ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM MENINGKATKAN ADAPTASI KOMUNITAS RUANG LITERASI SUMATERA UTARA DI ERA DIGITAL

Sri Pratiwi¹, Rahmat Mubarak Siregar², Satria
Faldhi Nasution³, Alya Afriannisa Siregar⁴, M Fitra Aulia Habib⁵, Nur Permai Pertiwi⁶, Nadia⁷
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
e-mail: sripratiwi4004183012@uinsu.ac.id¹, rahmat0104221041@uinsu.ac.id²,
satriafaldhi08@gmail.com³, alyasrg545@gmail.com⁴, fitriahabib821@gmail.com⁵,
nurpermaipertiwi@gmail.com⁶, nadiagalaxy27@gmail.com⁷

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen perubahan yang dijalankan oleh Divisi Media Ruang Literasi dalam menghadapi tantangan dan tuntutan era digital. Dengan menggunakan pendekatan teori Kurt Lewin yang terdiri dari tiga tahapan: unfreeze, change, dan refreeze, penelitian ini menggali proses transformasi digital melalui wawancara mendalam dengan tiga anggota divisi media, yakni Syauqi Azzahra, Intan Suryauliani Pohan, dan Rakha Aditya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahap unfreeze ditandai dengan munculnya kesadaran kolektif terhadap pentingnya adaptasi digital, serta adanya diskusi dan penyamaan persepsi di antara anggota. Pada tahap change, komunitas melaksanakan berbagai strategi seperti pelatihan media, produksi konten digital, serta pembelian alat pendukung. Sedangkan pada tahap refreeze, konsistensi, pemberian penghargaan, dan transfer pengetahuan antar anggota menjadi kunci utama dalam menjaga keberlanjutan perubahan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan manajemen perubahan tidak hanya ditentukan oleh strategi teknis, tetapi juga oleh kekuatan komunikasi internal, kolaborasi, dan penghargaan terhadap peran individu dalam proses kolektif.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Era Digital, Teori Kurt Lewin, Komunitas, Ruang Literasi.

Abstract – This study aims to analyze the change management strategies implemented by the Media Division of Ruang Literasi in responding to the challenges and demands of the digital era. Using Kurt Lewin's change management theory, which consists of three stages: unfreeze, change, and refreeze, this research explores the digital transformation process through in-depth interviews with three media division members: Syauqi Azzahra, Intan Suryauliani Pohan, and Rakha Aditya. The findings reveal that the unfreeze stage was marked by a collective awareness of the need for digital adaptation and internal discussions to unify perceptions. During the change stage, the community implemented various strategies, including media training, digital content production, and the acquisition of supporting tools. In the refreeze stage, consistency, recognition, and knowledge transfer among members were the main keys to sustaining change. The study concludes that successful change management is not solely determined by technical strategies but also by the strength of internal communication, collaboration, and appreciation of individual contributions within the collective process.

Keywords: Change Management, Digital Era, Kurt Lewin Theory, Community, Ruang Literasi.

PENDAHULUAN

Pentingnya transformasi digital dalam mengubah wajah bisnis kontemporer. Dengan cepatnya perkembangan teknologi, transformasi digital bukan hanya sekedar perubahan cara kita berkomunikasi atau berbisnis, tetapi juga dapat menciptakan paradigma baru dalam pengelolaan organisasi (Saied & Syafii, 2023). Revolusi digital yang terjadi dalam beberapa dekade terakhir telah membawa dampak signifikan terhadap dunia bisnis dan organisasi. Transformasi ini mencakup penggunaan teknologi baru, perubahan model bisnis, serta penerapan cara kerja yang lebih fleksibel dan dinamis. Dalam dunia yang semakin terhubung dan terdigitalisasi, organisasi harus mengambil Langkah Langkah strategis untuk memastikan mereka tetap relevan dan berdaya saing di lapangan yang semakin kompetitif. Transformasi digital juga pastinya memainkan peran kunci dalam strategi adaptasi organisasi.

