

## Analisis Manajemen Perubahan pada Organisasi Karang Taruna dalam Mengembangkan Program Kewirausahaan Sosial

Hari Tambah Syahputra Jaya Munthe<sup>1</sup>, Bangun Harahap<sup>2</sup>, Sri Pratiwi<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

haritambahsyahputrajayamunthe@gmail.com<sup>1</sup>, anifharahap04@gmail.com<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This study examines change management within the Karang Taruna youth organization in its efforts to develop community-based social entrepreneurship programs. Using a descriptive qualitative approach, the research reveals that the transformation process is carried out in stages through participatory planning, collaborative implementation, and continuous evaluation. The changes occur not only at the program level but also affect the organizational structure and culture, enabling Karang Taruna to evolve from a mere social community into an agent of economic empowerment. The findings indicate that the success of this transformation is influenced by visionary leadership, active member participation, and synergy with external stakeholders. This study highlights the importance of well-planned and inclusive change management in realizing sustainable and impactful social programs.*

**Keywords :** Change Management, Karang Taruna, Social Entrepreneurship.

### ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji manajemen perubahan dalam organisasi Karang Taruna dalam upayanya mengembangkan program kewirausahaan sosial berbasis komunitas. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini mengungkap bahwa proses perubahan dilakukan secara bertahap melalui perencanaan yang partisipatif, pelaksanaan yang kolaboratif, serta evaluasi yang berkesinambungan. Perubahan tidak hanya terjadi pada level program, tetapi juga menyentuh aspek struktural dan budaya organisasi, sehingga Karang Taruna mampu bertransformasi dari sekadar komunitas sosial menjadi agen pemberdayaan ekonomi masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang visioner, keterlibatan aktif anggota, serta sinergi dengan pihak eksternal. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen perubahan yang terencana dan inklusif dalam mewujudkan program sosial yang berkelanjutan dan berdampak nyata.

**Kata kunci :** Manajemen Perubahan, Karang Taruna, Kewirausahaan Sosial.

### PENDAHULUAN

Karang Taruna sebagai organisasi kepemudaan memiliki peran strategis dalam pembangunan masyarakat, khususnya di tingkat desa atau kelurahan. Organisasi ini tidak hanya menjadi wadah pembinaan generasi muda, tetapi juga menjadi motor penggerak dalam mengatasi berbagai permasalahan sosial yang ada di lingkungan sekitarnya. Dalam menghadapi dinamika sosial dan ekonomi yang semakin kompleks, Karang Taruna dituntut untuk mampu melakukan adaptasi dan transformasi, terutama dalam hal pengembangan program-program yang bersifat produktif dan berkelanjutan (Firdaus et al., 2022).

Salah satu bentuk inovasi yang mulai banyak dikembangkan oleh Karang Taruna di berbagai daerah adalah program kewirausahaan sosial. Program ini bertujuan untuk memberdayakan anggota Karang Taruna sekaligus masyarakat sekitar melalui kegiatan ekonomi yang memiliki dampak sosial. Dalam konteks ini, kewirausahaan sosial menjadi salah satu solusi kreatif dalam menanggulangi pengangguran, meningkatkan kemandirian ekonomi, dan memperkuat kohesi sosial di lingkungan komunitas (Prastika Dewi et al., 2021).

Namun demikian, upaya untuk mengembangkan program kewirausahaan sosial tidak terlepas dari berbagai tantangan. Perubahan paradigma dari sekadar kegiatan sosial menjadi kegiatan produktif berbasis kewirausahaan memerlukan proses perubahan organisasi yang sistematis dan terencana. Karang Taruna sebagai organisasi sosial harus mampu mengelola perubahan dengan baik agar program kewirausahaan yang dijalankan dapat berkembang secara optimal dan berkelanjutan.

