

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

**ISSN (ONLINE) 2598-9936**



**INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES**  
PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## Strategic Management Change Enhances Organizational Sustainability in the Wedding Service Industry

*Perubahan Manajemen Strategis Meningkatkan Keberlanjutan Organisasi di Industri Jasa Pernikahan*

**Marta Aulia Mustafadah, mmustafadah@gmail.com, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### Abstract

In response to increasing competition and the time-sensitive nature of the wedding service industry, this qualitative study investigates the effectiveness of change management strategies employed by a wedding service business. Through purposive sampling and data collection methods such as interviews and natural observation, the research demonstrates that strategic management changes implemented by Whulyan Attire have positively impacted organizational sustainability. The study underscores the significance of adaptability and innovation in meeting the evolving demands of the market, offering valuable insights for entrepreneurs seeking to navigate competitive landscapes and temporal constraints in the wedding service sector.

#### Highlights:

- Effective change strategies.
- Competitive market dynamics.
- Sustainable business practices.

**Keywords:** Change Management, Organizational Sustainability, Wedding Service Industry, Competition, Adaptability

Published date: 2023-09-17 00:00:00



## PENDAHULUAN

Perubahan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia adalah hal yang paling utama untuk bergerak menjadikan perusahaan menjadi lebih baik. Semakin bagus perusahaan, maka semakin tinggi tingkat keberlangsungannya karena dapat mempertahankan eksistensinya dalam peta persaingan di era industri 4.0 seperti sekarang ini. [1]. Persaingan adalah suatu mekanisme yang efektif dan efisien yang bertujuan untuk menemukan solusi-solusi baru atas masalah-masalah baru dan tantangan-tantangan baru yang selalu muncul dalam dunia ekonomi. [2]. Maka dari pernyataan ini dapat dipahami bahwa untuk bisa bersaing, perusahaan harus bisa mengatasi berbagai permasalahan dan tantangan dengan solusi baru yang mungkin belum pernah dilakukan. Artinya, perusahaan juga harus mampu menghadapi perubahan yang terjadi untuk mendapatkan solusi terbaik atas segala permasalahan tersebut. Selama bertahun-tahun fungsi SDM telah menjadi lebih multifaset karena laju perubahan menjadi lebih cepat, membutuhkan transisi menuju peran yang lebih bernilai tambah seperti peran agen perubahan. [1]. Dari pernyataan ini dapat dipahami bahwa dengan adanya perubahan, fungsi sumber daya manusia menjadi lebih beragam dengan peran yang semakin bernilai. Sehingga dengan seperti itu, menjadikan kinerja perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana, dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan kepada orang yang akan terkena dampak dari sebuah proses perubahan tersebut. [3]. Maka dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa dalam sebuah proses perubahan, sumber daya manusia juga mendapatkan pengaruh dari perubahan itu sendiri, baik dalam menerapkan pengetahuan yang dimiliki, maupun dalam menggunakan sarana yang ada untuk bisa berhasil melalui masa transisi. Apabila sumber daya manusia tersebut berhasil menghadapi perubahan dengan baik, maka hal ini juga berpengaruh positif terhadap organisasi. Manajemen perubahan dalam organisasi merupakan salah satu strategi untuk mempersiapkan, melengkapi, dan mendukung individu dalam organisasi agar berhasil melakukan perubahan untuk mendorong keberhasilan organisasi. Dalam manajemen perubahan, sumber daya manusia sangat berpengaruh pada prosesnya, karena sumber daya manusia yang menjadi pelaku atau penggerak dalam perubahan itu sendiri. [3]. Manajemen perubahan di dalam sebuah organisasi secara tidak langsung merupakan sebuah kompetisi antar organisasi karena perubahan memberikan masing-masing organisasi sebuah diferensiasi kompetitif. [4]. Selain itu, manajemen perubahan dalam sebuah organisasi juga menunjukkan bagaimana kemampuan organisasi tersebut secara efektif dalam menghadapi atau beradaptasi terhadap dunia yang terus berubah. Hal ini yang akan membedakan masing-masing organisasi dalam dunia usaha. [5]. Perubahan membuat sesuatu menjadi berbeda, perubahan merupakan pergeseran dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju pada keadaan yang diinginkan di masa depan. Organisasi yang berhasil tentu saja akan berlangsung dengan sangat baik, berbanding terbalik apabila organisasi tidak berhasil menghadapi perubahan yang sedang terjadi dan tenggelam dalam arus perubahan yang tidak dapat dikendalikan. [6][7]. Manajemen perubahan juga perlu dilakukan sebuah perusahaan untuk bisa bersaing dengan perusahaan lain sejenis. Pernyataan tersebut didukung oleh [2] bahwa memperbaiki pola efektivitas berbagai aktivitas perusahaan perlu dilakukan agar perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitor yang ada di sekitar. Dalam hal ini, upaya yang dilakukan oleh perusahaan termasuk perbaikan efektivitas dari para tenaga kerja yang ada dalam perusahaan, perbaikan sistem serta struktur organisasi didalamnya, dan implementasi berbagai strategi perusahaan. [8].