Organisasi harus melihat teknologi digital bukan hanya sebagai alat pendukung, tetapi juga sebagai katalisator utama untuk mengubah model organisasi mereka. Melalui transformasi digital, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dalam menjalankan setiap program yang ada. Dengan memanfaatkan teknologi digital secara strategis, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Menurut Robbins & Judge (2019), organisasi yang gagal dalam beradaptasi dengan perubahan justru berisiko menghadapi stagnasi atau bahkan kegagalan total (Rizal et al., 2023). Oleh karena itu dibutuhkan strategi dari manajemen perubahan untuk dapat mengelola setiap aspek perubahan dari teknologi digital ini.

Manajemen merupakan perlakuan guna menggerakkan sumber daya manusia dan fasilitas yang tersedia demi mendapatkan tujuan bersama. (Arifin, 2017). Manajemen perubahan merupakan aplikasi dari pengetahuan, kemampuan, alat, serta teknik dalam menggabungkan perubahan menjadi sebuah strategi. Dunia bisnis di era transformasi digital saat ini memerlukan perubahan dalam segala sektor guna mengikuti perkembangan pada bidang teknologi. Saat ini peran teknologi sangat penting guna memudahkan akses sebuah perusahaan atau organisasi. Persaingan antar sebuah organisasi memungkinkan terjadinya perubahan karena dampak dari keterbukaan akses informasi. Dalam era di mana adaptabilitas dan efisiensi menjadi kunci kesuksesan, organisasi perlu merespons perubahan dengan cepat dan mengintegrasikan inovasi teknologi untuk tetap bersaing. (Wahyudi & dkk, 2023) Sehingga sebuah organisasi memerlukan strategi dalam melakukan manajemen perubahan digital untuk bisa tetap bertahan dalam persaingan.

Perkembangan dunia teknologi informasi menjadi pemicu perubahan bagi setiap organisasi. Berbagai macam organisasi telah siap untuk menghadapi perubahan tersebut, dikarenakan perkembangan teknologi informasi yang tidak dapat dibendung. Apabila organisasi tidak dapat melakukan perubahan yang baik akan datangnya arus perkembangan teknologi, maka bisa dipastikan organisasi tersebut mengalami stagnasi atau bahkan kegagalan. dan bahkan pada akhirnya tidak lagi diminati oleh sebagian masyarakat. Sebuah organisasi tentunya harus memiliki dampak yang positif kepada masyarakat. Khususnya kepada setiap program program yang telah dibuat dalam organisasi tersebut. Maka melalui program yang berdampak positif kepada masyarakat itulah yang dapat memengaruhi minat dan ketertarikan kepada organisasi tersebut..

Secara harfiah perubahan telah melekat di kehidupan individu dan organisasi. Hal ini disebabkan karena Sebagian besar organisasi menghadapi urgensi perubahan dalam operasional mereka sehari-hari. Untuk menghadapi segala tantangan dari teknologi digital yang mempengaruhi setiap organisasi, maka diperlukan perubahan manajemen secara terencana. Perubahan manajemen yang terencana membantu baik individu, masyarakat, organisasi dan komunitas untuk memecahkan masalah, belajar dari pengalaman yang telah lalu dan yang akan datang, beradaptasi dengan lingkungan dan perubahan, mengganti persepsi yang sudah ada, meningkatkan kinerja serta mempengaruhi perubahan di masa yang akan datang (Calder & Calder, 2013). Manajemen perubahan menjadi elemen penting dalam memastikan organisasi tetap relevan dan kompetitif di era digital. Apabila organisasi tersebut berhasil melakukan transformasi digital biasanya memiliki kepemimpinan yang kuat, strategi perubahan yang jelas, serta keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dalam proses perubahan.

