



**ANALISIS IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM  
MENINGKATKAN MANAJEMEN KINERJA: STUDI KUALITATIF DI PT  
ARIANDA PUTRA PRATAMA (JAKARTA SELATAN)**

***ANALYSIS OF IMPLEMENTATION OF CHANGE MANAGEMENT IN  
IMPROVING PERFORMANCE MANAGEMENT: A QUALITATIVE STUDY  
AT PT ARIANDA PUTRA PRATAMA (SOUTH JAKARTA)***

**Julia Lerina<sup>1</sup>, Sam Cay<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email : [julia.lerina20@gmail.com](mailto:julia.lerina20@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen02207@unpam.ac.id](mailto:dosen02207@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

**Article Info**

**Article history :**

Received : 25-03-2025

Revised : 27-03-2025

Accepted : 31-03-2025

Published : 02-04-2025

---

**Abstract**

*This research aims to understand how change management is implemented to improve performance management at PT Arianda Putra Pratama, South Jakarta. A qualitative method was used to explore strategies, challenges, and the impact of the change process. The results show that well-executed change management enhances productivity, efficiency, and work quality. Key factors for success include supportive leadership, clear communication, and employee involvement. However, employee resistance and limited support from middle management pose challenges that need attention. This study offers practical suggestions for companies to effectively manage change and improve performance*

**Keywords:** *Change Management, Performance, Qualitative Study*

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana manajemen perubahan diterapkan untuk meningkatkan manajemen kinerja di PT Arianda Putra Pratama, Jakarta Selatan. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk menggali strategi, tantangan, dan dampak dari proses perubahan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan yang dilakukan secara tepat dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja. Faktor utama yang mendukung keberhasilan perubahan meliputi kepemimpinan yang mendukung, komunikasi yang jelas, dan keterlibatan karyawan. Namun, resistensi karyawan dan kurangnya dukungan dari manajemen tingkat menengah menjadi hambatan yang perlu diatasi. Penelitian ini memberikan saran praktis untuk perusahaan dalam menjalankan perubahan agar kinerja semakin baik

**Kata Kunci :** *Manajemen Perubahan, Kinerja, Studi Kualitatif*

**PENDAHULUAN**

Perubahan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari dalam dunia bisnis yang dinamis dan kompetitif. Setiap organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal untuk tetap bertahan dan berkembang. Manajemen perubahan menjadi krusial dalam proses ini, karena membantu organisasi mengelola transisi dari keadaan saat ini menuju keadaan yang diinginkan secara efektif dan efisien. PT Arianda Putra Pratama, sebuah perusahaan alat kesehatan yang beroperasi di Jakarta Selatan, menghadapi tantangan yang sama dalam usaha untuk meningkatkan kinerjanya melalui implementasi manajemen perubahan.



Bagi PT Arianda Putra Pratama, perubahan diperlukan untuk menanggapi berbagai dinamika pasar, perkembangan teknologi, dan tuntutan konsumen yang terus berubah. Manajemen kinerja yang efektif menjadi salah satu tujuan utama dari setiap perubahan yang diimplementasikan. Dengan menerapkan manajemen perubahan, diharapkan perusahaan dapat mencapai peningkatan dalam produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan. Namun, proses implementasi manajemen perubahan tidak selalu berjalan mulus. Banyak organisasi, termasuk PT Arianda Putra Pratama, menghadapi berbagai tantangan seperti resistensi dari karyawan, serta kurangnya keterlibatan dari manajemen menengah ke bawah. Faktor-faktor ini dapat menghambat upaya perusahaan untuk mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan.

**Tabel 1.1 Data KPI PT Arianda Putra Pratama Jakarta Selatan**

Strategy Maps		Key Performance Indicator	Unit	Target	Bobot	Persentase per Tahun	
						2023	2024
Learning & Growth 15%	LG1 : Conducive & Discipline Environment	Discipline Rate	%	>95%	15%	70%	80%
Internal Process Perspective 35%	IP 1 : Equipment Operational Readiness	Uptime Mesin	%	90%	10%	80%	80%
	IP2 : Perizinan Tidak Expired	BPJS, Bapeten, Kalibrasi, TLD, Pendose, dll	#	Date	10%	90%	100%
	IP 3 : Closing (Daily, Weekly & Monthly)	Stock Opname	#	On Schedule	10%	60%	80%
		Follow up AR		Seminggu 1x		60%	80%
		Follow up BPJS Verification		2 minggu 1x		60%	80%
IP 4 : Report	Weekly Update	#	Date	5%	100%	100%	
Customer Perspective 10%	CP 1 : Win Heart of Key Specialist, Hospital/ Clients	Customer Satisfaction, Contract Renegotiation	#	≥3	5%	80%	80%
	CP 2 : Internal Team	Team Work & Coordination	#	1x24 jam	5%	80%	90%
Financial 40%	F1 : Revenue Optimization	Target Pasien	%	100	10%	75%	82%
		Target Revenue		90	10%	88%	72%
	F2 : Cost Efisiensi	EBITDA	%	46%	20%	57%	24%