Whulyan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa dalam sebuah acara pernikahan, selain harus bisa mengatur strategi untuk bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, perusahaan ini juga berjuang untuk meningkatkan keberlangsungan perusahaannya pada saat tertentu di mana tingkat pelaksanaan acara pernikahan sangat rendah dan hampir tidak ada. Selain itu, ketika terjadi pandemi Covid-19 perusahaan ini terus-menerus *survive* dan menjalankan strategi-strategi baru untuk setiap keadaan yang berubah-ubah demi bisa beradaptasi dan mempertahankan keberlangsungan perusahaannya. Strategi bersaing di saat pandemi harus penuh dengan inovasi, melakukan riset pasar dan selalu menyesuaikan dengan permintaan serta selera konsumen. [9]. Selain itu, dalam meningkatkan penjualan yakni dengan menggunakan perumusan strategi SO, yaitu strategi dengan menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang yang dimiliki, yaitu kualitas produk dan pelayanan harus memiliki standar, kualitas produk dan pelayanan yang terus dikembangkan, penetapan harga harus dengan cara yang berhati-hati dan memperhatikan harga pesaing agar tidak salah dalam menetapkan harga produk, serta memberdayakan potensi lokal agar lebih maksimal. [9]. Mengacu pada pernyataan [9] bahwa kekuatan dan peluang yang dimiliki sebuah organisasi atau perusahaan apabila diberdayakan secara bersama-sama akan dapat meningkatkan usahanya. Karena apabila perusahaan mengambil sebuah peluang yang kemudian dimanfaatkan dan dilakukan dengan baik, maka dipastikan bisa menghasilkan sesuatu yang bagus juga untuk sebuah usaha. Maka untuk mempertahankan ataupun meningkatkan keberlangsungan organisasi, dibutuhkan kesiapan untuk berubah dalam menghadapi setiap perubahan itu sendiri. [10]. Kesiapan suatu perusahaan untuk berubah ditunjukkan dengan adanya dukungan dari setiap pihak, baik dari perusahaan itu sendiri maupun dari setiap individu yang ada di dalamnya, serta tidak adanya penolakan. Sehingga kemudian manajemen perubahan bisa dilaksanakan dengan baik. [10].

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik penentuan

informan pada penelitian kualitatif menggunakan purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu yang berkaitan dengan studi kasus yang diteliti dan tujuan peneliti. [4]. Purposive sampling merupakan salah satu teknik non-random sampling, sehingga peneliti menentukannya berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan kebutuhan penelitian. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah seorang pimpinan/kepala bagian/koordinator yang memiliki masa kerja lebih dari sama dengan 4 tahun dalam bidang tertentu sesuai dengan topik penelitian. Hal ini dikarenakan semakin panjang masa kerja seseorang, maka semakin banyak pula ilmu dan pengalaman yang dimiliki. Sehingga peneliti bisa menggali informasi semakin dalam dan detail terkait permasalahan yang sedang diteliti. Informan dalam penelitian ini adalah Ketua Hastana Jawa Timur, Pemilik dan para pimpinan di Whulyan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah wawancara terpusat (*focused interviews*) dan observasi alami (*natural observation*). Teknik analisis data kualitatif deskriptif terdapat empat tahapan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. [5].

## Kerangka Konseptual

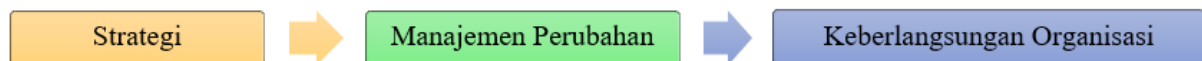


Figure 1. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir tersebut menunjukkan bahwa manajemen perubahan merupakan bagian dari implementasi strategi dalam mempertahankan keberlangsungan organisasi. Organisasi yang bisa bertahan dalam segala situasi dan kondisi dipastikan memiliki strategi-strategi berkelas yang bisa membuat perusahaan tersebut selalu menjadi pilihan. Tentunya strategi tersebut tidak lepas dari inovasi dan perubahan yang membuatnya berbeda dan selalu diingat oleh konsumen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Manajemen Perubahan di Usaha Jasa Sewa Busana Pernikahan Whulyan

