizio, 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>
- Cui, T., Du, N., Yang, X., & Ding, S. (2024). Multi-period portfolio optimization using a deep reinforcement learning hyper-heuristic approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 198(March 2023). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122944>
- Dash, A., Sethy, P. K., & Behera, S. K. (2023). Maize disease identification based on optimized support vector machine using deep feature of DenseNet201. *Journal of Agriculture and Food Research*, 14(August), 100824. <https://doi.org/10.1016/j.jafr.2023.100824>
- 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>
- Edunjobi, T. E. (2024). *THE INTEGRATED BANKING-SUPPLY CHAIN ( IBSC ) MODEL FOR FMCG IN EMERGING MARKETS*. 6(4), 531–545.  
<https://doi.org/10.51594/farj.v6i4.992>
- 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>
- Hauswirth, A., He, Z., Bolognani, S., Hug, G., & Dörfler, F. (2021). Optimization Algorithms as Robust Feedback Controllers. *Annual Reviews in Control*, 57(December 2023), 100941. <https://doi.org/10.1016/j.arcontrol.2024.100941>
- 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., Schwarzmayr, 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>
- Lyu, D., Yang, F., Liu, B., & Gustafson, S. (2019). SDRL: Interpretable and data-efficient deep reinforcement learning leveraging symbolic planning. *Electronic Proceedings in Theoretical Computer Science, EPTCS*, 306.
- Marwan, M., AlShahwan, F., Afoudi, Y., Ait Temghart, A., & Lazaar, M. (2023). Leveraging artificial intelligence and mutual authentication to optimize content caching in edge data centers. *Journal of King Saud University - Computer and Information Sciences*, 35(9), 101742. <https://doi.org/10.1016/j.jksuci.2023.101742>
- 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>
- Noordin, N. H., Eu, P. S., & Ibrahim, Z. (2023). FPGA Implementation of Metaheuristic

- Optimization Algorithm. *E-Prime - Advances in Electrical Engineering, Electronics and Energy*, 6(July), 100377. <https://doi.org/10.1016/j.prime.2023.100377>
- 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>
- Tao, B., & Kim, J. H. (2024). Mobile robot path planning based on bi-population particle swarm optimization with random perturbation strategy. *Journal of King Saud University - Computer and Information Sciences*, 36(2), 101974. <https://doi.org/10.1016/j.jksuci.2024.101974>
- Thantharate, P., Thantharate, A., & Kulkarni, A. (2024). GREENSKY: A fair energy-aware optimization model for UAVs in next-generation wireless networks. *Green Energy and Intelligent Transportation*, 3(1), 100130. <https://doi.org/10.1016/j.geits.2023.100130>
- 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>