Tabel di atas merupakan data key performance indicator (KPI) PT Arianda Putra Pratama pada tahun 2023 dan 2024. Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa hasil kinerja dalam beberapa perspektif mayoritas meningkat, dimana hal ini menunjukkan adanya keberhasilan manajemen perubahan dalam meningkatkan manajemen kinerja di PT Arianda Putra Pratama.

Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana PT Arianda Putra Pratama mengimplementasikan manajemen perubahan dan dampaknya terhadap manajemen kinerja perusahaan. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai proses perubahan yang berlangsung, tantangan yang dihadapi, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat keberhasilan perubahan tersebut.

Dengan menganalisis kasus di PT Arianda Putra Pratama, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi praktisi dan akademisi mengenai implementasi manajemen perubahan dalam konteks dunia bisnis yang nyata. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas manajemen perubahan dalam rangka mencapai kinerja yang lebih baik



## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

Dalam melakukan analisis data, terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan. Pemilihan teknik analisis data bergantung pada jenis data yang digunakan. Pada dasarnya teknik analisis merupakan proses mengolah data menjadi sebuah informasi yang berguna. Menurut Sugiyono (2017), teknik analisis data merupakan proses penelitian adalah hal yang sangat sulit, sebab butuh kerja keras, cara berpikir yang kreatif, serta wawasan yang cukup tinggi, dalam teknik analisis data satu penelitian dengan penelitian lainnya tidak bisa disamakan, terutama mengenai metode yang digunakan dalam penelitian tersebut. Analisis data merupakan proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah penelitian yang akan diteliti.

Dalam pemilihan teknik analisis kualitatif, data diambil dari *interview* yang dilakukan baik secara personal maupun dalam suatu grup, terstruktur atau semi terstruktur dan dapat dibuktikan dengan adanya rekaman *interview*. Dalam analisis data kualitatif diperlukan reduksi data, penyajian data, dan kemudian penarikan kesimpulan.

Reduksi data adalah proses pemilihan, dan penyederhanaan yang dilakukan pada data yang dikumpulkan. Reduksi data meliputi proses: meringkas data, memberikan kode-kode pada data yang dikumpulkan, merangkumkan pada satu tema, dan membuat pola gugus kerja. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data. Dalam melakukan reduksi data perlu diperhatikan untuk :

1. Melakukan seleksi dari data yang telah diperoleh
2. Membuat ringkasan dari data yang telah diseleksi
3. Melakukan penggolongan atas data yang telah diringkas

Setelah dilakukan reduksi data, maka selanjutnya data tersebut perlu disajikan menjadi sebuah informasi yang dapat lebih mudah dipahami dan dijadikan panduan untuk penarikan kesimpulan. Dalam penyajiannya data yang telah diubah menjadi sebuah informasi tersebut dapat ditampilkan dalam bentuk teks dan penjabarannya dan juga disajikan dalam bentuk grafik sehingga terlihat menarik dan lebih mudah dilihat. Bentuk penyajian yang dipilih ini dapat menggabungkan informasi agar diterima lebih baik dan ditampilkan secara konsisten. Dalam penarikan kesimpulan, perlu dijabarkan secara umum kemudian diberikan penjelasan yang lebih rinci yang dapat menjawab masalah yang diteliti.

Kesimpulan-kesimpulan itu juga diverifikasi selama penelitian berlangsung, dengan cara:

1. Memberikan pertimbangan-pertimbangan pada saat penulisan.
2. Melakukan peninjauan ulang atas catatan yang diambil saat kunjungan lapangan.
3. Bertukar pikiran dengan rekan-rekan peneliti untuk mendapatkan arahan yang lebih baik.
4. Membaca lebih banyak referensi dari tulisan-tulisan terdahulu untuk memastikan terdapat keselarasan dan kebaruan pada hasil yang didapatkan.

### **2. Pemeriksaan Keabsahan Data**

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif (Moleong, 2017:320).



Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability* (Sugiyono, 2017:270).

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang peneliti laksanakan adalah Uji *Credibility* (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah. Metode yang digunakan yaitu Triangulasi.

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian peneliti menggunakan triangulasi teknik dan waktu dalam penelitian ini.