Manajemen perubahan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada [6] bahwa manajemen perubahan adalah proses terus-menerus memperbaharui organisasi berkenaan dengan arah, struktur, dan kemampuan untuk melayani kebutuhan yang selalu berubah dari pasar, pelanggan, dan pekerja itu sendiri. Selain itu, terbentuknya manajemen dan sistem kerja di Whulyan mengacu pada [7] bahwa perubahan membuat sesuatu menjadi berbeda, perubahan merupakan pergeseran dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju pada keadaan yang diinginkan di masa depan. [8].

Strategi Whulyan Attire untuk bisa bertahan jika terjadi perubahan situasi dan kondisi yang tidak terduga, yaitu dengan cara mampu membaca situasi, melakukan strategi bertahan, melakukan inovasi, dan memperkuat kerjasama antar tim. Strategi-strategi tersebut sesuai dengan teori. [6][9]. Whulyan selalu bisa membaca situasi dan mempertahankan kualitas kerja. [10]. Meskipun terjadi perubahan, baik perubahan dari sumber internal perusahaan yaitu sistem kerja, maupun perubahan dari sumber eksternal perusahaan, misalnya saat terjadi krisis atau pandemi di mana keadaan akan berubah, perusahaan harus bisa mempertahankan kualitas produk maupun pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. [1][11].

Pengaruh perubahan dalam perusahaan Whulyan sangat besar. Whulyan memiliki sistem komunikasi yang bagus dengan karyawan, sehingga karyawan memiliki kemauan untuk berubah, maka perubahan yang terjadi juga sangat besar. Hal ini mengacu pada [12][13][14]. Kendala manajemen perubahan yang terjadi pada Whulyan adalah ekspektasi pelanggan yang sangat tinggi, Sumber Daya Manusia, perubahan digital marketing, dan tempat yang kurang luas. [5]. Sejak Whulyan berdiri, selalu menyesuaikan dengan visi dan misi. Maka hal ini sesuai dengan teori bahwa ada hal yang dianggap paling penting sehingga dapat menjamin keberhasilan suatu perubahan, yaitu kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang kuat ini mencakup kemampuan dalam memimpin maupun dalam ketajaman visinya. [15].

Salah satu cara Whulyan untuk membuat karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi adalah dengan melakukan inovasi. [16]. Inovasi yang dilakukan tentunya dengan melibatkan karyawan. Skill atau kemampuan sumber daya manusia yang terus diasah dapat menghasilkan skill atau kemampuan yang baru. [17]. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sedang melakukan inovasi terhadap proses kerja itu sendiri. Inovasi dalam proses kinerja sumber daya manusia yang lebih baik akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. [18][19][20].

### B. Keberlangsungan Organisasi di Usaha Jasa Sewa Busana Pernikahan Whulyan

Keberlangsungan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada [19][21]. Meningkatkan kerja



sama untuk bergerak bersama-sama agar bisa keluar dari permasalahan yang terjadi akan lebih baik dibandingkan dengan mengurangi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Faktor yang mempengaruhi keberlangsungan organisasi Whulyan adalah pemimpin, sumber daya manusia, hubungan pemimpin dengan bawahan, dan inovasi. [15][16][20].

Kendala keberlangsungan organisasi adalah kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, perubahan itu sendiri, dan kesalahan komunikasi. [5][20]. Dalam strategi pelaksanaan keberlangsungan organisasi, Whulyan mampu membaca situasi, melakukan strategi bertahan, melakukan inovasi, dan memperkuat kerja sama antar tim. [6][9].

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan Whulyan mampu mempertahankan keberlangsungan organisasi. Strategi yang sudah dilakukan oleh Whulyan Attire dalam mempertahankan keberlangsungan perusahaan dilakukan dengan selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, membuat produk terbaik dan berkualitas. Di sisi lain juga dengan melakukan inovasi agar tidak stagnan dan mengikuti perkembangan zaman, menjaga nama baik, serta menciptakan tim yang solid. Manajemen perubahan yang sudah diterapkan pada Whulyan Attire untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan adalah sistem kerja dan komunikasi yang lebih baik, mengadakan pelatihan Sumber Daya Manusia, dan dengan menerapkan Standard Operating Procedure (SOP). Implementasi manajemen perubahan dalam mempertahankan keberlangsungan organisasi di usaha jasa sewa busana pernikahan Whulyan yang utama adalah dari segi Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu dengan menemukan karyawan yang mau berubah dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Strategi agar karyawan bersedia melakukan perubahan yang lebih baik untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan, bisa membuat karyawan berkomunikasi dengan lebih terbuka, delegasi wewenang yang tepat, dan menghargai karyawan.