Adaptasi terhadap perubahan yang dipicu oleh transformasi digital menjadi pedoman untuk keberlanjutan organisasi. Transformasi digital tidak hanya mempengaruhi cara kerja dan proses operasional, tetapi juga membawa perubahan signifikan pada struktur organisasi, budaya kerja, dan strategi bisnis secara keseluruhan. Dalam hal ini, manajemen perubahan memiliki peran sentral guna mengelola transisi yang kompleks dan memastikan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan. Dengan demikian, organisasi dapat menghadapi berbagai

tantangan selama proses adaptasi, sehingga transisi menuju era digital dapat berlangsung dengan lebih lancar dan selaras dengan tujuan strategis organisasi (Cahyati Wulandari & Sri Pudjiarti, 2024).

Salah satu teori klasik dalam mengelola perubahan yaitu teori Kurt Lewin yang dikenal dengan istilah Model Lewin. Model ini mendeskripsikan tahapan-tahapan dalam melakukan perubahan terencana dan perbaikan secara terus menerus membantu dalam keberlanjutan jangka Panjang dalam suatu manajemen organisasi. Kurt Lewin memperkenalkan model perubahan terencana dalam 3 tahapan, yaitu Mencairkan (Unfreeze), Perubahan (Change) dan Membekukan Kembali (Refreeze). (Mellita et al., 2020).

Berdasarkan latar belakang diatas, Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi manajemen perubahan, dalam hal ini teori Lewin yakni Unfreeze, Change, Refreeze dalam meningkatkan adaptasi komunitas Ruang Literasi di Era Digital. Dalam perspektif Teoritis, penelitian ini mengacu pada teori Kurt Lewin yang menyatakan perubahan terjadi karena timbulnya tekanan- tekanan terhadap organisasi, Lewin berkesimpulan bahwa kekuatan tekanan (driving forces) akan bertentangan dengan keenganan (resistances) untuk menuju pada perubahan. Berdasarkan hal ini ada banyak alasan organisasi harus mengelola perubahan dengan tiga tahapan yang ia kenalkan melalui Unfreeze, Change, Refreeze (Al-quran et al., 2023). Peneliti akan menelaah tentang tiga tahapan yang dikemukakan oleh Lewin untuk melihat apakah komunitas Ruang Literasi Sumatera Utara menerapkan tiga tahapan tersebut untuk meningkatkan adaptasi di era Digital. Adapun penelitian yang relevan yang menjadi rujukan bagi peneliti pada Tulisan ini ialah penelitian dari Dina Mellita dan Efan Elpanso yang berjudul Model Lewin Dalam Manajemen Perubahan: Teori Klasik Menghadapi Disrupsi Dalam Lingkungan Bisnis. Berdasarkan kerangka teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam menerapkan tahapan dalam mengelola perubahan menurut Lewin untuk meningkatkan adaptasi komunitas Ruang Literasi Sumatera Utara di Era Digital sekarang ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono 2020:9). Dalam penelitian ini peneliti berusaha mengetahui strategi manajemen perubahan dalam hal ini memakai teori Lewin untuk meningkatkan adaptasi komunitas Ruang Literasi Sumatera Utara di Era Digital.

Penelitian ini dilaksanakan di Komunitas Ruang Literasi Sumatera Utara, dengan subjek yang terdiri dari anggota divisi Media yang berjumlah 3 orang yaitu Rakha Aditya, Syauqi Azzahra, dan Intan Suryauliani Pohan. Peneliti memilih informan dengan menggunakan Teknik purposive sampling, yaitu memilih mereka dengan tujuan tertentu sesuai dengan tema peneliti karena orang tersebut dianggap memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian. Dalam hal ini peneliti memilih informan yang dianggap mengetahui permasalahan yang akan dikaji serta mampu memberikan informasi yang dapat dikembangkan untuk memperoleh data. Peneliti meyakini bahwa tiga orang anggota divisi media adalah orang yang memang berkaitan dengan dunia teknologi informasi di era digital dalam komunitas Ruang Literasi Sumatera Utara. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif dan studi dokumentasi untuk memperoleh informasi yang komprehensif dan mendalam mengenai strategi manajemen perubahan dalam meningkatkan adaptasi di era digital dalam komunitas Ruang Literasi Sumatera Utara. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan Teknik analisis kualitatif deskriptif yang diawali dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian

data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyadari dan Membangun Urgensi Perubahan (Unfreeze)