**a. Triangulasi Teknik**

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar. (Sugiyono, 2017:274)

**b. Triangulasi Waktu**

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya. (Sugiyono, 2017:274)



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Analisis SWOT**

**Tabel 4.6 Analisis SWOT**

<p style="text-align: right;"><b>IFAS</b></p> <p style="text-align: left;"><b>EFAS</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>STRENGTH (S)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemitraan strategis dengan perusahaan besar seperti General Electric, Siemens, dan Otsuka.</li> <li>- Sistem IT modern menggunakan Odoo untuk efisiensi pelaporan dan manajemen data.</li> <li>- Struktur organisasi yang mulai diperbarui untuk memperkuat pengambilan keputusan manajerial.</li> <li>- Adanya inisiatif manajemen perubahan yang melibatkan evaluasi sumber daya manusia dan SOP baru.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>WEAKNESS (W)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tantangan adaptasi karyawan terhadap perubahan SOP dan struktur organisasi baru.</li> <li>- Proses pengambilan keputusan menjadi lebih lama akibat lapisan manajerial tambahan.</li> <li>- Masih terbatasnya evaluasi menyeluruh terhadap implementasi perubahan yang dilakukan.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>OPPORTUNITY (O)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pasar alat kesehatan yang terus berkembang dengan kebutuhan teknologi medis mutakhir.</li> <li>- Regulasi pemerintah yang dapat menciptakan peluang baru melalui sertifikasi dan standar kualitas.</li> <li>- Potensi peningkatan daya saing melalui IPO dan pengembangan produk serta layanan baru.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>STRATEGI S-O</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan penggunaan kemitraan dengan perusahaan besar untuk memperluas pasar dan mempercepat adaptasi terhadap perubahan regulasi.</li> <li>- Mengoptimalkan sistem IT untuk mendukung inisiatif IPO dan menciptakan keunggulan kompetitif.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>STRATEGI W-O</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan adaptasi karyawan terhadap perubahan dan mempercepat proses pengambilan keputusan.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>THREAT (T)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persaingan ketat di industri alat kesehatan.</li> <li>- Perubahan regulasi kesehatan yang cepat dan memerlukan adaptasi konstan.</li> <li>- Risiko <i>turnover</i> karyawan akibat resistensi terhadap perubahan.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>STRATEGI S-T</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan kemampuan manajerial yang diperkuat dengan IT untuk merespons cepat perubahan regulasi dan mengurangi risiko dari persaingan.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>STRATEGI W-T</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Memperkuat budaya perusahaan yang mendukung perubahan melalui sosialisasi, pelatihan, dan insentif untuk meningkatkan retensi karyawan.</li> </ul>



## 2. Wawancara

### a. Implementasi Teknologi Informasi dan Inovasi Infrastruktur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Arianda Putra Pratama telah mengintegrasikan sistem Enterprise Resource Planning (ERP) berbasis Odoo untuk menggantikan metode pelaporan manual sebelumnya yang menggunakan Microsoft Excel dan email. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses pelaporan keuangan, dan memungkinkan akses data persediaan secara *real-time*. Implementasi ini memberikan dampak signifikan dalam mempercepat pengambilan keputusan strategis serta meminimalisir kesalahan manusia yang sebelumnya kerap terjadi dalam proses manual.

### b. Restrukturisasi Organisasi untuk Efisiensi

Restrukturisasi menjadi salah satu langkah penting dalam manajemen perubahan di perusahaan. Penambahan posisi General Manager (GM) berfungsi untuk memperkuat pengawasan dan distribusi tanggung jawab yang lebih terstruktur. Selain itu, beberapa fungsi kerja yang tumpang tindih disederhanakan dengan menggabungkan peran seperti Account Receivable (AR) dan Account Payable (AP) menjadi satu posisi, yang berkontribusi pada penghematan biaya tetap dan meningkatkan efisiensi kinerja organisasi secara keseluruhan.

### c. Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas Operasional

Perubahan yang diterapkan memberikan hasil positif dalam bentuk pengurangan jumlah tenaga kerja tanpa mengurangi produktivitas. Dengan menurunkan jumlah staf di beberapa lokasi kerja sambil tetap mempertahankan hasil layanan yang sama, perusahaan berhasil mengurangi biaya operasional secara signifikan. Contoh konkret dari peningkatan efisiensi ini adalah pengurangan *downtime* mesin yang diimbangi dengan pengelolaan suku cadang secara optimal, yang pada akhirnya meningkatkan margin keuntungan perusahaan.

### d. Optimalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) Melalui Rotasi dan Analisis Kebutuhan

Perusahaan melakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia untuk memastikan kesesuaian jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan operasional. Rotasi karyawan diterapkan guna mendistribusikan beban kerja secara lebih merata dan mengurangi risiko stagnasi kinerja di lokasi dengan aktivitas yang lebih rendah. Strategi ini mendorong efektivitas kerja dan memastikan bahwa kapasitas tenaga kerja disesuaikan dengan pertumbuhan perusahaan.