Manajemen perubahan menjadi kunci penting dalam proses ini. Konsep manajemen perubahan merujuk pada pendekatan terstruktur untuk memastikan bahwa transformasi dalam organisasi dapat dilakukan secara efektif, efisien, dan melibatkan seluruh pemangku kepentingan. Dalam konteks Karang Taruna, manajemen perubahan mencakup perubahan visi, budaya organisasi, struktur kerja, hingga strategi pelaksanaan program kewirausahaan (Shaff, 2024).

Kemampuan Karang Taruna dalam menerapkan manajemen perubahan akan sangat menentukan keberhasilan mereka dalam mengembangkan program kewirausahaan sosial. Dibutuhkan kepemimpinan yang visioner, keterlibatan aktif anggota, serta koordinasi yang sinergis dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah desa, pelaku usaha, dan lembaga pendamping. Tanpa adanya manajemen perubahan yang baik, program kewirausahaan rentan menghadapi stagnasi bahkan kegagalan.

Selain itu, pemanfaatan potensi lokal dan kearifan budaya setempat juga menjadi bagian penting dalam proses perubahan ini. Karang Taruna perlu mengenali kebutuhan dan potensi masyarakat sekitar agar program yang dikembangkan benar-benar relevan dan dapat diterima. Oleh karena itu, analisis terhadap praktik manajemen perubahan dalam organisasi Karang Taruna menjadi penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat keberhasilan transformasi tersebut.

Dalam kajian ini, penulis akan menganalisis bagaimana proses manajemen perubahan dijalankan oleh Karang Taruna dalam mengembangkan program kewirausahaan sosial. Fokus utama adalah pada proses perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi perubahan yang dilakukan. Penelitian ini juga akan melihat sejauh mana peran kepemimpinan, partisipasi anggota, serta kolaborasi antar pihak berkontribusi terhadap efektivitas manajemen perubahan.

Dengan menganalisis dinamika manajemen perubahan pada Karang Taruna, diharapkan dapat ditemukan praktik-praktik baik yang bisa direplikasi oleh organisasi serupa di tempat lain. Kajian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen organisasi sosial berbasis komunitas, khususnya dalam konteks kewirausahaan sosial (Adhairani Nasution & Aslami, 2022).

Karenannya, temuan dari analisis ini akan memberikan gambaran mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi Karang Taruna dalam proses transformasi organisasional. Hal ini penting sebagai bahan evaluasi dan perumusan strategi penguatan kapasitas organisasi Karang Taruna agar mampu menjadi agen perubahan sosial yang lebih berdampak dan berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan untuk mendukung agenda pembangunan masyarakat berbasis partisipasi pemuda. Karang Taruna bukan hanya sekadar komunitas sosial, melainkan juga agen pembangunan yang mampu menginisiasi perubahan ekonomi dan sosial melalui pendekatan kewirausahaan yang berorientasi pada nilai dan kebermanfaatn bersama.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik manajemen perubahan dalam organisasi Karang Taruna, khususnya dalam pengembangan program kewirausahaan sosial. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan secara rinci dinamika, strategi, serta tantangan yang dihadapi oleh Karang Taruna dalam proses transformasi organisasi. Selain itu, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman subjektif para anggota dan pemangku kepentingan yang terlibat secara langsung dalam proses perubahan (Sugiyono, 2021).

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada pengurus Karang Taruna, anggota aktif, serta pihak eksternal seperti perangkat desa dan mitra usaha yang berkolaborasi dalam program kewirausahaan sosial. Observasi dilakukan selama proses perencanaan hingga pelaksanaan program, untuk mendapatkan gambaran nyata mengenai interaksi, pola kepemimpinan, serta strategi manajerial yang diterapkan. Sementara itu, dokumentasi berupa arsip kegiatan, laporan program, dan catatan internal organisasi turut dianalisis sebagai data pendukung (Rukminingsih, 2020).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman. Proses analisis mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Seluruh data yang diperoleh dikategorikan berdasarkan tema-tema utama seperti proses perubahan, peran kepemimpinan, partisipasi anggota, dan bentuk kolaborasi eksternal. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode, guna memastikan keabsahan informasi dari berbagai perspektif.