Tahap unfreeze dalam teori Kurt Lewin merupakan fase krusial untuk mencairkan struktur lama yang telah mapan, dengan menciptakan kesadaran bahwa perubahan diperlukan. Dalam konteks komunitas Ruang Literasi (RL), kesadaran untuk bertransformasi ke arah digital muncul seiring dengan perubahan pola interaksi masyarakat dan lemahnya efektivitas metode konvensional dalam menyampaikan informasi. Ketiga narasumber menyampaikan bahwa kebutuhan ini terasa mendesak ketika penyebaran informasi yang dilakukan dengan cara lama tidak lagi menjangkau audiens luas, khususnya generasi muda yang aktif di media sosial. Syauqi menegaskan bahwa perkembangan teknologi digital menawarkan peluang efisiensi dan daya saing, sedangkan Intan menyoroti kebutuhan RL untuk menunjukkan eksistensinya di ruang publik digital melalui promosi yang tepat sasaran.

Proses pencairan ini tidak hanya berlangsung secara struktural, melainkan juga secara kognitif dan emosional di kalangan anggota komunitas. RL secara aktif mengadakan diskusi internal dan rapat untuk menyamakan visi serta mengajak seluruh anggota memahami bahwa perubahan ini bukan semata-mata pilihan, tetapi sebuah kebutuhan strategis. Rakha menjelaskan bahwa komunikasi yang terbuka serta pendekatan persuasif menjadi alat utama dalam menyadarkan anggota akan urgensi perubahan.

Seperti halnya dalam setiap upaya perubahan, resistensi merupakan hal yang wajar. Di RL, resistensi muncul dalam bentuk keraguan dan ketidaksepahaman terhadap perubahan digital, sebagaimana diungkapkan Syauqi dan Rakha. Namun, komunitas tidak menanggapi resistensi dengan pendekatan otoriter. Sebaliknya, mereka memfasilitasi dialog, menyaring berbagai masukan, dan mencari titik temu sebagai bentuk penghargaan terhadap keberagaman pemikiran. Hal ini sesuai dengan prinsip unfreeze Lewin, yaitu melemahkan status quo secara bertahap melalui kesadaran kolektif dan penerimaan terhadap kemungkinan baru.

Transformasi Aktual Menuju Digitalisasi Komunitas (Change)

Tahap kedua dalam model Lewin adalah change, yaitu proses aktualisasi perubahan yang sudah disadari sebelumnya. Pada fase ini, komunitas RL mulai melakukan langkah-langkah nyata untuk beradaptasi dengan era digital. Rakha menyampaikan bahwa langkah pertama yang diambil adalah membangun kehadiran komunitas di berbagai platform media sosial populer, diikuti dengan produksi konten yang relevan dan menarik. Strategi ini bertujuan membangun identitas digital dan memperluas jangkauan informasi mengenai aktivitas komunitas. Selain itu, pembelian peralatan media yang mendukung kualitas konten juga menjadi bentuk investasi awal yang penting.

Transformasi digital tidak hanya menyentuh aspek teknis, tetapi juga aspek kapasitas sumber daya manusia. Syauqi dan Intan menggarisbawahi pentingnya pelatihan sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan anggota dalam bidang digital. RL menyediakan pelatihan desain grafis, pelatihan media, bahkan mengundang pemateri eksternal dalam seminar nasional. Tujuannya adalah menciptakan ekosistem pembelajaran di mana anggota tidak hanya sekadar mengikuti arus perubahan, tetapi juga mampu berkontribusi secara kreatif dan profesional. Ini sejalan dengan teori Lewin bahwa perubahan perlu difasilitasi dengan dukungan struktural, termasuk guidance, training, dan reinforcement system.