### e. Tantangan dalam Manajemen Perubahan

Proses transisi menghadapi tantangan berupa resistensi karyawan terhadap perubahan, terutama terkait penerapan tugas baru dan perluasan ruang lingkup pekerjaan. Struktur organisasi yang lebih kompleks memperlambat pengambilan keputusan karena adanya tambahan lapisan manajerial. Hambatan ini menunjukkan pentingnya perencanaan perubahan yang mencakup sosialisasi yang komprehensif dan pelibatan seluruh lapisan manajemen untuk meningkatkan penerimaan terhadap perubahan.

### f. Strategi Penanganan Hambatan dan Penguatan Sosialisasi

Perusahaan mengatasi hambatan dengan melaksanakan pelatihan intensif untuk karyawan yang terdampak, memperkenalkan kompensasi tambahan, serta menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Sosialisasi yang efektif mengenai tujuan perubahan dan manfaat jangka panjangnya menjadi kunci untuk membangun kesadaran dan partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan internal.



#### **g. Evaluasi Berkala dan Keberlanjutan Perubahan**

Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala setiap tiga bulan hingga satu tahun. Fokus evaluasi mencakup efisiensi biaya, struktur organisasi, dan pencapaian indikator kinerja utama (KPI) yang relevan. Perusahaan juga menempatkan pentingnya fleksibilitas dalam strategi manajemen perubahan untuk terus menyesuaikan diri dengan dinamika pasar dan kebutuhan bisnis yang terus berkembang. Ke depan, adopsi teknologi mutakhir seperti kecerdasan buatan (AI) menjadi bagian dari rencana strategis yang dipertimbangkan untuk meningkatkan daya saing perusahaan.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menggarisbawahi peran strategis manajemen perubahan dalam mendorong efisiensi, meningkatkan efektivitas manajerial, dan memastikan bahwa perusahaan dapat beradaptasi secara berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

#### **h. Analisis SWOT**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen perubahan dalam meningkatkan kinerja manajemen di PT Arianda Putra Pratama. Analisis SWOT yang telah dilakukan memberikan wawasan strategis mengenai kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi perusahaan. Pembahasan ini menguraikan setiap elemen tersebut secara terperinci untuk memahami implikasinya terhadap strategi yang dapat diimplementasikan guna memperkuat manajemen perusahaan.

### **3. Kekuatan (*Strengths*)**

PT Arianda Putra Pratama memiliki sejumlah kekuatan yang menjadi fondasi kokoh dalam pelaksanaan manajemen perubahan. Salah satu kekuatan utama adalah adanya kemitraan strategis dengan perusahaan terkemuka seperti General Electric, Siemens, dan Otsuka. Kemitraan ini tidak hanya memperluas jangkauan pasar perusahaan, tetapi juga memperkuat reputasinya di sektor alat kesehatan. Selain itu, penerapan sistem Enterprise Resource Planning (ERP) berbasis Odoo telah menghasilkan peningkatan signifikan dalam efisiensi pelaporan dan pengelolaan data operasional. Kemampuan untuk mengintegrasikan informasi secara real-time membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat waktu dan akurat. Lebih lanjut, langkah progresif berupa restrukturisasi organisasi menunjukkan komitmen manajemen terhadap penguatan proses pengambilan keputusan melalui pengembangan lapisan manajerial yang lebih kompleks. Dengan adanya struktur yang lebih hierarkis, perusahaan diharapkan mampu menghadapi perubahan dengan pengelolaan yang lebih baik.

### **4. Kelemahan (*Weaknesses*)**

Walaupun terdapat kekuatan yang mendukung, PT Arianda Putra Pratama juga menghadapi tantangan internal yang perlu diatasi. Salah satu kelemahan yang mencolok adalah kesulitan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan Standar Operasional Prosedur (SOP) serta struktur organisasi yang diperbarui. Adaptasi yang lambat dapat memperlambat implementasi perubahan dan menurunkan produktivitas kerja. Selain itu, meskipun adanya lapisan manajerial tambahan meningkatkan pengawasan dan kontrol, hal tersebut juga memperpanjang proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya dapat mengurangi efisiensi operasional. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu menekankan pelatihan intensif yang dirancang khusus untuk meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan, serta membangun budaya kerja yang lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan.