## References

1. M. Yusuf, "Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM Guna Menghadapi Persaingan Era Industri 4.0 Pada Industri Manufaktur," Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019.
2. R. Adam, S. Siahaan, and A.M. Tri Anggraini, "Persaingan dan Ekonomi Pasar di Indonesia," Friedrich Naumann Stiftung-Indonesia, Jakarta, 2006, ISBN 979-3064-37-4.
3. M.P. Tampubolon, "Change Management," Mitra Wacana Media, Jakarta, 2020.
4. F. Ikhrum, "Pengembangan Manajemen Perubahan dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Penerapan Enterprise Resource Planning," Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA), vol. 12, no. 1, January 2018.
5. L. Sugandi, "Dampak Implementasi Change Management pada Organisasi," Comtech, vol. 4, no. 1, pp. 313-323, June 2013.
6. M.S. Maarif and L. Kartika, "Manajemen Perubahan & Inovasi: Upaya Meningkatkan Daya Saing Organisasi," IPB Press Printing, Bogor, 2017.
7. M. Arifin, "Strategi Manajemen Perubahan dalam Meningkatkan Disiplin di Perguruan Tinggi," Jurnal EduTech, vol. 3, no. 1, March 2017, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Y.R. Harahap, "Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Padang Sidempuan," Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik, vol. 2, no. 1, July 2020, Universitas Islam Sumatera Utara.
9. F. Fatimah and W.M. Tyas, "Strategi Bersaing Umkm Rumah Makan Di Saat Pandemi Covid 19," Jurnal Penelitian IPTEKS, vol. 5, no. 2, July 2020, Universitas Muhammadiyah Jember.
10. R. Abadiyah and M.R. Yulianto, "Readiness for Change and Change Management to Realize Kampus Merdeka," Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2022.
11. D. Damayanti and Rikah, "Peran Internal Dan External Knowledge Capability dalam Inovasi Model Bisnis UKM saat Pandemi Covid-19," vol. 08, no. 01, February 2022.
12. L. Hakim and E. Sugiyanto, "Manajemen Perubahan Organisasi sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta," vol. 3, no. 2, December 2018, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
13. L. Indayani and Sumartik, "Manajemen Perubahan," Umsida Press, Sidoarjo, 2019.
14. V. Firdaus and Handriyono, "The Effect Of Change Management And Managerial Skill To Employee Motivation," E-publication, International Journal Of Scientific & Technology Research, vol. 7, no. 7, July 2018, ISSN 2277-8616.
15. T.U. Ismoyo, "Kepemimpinan: Usaha Pemberdayaan Pemimpin Baru Menuju Pertumbuhan Organisasi," vol. 4, no. 2, October 2013, pp. 811-821.
16. M.M. Kristanti, "Analisis Pengaruh Inovasi Organisasi, Inovasi Strategis, dan Diferensiasi Pasar: Tantangan Keberlanjutan Perbankan Online Indonesia," Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, vol. 4, no. 1, 2020, pp. 67-78.
17. F.A. Maulidya, "Pengaruh Inovasi Produk dan Kreativitas Pemasaran terhadap Keunggulan Bersaing pada

# Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 24 (2023): October

DOI: 10.21070/ijins.v25i.966 . Article type: (Innovation in Social Science)

- Bisnis Online Mariza Toserba di Tengah Pandemi Covid-19," IAIN Ponorogo, 2021.
18. O.M. Zenit and Sukaris, "Penerapan Budaya Inovasi Dengan Mengadopsi Metode Kaizen (Continuous Improvement) di PT. Petrosida Gresik," Jurnal Mahasiswa Manajemen, vol. 1, no. 2, 2020, Universitas Muhammadiyah Gresik.
  19. A. Mubarok, "Green Innovation sebagai Strategi Pengembangan UMKM dalam Mendukung Sustainable Business pada Winur Crispy Pare Desa Krandengan Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi," IAIN Purwokerto, 2019.
  20. M.S.P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
  21. W.H. Sasongko and T. Sukwika, "Penerapan Business Continuity Management pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Brantas Abipraya," Universitas Sahid Jakarta, September 2021.