Namun, proses ini tidak berjalan tanpa hambatan. Tantangan utama yang dihadapi RL adalah keterbatasan alat dan masih minimnya kompetensi digital di antara anggota. Rakha dan Syauqi menyampaikan bahwa solusi yang ditempuh melibatkan pendekatan kolaboratif, di mana anggota saling membantu dan mengisi kekurangan satu sama lain. Strategi ini menciptakan rasa kepemilikan kolektif atas perubahan yang sedang terjadi. Ketika anggota saling mendukung dalam mengatasi kendala, perubahan tidak terasa sebagai beban individual,

melainkan sebagai perjalanan bersama.

Menginternalisasi dan Menjaga Stabilitas Perubahan (Refreeze)

Tahap refreeze merupakan tahapan final dalam teori Lewin, yaitu upaya untuk menguatkan dan menstabilkan hasil perubahan agar menjadi budaya organisasi yang berkelanjutan. Dalam konteks RL, proses ini dijalankan melalui konsistensi dan internalisasi kebiasaan digital. Rakha menekankan pentingnya mempertahankan rutinitas produksi dan distribusi konten di media sosial, yang tidak hanya menampilkan kegiatan komunitas, tetapi juga menjadi sarana komunikasi dua arah dengan publik. Konsistensi ini memperkuat eksistensi komunitas di ruang digital dan mengakar dalam praktik kerja anggota.

Meski belum memiliki kebijakan tertulis yang sepenuhnya baru, RL menerapkan mekanisme keberlanjutan melalui transfer pengetahuan antaranggota. Syauqi menjelaskan bahwa anggota lama dibekali tanggung jawab untuk membimbing anggota baru terkait standar dan etika bermedia dalam komunitas. Ini mencerminkan nilai-nilai institusional yang mendukung pembekuan perubahan ke dalam struktur komunitas. Intan menambahkan bahwa perekrutan anggota divisi media juga mempertimbangkan kemampuan digital, sebagai bentuk adaptasi yang terstruktur terhadap kebutuhan zaman.

Selain itu, RL memahami pentingnya penguatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Ketiganya sepakat bahwa penghargaan dalam bentuk sertifikat dan apresiasi terbuka kepada anggota aktif menjadi cara yang efektif dalam memperkuat semangat partisipasi. Dalam konteks teori Lewin, ini merupakan bentuk positive reinforcement yang penting agar perubahan tidak kembali ke pola lama. Melalui pengakuan atas kontribusi individu, komunitas mendorong anggota untuk terus berkembang dalam ekosistem digital yang telah mereka bangun bersama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis menggunakan teori manajemen perubahan Kurt Lewin, dapat disimpulkan bahwa proses transformasi digital yang dilakukan oleh Divisi Media Ruang Literasi merupakan contoh nyata dari perubahan yang terstruktur dan berorientasi pada keberlanjutan. Pada tahap unfreeze, komunitas berhasil membangun kesadaran kolektif terhadap urgensi perubahan dengan menyadari bahwa pendekatan konvensional sudah tidak relevan dalam menjangkau masyarakat luas. Proses pencairan ini berlangsung melalui diskusi internal yang mendorong keterbukaan, penyamaan persepsi, dan penerimaan terhadap gagasan perubahan, meski sempat menghadapi resistensi dari sebagian anggota. Selanjutnya, pada tahap change, komunitas mulai menjalankan strategi aktual untuk bertransformasi ke era digital. Langkah konkret seperti membangun media sosial, memproduksi konten, menyediakan pelatihan, dan membeli peralatan media menjadi dasar penting dalam pembentukan identitas digital komunitas. Tahap akhir, refreeze, dijalankan melalui upaya menjaga konsistensi kebiasaan digital dan membentuk sistem internal yang mendukung keberlanjutan perubahan. Meskipun belum terdapat kebijakan formal baru, mekanisme transfer pengetahuan antaranggota dan seleksi anggota berdasarkan kompetensi digital menjadi cara efektif untuk memperkuat perubahan. Selain itu, pemberian penghargaan kepada anggota yang aktif juga menjadi bentuk reinforcement yang menjaga motivasi individu dan memperkuat budaya digital di dalam organisasi.