## 5. Peluang (*Opportunities*)

Dari perspektif eksternal, PT Arianda Putra Pratama memiliki berbagai peluang yang dapat dimanfaatkan untuk mendorong pertumbuhan bisnis. Pertumbuhan pasar teknologi medis yang pesat menciptakan kebutuhan yang terus meningkat akan solusi inovatif di bidang alat kesehatan. Perubahan regulasi yang mendorong penggunaan teknologi canggih di fasilitas kesehatan juga memberikan peluang baru bagi perusahaan untuk memperluas jangkauan layanannya. Selain itu, potensi untuk melakukan Initial Public Offering (IPO) menawarkan akses ke sumber modal yang lebih besar, yang dapat digunakan untuk mempercepat pengembangan bisnis. Dengan memanfaatkan kemitraan strategis yang sudah ada dan mengoptimalkan teknologi yang telah diterapkan, perusahaan dapat lebih efektif memanfaatkan peluang-peluang ini.

## 6. Ancaman (*Threats*)

Meski peluang yang ada sangat menjanjikan, PT Arianda Putra Pratama juga menghadapi ancaman yang memerlukan strategi mitigasi yang tepat. Salah satu ancaman utama adalah tingkat persaingan yang sangat tinggi di industri alat kesehatan, yang menuntut inovasi dan efisiensi terus-menerus untuk tetap kompetitif. Selain itu, perubahan regulasi yang cepat dan kompleks dapat mempersulit adaptasi perusahaan jika tidak dikelola dengan baik. Ancaman lain yang perlu diperhatikan adalah resistensi karyawan terhadap perubahan, yang dapat meningkatkan risiko turnover dan berdampak pada stabilitas operasional. Oleh karena itu, pendekatan manajemen risiko yang mencakup penguatan komunikasi internal, pengelolaan perubahan yang melibatkan seluruh tingkat manajemen, serta respons yang proaktif terhadap perubahan regulasi sangatlah penting untuk memitigasi dampak negatif dari ancaman ini.

## 7. Strategi SWOT untuk Meningkatkan Kinerja Manajemen

### a. Strategi S-O (*Strength-Opportunity*)

Strategi ini memanfaatkan kekuatan internal perusahaan, seperti kemitraan strategis dan penggunaan sistem ERP Odoo, untuk memperluas pasar dan mempercepat adaptasi terhadap perubahan regulasi. Dengan optimalisasi teknologi yang ada, perusahaan dapat memperbaiki efisiensi operasional sekaligus meningkatkan kesiapan untuk memasuki pasar modal melalui IPO.

### b. Strategi S-T (*Strength-Threat*)

Strategi ini memfokuskan pada pemanfaatan keunggulan dalam pengelolaan teknologi informasi untuk meningkatkan respons terhadap perubahan regulasi dan mengurangi dampak negatif dari persaingan yang ketat. Inovasi yang terus-menerus dan peningkatan kecepatan pengambilan keputusan menjadi kunci dalam menjalankan strategi ini.

### c. Strategi W-O (*Weakness-Opportunity*)

Strategi ini bertujuan untuk mengatasi kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang eksternal. Pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan karyawan menjadi langkah penting untuk meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan. Selain itu, menyederhanakan proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan fleksibilitas organisasi, yang pada gilirannya mempercepat respons terhadap dinamika pasar.

### d. Strategi W-T (*Weakness-Threat*)

Untuk meminimalkan kelemahan dan mengatasi ancaman, perusahaan harus membangun budaya organisasi yang mendukung perubahan. Sosialisasi yang efektif mengenai tujuan perubahan, pelatihan intensif, dan pemberian insentif yang sesuai dapat meningkatkan



keterlibatan karyawan dalam proses transformasi. Dengan cara ini, perusahaan dapat memperkuat stabilitas operasional dan meningkatkan daya saing.

Melalui penerapan strategi-strategi tersebut, PT Arianda Putra Pratama diharapkan dapat meningkatkan efektivitas manajemen perubahan, memperkuat daya saing di pasar, serta mencapai tujuan jangka panjang yang selaras dengan visi dan misi perusahaan.

## 8. Perspektif Peneliti

Dalam menelaah implementasi manajemen perubahan di PT Arianda Putra Pratama, penelitian ini menitikberatkan pada upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja manajemen melalui restrukturisasi organisasi, modernisasi teknologi informasi, dan optimalisasi sumber daya manusia. Temuan yang diperoleh memperkuat argumen bahwa manajemen perubahan merupakan elemen fundamental yang berkontribusi besar dalam mempertahankan daya saing perusahaan di lingkungan bisnis yang dinamis.

Modernisasi sistem informasi dengan mengadopsi ERP berbasis Odoo menggantikan metode manual berbasis Excel terbukti meningkatkan efisiensi operasional dan akurasi pelaporan secara real-time, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat. Namun, implementasi teknologi ini memerlukan pengembangan keterampilan berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan dapat memanfaatkan sistem secara optimal. Restrukturisasi organisasi melalui penambahan posisi General Manager memperbaiki jalur pelaporan dan meningkatkan pengawasan manajerial, meskipun resistensi terhadap struktur yang lebih kompleks menuntut evaluasi prosedur kerja untuk menyeimbangkan efisiensi dan pengendalian.

Selain itu, optimalisasi tenaga kerja dilakukan melalui rotasi dan penggabungan peran untuk menyesuaikan kebutuhan operasional dengan jumlah karyawan yang tersedia. Meskipun langkah ini meningkatkan efisiensi, tantangan berupa peningkatan beban kerja memerlukan pendekatan yang lebih sistematis dalam pengembangan keterampilan dan kesejahteraan karyawan. Peneliti juga mencatat bahwa hambatan seperti resistensi terhadap perubahan SOP dan tugas baru dapat dikurangi melalui sosialisasi yang efektif, pelatihan berkelanjutan, dan program insentif yang dirancang untuk memotivasi karyawan dalam mendukung perubahan.

Evaluasi kinerja secara berkala menjadi praktik penting dalam mengukur dampak perubahan terhadap efisiensi biaya, struktur organisasi, dan pencapaian indikator kinerja utama (KPI). Pendekatan berbasis data dan partisipatif yang melibatkan berbagai tingkatan manajemen memungkinkan penilaian yang lebih komprehensif. Di samping itu, peluang eksternal seperti rencana menuju IPO dan adopsi teknologi canggih membuka potensi besar bagi inovasi berkelanjutan, meskipun perusahaan harus siap menghadapi tantangan persaingan dan perubahan regulasi yang terus berkembang.

Kesimpulan dari analisis ini adalah bahwa implementasi manajemen perubahan yang direncanakan dengan baik, dikomunikasikan secara efektif, dan didukung oleh pelibatan aktif karyawan dapat menjadi katalisator peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan harus terus berinovasi, memperkuat pelatihan berkesinambungan, dan menjaga keseimbangan antara fleksibilitas operasional dan struktur manajerial yang kokoh. Dengan demikian, manajemen perubahan yang holistik dan berkelanjutan akan menciptakan organisasi yang tangguh dan responsif terhadap dinamika pasar.

## 9. *Expert Adjustmet (Penyesuaian Ahli)*

Penyesuaian hasil penelitian dengan teori para ahli bertujuan untuk memberikan dasar yang lebih kuat dalam memahami implementasi manajemen perubahan di PT Arianda Putra



Pratama. Mengacu pada konsep-konsep yang relevan, analisis ini membantu menjelaskan bagaimana perubahan dalam struktur organisasi, proses kerja, dan pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan secara efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

#### **10. Manajemen Perubahan sebagai Upaya Adaptasi terhadap Dinamika Bisnis**

Winardi (2015) menegaskan bahwa perubahan merupakan hal yang tidak terelakkan dalam kehidupan, termasuk dalam lingkungan organisasi. Perubahan memerlukan kesiapan untuk menyesuaikan perilaku, metode kerja, dan struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan yang terus berkembang. Di PT Arianda Putra Pratama, implementasi perubahan melalui adopsi teknologi informasi berbasis sistem ERP Odoo menggantikan pelaporan manual adalah bukti konkret penerapan konsep ini. Menurut teori yang dikemukakan oleh Robbins dalam Wibowo (2016), perubahan dapat didefinisikan sebagai peralihan dari keadaan saat ini menuju kondisi yang diinginkan di masa depan, mencakup perubahan struktur, proses, dan budaya. Peneliti menilai bahwa langkah strategis yang diambil oleh PT Arianda Putra Pratama sesuai dengan pendekatan perubahan penyesuaian (*incremental change*), yang tidak mengubah nilai inti perusahaan tetapi memodifikasi elemen-elemen penting untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Perubahan ini mencerminkan langkah-langkah yang dijelaskan oleh Emron, dkk. (2022), yang memaparkan tahapan perubahan dimulai dari komitmen, identifikasi kebutuhan perubahan, hingga implementasi dan evaluasi. Implementasi sistem digital yang mempercepat proses pelaporan dan pengambilan keputusan di PT Arianda Putra Pratama merupakan contoh nyata dari keberhasilan tahap desain perubahan. Namun, resistensi yang timbul akibat penyesuaian terhadap teknologi baru menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih menyeluruh dalam pelatihan karyawan agar perubahan dapat diterima dengan baik dan memberikan hasil optimal.