Secara keseluruhan, Ruang Literasi menunjukkan bahwa perubahan yang berhasil bukan hanya bergantung pada strategi teknis, tetapi juga pada kesadaran kolektif, komunikasi terbuka, dan dukungan emosional serta struktural yang saling melengkapi. Teori Kurt Lewin memberikan kerangka yang jelas untuk memahami bagaimana perubahan dimulai, dijalankan, dan dipertahankan secara berkelanjutan dalam komunitas berbasis relawan dan literasi digital seperti Ruang Literasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-quran, P., Telaumbanua, B., & Aslami, N. (2023). Main Model of Kurt Lewin ' s Change Management Based on Al-Quran Perspective Model Utama Manajemen Perubahan Kurt Lewin Berdasarkan. 3(1), 91–96.
- Arifin, A. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin diperguruan tinggi. EDUTECH Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3 No 1(1), 117–132.
- Cahyati Wulandari, D., & Sri Pudjiarti, E. (2024). Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia Digital: Mengatasi Tantangan Dan Peluang Di Era 4.0. Transformasi: Journal of Economics and Business Management, 3(1), 207–220. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i1.1682>
- Calder, A. M., & Calder, A. M. (2013). DigitalCommons @ USU Organizational Change : Models for Successfully Implementing Change ORGANIZATIONAL CHANGE : MODELS FOR SUCCESSFULLY by.
- Mellita, D., Darma, U. B., Elpanso, E., & Darma, U. B. (2020). Model Lewin Dalam Manajemen Perubahan : Teori Klasik Menghadapi Disrupsi Dalam Lingkungan Bisnis. 19(2), 142–152.
- Rahmasari, S. (2023). Strategi adaptasi bisnis di era digital: Menavigasi perubahan dan meningkatkan keberhasilan organisasi. Karimah Tauhid, 2(3), 622-637.
- Rizal, A., Kahfi, S. N., Abdurrahman, Wulandono, & Tono. (2023). Manajemen Perubahan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi. BULLET : Jurnal Multidisiplin Ilmu, 2(4), 933–941.
- Saied, M., & Syafii, A. (2023). Perancangan dan Implementasi Sistem Absensi Berbasis Teknologi Terkini Untuk Meningkatkan Efisiensi Pengelolaan Kehadiran Karyawan dalam Perusahaan. Jurnal Teknik Indonesia, 2(3), 87–92. <https://doi.org/10.58860/jti.v2i3.21>
- Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Wahyudi, A., & dkk. (2023). Keterampilan yang Dimiliki oleh Tenaga Kerja dengan Tuntutan Teknologi. Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA) , 1(4), 99–111
- Wulandari, D. C., & Pudjiarti, E. S. (2024). Kepemimpinan Adaptif Dalam Dunia Digital: Mengatasi Tantangan Dan Peluang Di Era 4.0. Transformasi: Journal of Economics and Business Management, 3(1), 207–220. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i1.1682>.

Wawancara

- Aditya, R. (2025, 5 Mei). Wawancara tentang dinamika perubahan dan keberlanjutan digital dalam Divisi Media Ruang Literasi. Wawancara langsung.
- Azzahra, S. (2025, 5 Mei). Wawancara mengenai proses manajemen perubahan digital di Divisi Media Ruang Literasi. Wawancara langsung.
- Pohan, I. S. (2025, 5 Mei). Wawancara mengenai strategi adaptasi digital komunitas Ruang Literasi. Wawancara langsung.