#### **11. Restrukturisasi Organisasi dan Penguatan Fungsi Manajerial**

Langkah perusahaan untuk menambah posisi General Manager bertujuan memperkuat pengawasan dan meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan. Marwansyah (2019) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup pengelolaan struktur organisasi untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki peran yang sesuai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Peneliti mengamati bahwa meskipun langkah ini memperjelas jalur pelaporan dan memperkuat kontrol, tantangan dalam bentuk resistensi internal menghambat kelancaran pengambilan keputusan. Hal ini dapat dikaitkan dengan teori resistensi terhadap perubahan yang dikemukakan oleh Emron, dkk. (2022), yang menyebutkan bahwa ketidakjelasan arah perubahan dan beban kerja tambahan menjadi faktor utama resistensi. Perusahaan perlu menyederhanakan prosedur kerja tanpa mengorbankan efektivitas pengawasan untuk mengatasi hambatan ini.

#### **12. Optimalisasi Sumber Daya Manusia melalui Penyesuaian Kebutuhan**

Salah satu langkah penting dalam implementasi manajemen perubahan adalah menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan beban kerja yang relevan. Penyesuaian ini mencakup penggabungan peran seperti Account Receivable (AR) dan Account Payable (AP) untuk meningkatkan efisiensi. Menurut Gaol (2019), pengelolaan SDM yang efektif mencakup perencanaan dan pengembangan tenaga kerja untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan ketersediaan sumber daya manusia. Peneliti melihat bahwa strategi



ini telah memberikan manfaat dalam pengurangan biaya tetap tanpa mengorbankan produktivitas. Namun, perlu diingat bahwa peningkatan beban kerja memerlukan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan agar risiko kelelahan kerja dapat diminimalkan. Peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan pemberian dukungan yang memadai menjadi kunci keberhasilan jangka panjang dari perubahan ini.

### **13. Pentingnya Komunikasi Efektif dalam Mengelola Perubahan**

Komunikasi yang jelas dan efektif merupakan elemen fundamental dalam manajemen perubahan. Menurut Wibowo (2016), sosialisasi yang baik dapat meminimalisasi resistensi dan meningkatkan partisipasi karyawan dalam perubahan. PT Arianda Putra Pratama telah berupaya mensosialisasikan perubahan melalui rapat dan pelatihan internal. Peneliti menilai bahwa meskipun langkah ini sudah dilakukan, pelaksanaan sosialisasi perlu diperkuat dengan mekanisme komunikasi dua arah yang lebih intensif. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses perubahan dapat mempercepat adaptasi mereka terhadap kebijakan baru.

### **14. Evaluasi Berkelanjutan sebagai Indikator Keberhasilan Perubahan**

Evaluasi merupakan tahap penting dalam siklus manajemen perubahan, sebagaimana diuraikan oleh Emron, dkk. (2022). Evaluasi yang berkelanjutan memastikan bahwa setiap tahap perubahan memberikan hasil yang diharapkan dan memungkinkan tindakan korektif bila diperlukan. PT Arianda Putra Pratama telah melakukan evaluasi terhadap kinerja manajerial dan efisiensi operasional sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja. Dari perspektif peneliti, langkah ini mencerminkan pendekatan berbasis data yang direkomendasikan oleh Fauzi dan Nugroho (2020). Evaluasi kinerja yang berfokus pada pencapaian indikator kinerja utama (KPI) menjadi alat yang efektif untuk mengukur dampak perubahan dan menetapkan standar perbaikan berkelanjutan.

Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen perubahan di PT Arianda Putra Pratama telah membawa dampak positif, meskipun tantangan internal masih memerlukan perhatian. Dengan memadukan teori manajemen perubahan Winardi (2015) dan prinsip manajemen kinerja dari Fauzi dan Nugroho (2020), penelitian ini menegaskan bahwa perubahan yang direncanakan dengan baik, didukung oleh kepemimpinan yang adaptif dan komunikasi yang terbuka, berpotensi besar untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan jangka panjang akan tercapai melalui strategi pengembangan karyawan yang berkelanjutan, sistem evaluasi yang efektif, dan adopsi teknologi yang sesuai dengan kebutuhan bisnis masa depan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kesimpulan berikut disusun untuk menjawab empat fokus penelitian dalam skripsi ini mengenai implementasi manajemen perubahan dalam meningkatkan kinerja manajemen di PT Arianda Putra Pratama:

### **1. Strategi Implementasi Manajemen Perubahan di PT Arianda Putra Pratama**

PT Arianda Putra Pratama menerapkan manajemen perubahan melalui tiga strategi utama: (1) modernisasi teknologi dengan mengadopsi sistem ERP Odoo untuk meningkatkan efisiensi pelaporan dan pengambilan keputusan berbasis data, (2) restrukturisasi organisasi dengan menambahkan posisi General Manager untuk memperjelas jalur pelaporan dan meningkatkan pengawasan manajerial, (3) optimalisasi sumber daya manusia melalui rotasi karyawan dan penggabungan beberapa peran guna meningkatkan efisiensi operasional. Implementasi



perubahan ini didasarkan pada kebutuhan untuk meningkatkan daya saing perusahaan serta memastikan efisiensi dalam pengelolaan bisnis

## 2. **Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Keberhasilan Implementasi Manajemen Perubahan**

Keberhasilan implementasi manajemen perubahan di PT Arianda Putra Pratama dapat diraih karena adanya dukungan penuh dari Manajemen Puncak terutama dalam pengambilan keputusan strategis serta pengawasan terhadap proses perubahan, serta implementasi sistem ERP berbasis Odoo menjadi salah satu faktor utama yang mendorong efisiensi dalam proses bisnis. Dengan adanya teknologi ini, proses pelaporan dan manajemen data menjadi lebih terintegrasi, transparan, dan dapat diakses secara *real-time*, yang memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat. Hambatan utama yang dihadapi dalam proses perubahan meliputi (1) resistensi karyawan terhadap perubahan sistem kerja dan SOP baru, (2) ketidakjelasan dalam komunikasi perubahan yang menyebabkan kebingungan di beberapa bagian organisasi, serta (3) peningkatan beban kerja akibat penggabungan peran, yang berisiko menurunkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor ini menjadi tantangan yang perlu dikelola secara efektif agar implementasi perubahan dapat berjalan dengan lebih optimal

## 3. **Dampak Implementasi Manajemen Perubahan Terhadap Peningkatan Kinerja di PT Arianda Putra Pratama**

Implementasi perubahan telah memberikan dampak positif terhadap kinerja manajemen, terutama dalam hal peningkatan efisiensi operasional, kecepatan pengambilan keputusan, serta pengurangan biaya tetap melalui optimalisasi tenaga kerja. Penggunaan sistem ERP memungkinkan pengelolaan data yang lebih akurat dan transparan, sehingga proses kerja menjadi lebih efektif. Selain itu, restrukturisasi organisasi memperkuat kontrol manajerial dan meningkatkan koordinasi antar divisi. Namun, tantangan tetap ada, seperti resistensi karyawan terhadap perubahan serta peningkatan beban kerja akibat pengurangan jumlah tenaga kerja di beberapa bagian

## 4. **Adopsi Strategi Untuk Meningkatkan Efektivitas Manajemen Perubahan dalam Mendukung Peningkatan Kinerja**

Untuk mengatasi hambatan tersebut, PT Arianda Putra Pratama perlu memperkuat strategi komunikasi perubahan dengan memastikan adanya sosialisasi yang lebih komprehensif dan partisipatif bagi seluruh karyawan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan harus terus dilakukan untuk membantu karyawan beradaptasi dengan sistem dan struktur kerja yang baru. Penyediaan mekanisme umpan balik yang lebih efektif serta pemberian insentif yang adil juga diperlukan untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mendukung perubahan. Evaluasi kinerja secara berkala dengan indikator yang jelas harus terus dilakukan guna memastikan bahwa perubahan yang diterapkan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen perubahan yang direncanakan dengan baik dan dikelola secara strategis dapat meningkatkan kinerja manajemen di PT Arianda Putra Pratama. Namun, keberhasilan jangka panjang bergantung pada efektivitas komunikasi, kesiapan karyawan, serta evaluasi berkelanjutan untuk memastikan keberlanjutan perubahan dalam menghadapi tantangan bisnis di masa depan

**DAFTAR PUSTAKA**

- A., M. M. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Alhamid, T., & Anufia, B. (2019). *Resume: Instrumen Pengumpulan Data*. Sorong: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN).
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.
- Dwi Putra Buana Sakti, d. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Intelektual Manifes Media.
- Edison, D. E., Anwar, D. Y., & Komariyah, D. I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fauzi, A., & Nugroho A., R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Gaol, J. L. (2019). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. (N. Purwanti, Ed.) PT Grasindo Anggota Ilkapi.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kristanto, V. H. (2018). *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kabupaten Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Pakpahan, A. F., Prasetio, A., Negara, E. S., Gurning, K., Ropita Situmorang, R. F., Dony Sipayung, T. P., . . . Joan Rantung, G. A. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.
- Rahardjo, D. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rangkuti, F. (2017). *Analisis SWOT Tehnik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siyoto, SKM., M.Kes, D., & Sodik, M.A, M. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, A. (2019). Resource Based View dalam Kerangka Model Strategic Management. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan, III*, 195-205.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. (2015). *Manajemen Perubahan (Management of Change)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yusuf, A. M. (2014). *Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.