Lokasi penelitian dilakukan pada salah satu Karang Taruna di wilayah pedesaan yang telah menjalankan program kewirausahaan sosial secara aktif. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan bahwa organisasi tersebut menunjukkan dinamika perubahan yang signifikan dan memiliki potensi sebagai model praktik baik. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan tidak hanya merefleksikan konteks lokal, tetapi juga memberikan implikasi yang lebih luas dalam pengembangan manajemen organisasi sosial yang adaptif dan responsif terhadap tantangan zaman.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses manajemen perubahan dalam organisasi Karang Taruna yang dikaji berlangsung melalui beberapa tahapan penting, yaitu perencanaan perubahan, pelaksanaan strategi, hingga evaluasi dan penyesuaian program. Pada tahap perencanaan, pengurus Karang Taruna berupaya mengidentifikasi berbagai permasalahan sosial dan potensi ekonomi di lingkungan mereka, seperti tingginya angka pengangguran pemuda dan keberadaan sumber daya lokal yang belum dimanfaatkan secara optimal. Dalam tahap ini, peran ketua Karang Taruna sangat dominan dalam mengarahkan visi organisasi ke arah yang lebih produktif dan mandiri, dengan merancang program kewirausahaan sosial sebagai solusi yang berbasis komunitas.

Pelaksanaan perubahan dilakukan secara bertahap, dimulai dari penguatan kapasitas internal anggota melalui pelatihan keterampilan dan manajemen usaha kecil, hingga pembentukan unit-unit usaha yang melibatkan masyarakat sekitar. Proses ini tidak terlepas dari tantangan, seperti resistensi sebagian anggota terhadap perubahan, keterbatasan modal, serta kurangnya pengalaman dalam bidang kewirausahaan. Namun demikian, dengan pendekatan partisipatif dan komunikasi yang terbuka antar pengurus dan anggota, tantangan tersebut perlahan dapat diatasi. Kolaborasi dengan pemerintah desa dan lembaga pendamping juga terbukti memperkuat keberlanjutan program yang dijalankan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan yang inklusif dan adaptif menjadi kunci keberhasilan transformasi Karang Taruna dalam mengembangkan program kewirausahaan sosial yang berdampak (Adhairani Nasution & Aslami, 2022).

### **1. Perencanaan Perubahan dalam Pengembangan Kewirausahaan Sosial**

Perencanaan merupakan fondasi utama dalam manajemen perubahan yang diterapkan oleh Karang Taruna dalam upaya mengembangkan program kewirausahaan sosial. Dalam konteks ini, manajemen perubahan bukan hanya dimaknai sebagai pergeseran aktivitas, tetapi sebagai proses strategis yang melibatkan kesadaran, kesiapan, dan komitmen kolektif terhadap transformasi. Tahap awal ini dimulai dengan langkah identifikasi masalah sosial yang dihadapi pemuda setempat, seperti pengangguran, minimnya keterampilan usaha, dan kurangnya akses ekonomi. Melalui pendekatan partisipatif, pengurus Karang Taruna mendorong semua anggota untuk terlibat dalam pemetaan potensi lokal sebagai bentuk pembagian peran awal dalam perubahan.

Praktik manajemen perubahan pada tahap perencanaan juga terlihat dari bagaimana Karang Taruna melakukan diagnosis organisasi secara sederhana. Mereka meninjau kembali program-program sebelumnya yang kurang efektif, serta mengkaji kelemahan internal yang menghambat produktivitas, seperti rendahnya partisipasi anggota atau lemahnya struktur kerja. Dari sini, kemudian disusun rencana perubahan yang bersifat realistis dan bertahap. Penetapan visi bersama tentang arah baru organisasi menjadi elemen krusial yang menandai awal transformasi. Visi tersebut bukan ditentukan sepihak, melainkan hasil diskusi intensif yang melibatkan berbagai lapisan organisasi.

Kepemimpinan memainkan peran kunci dalam manajemen perubahan, khususnya dalam menyatukan persepsi dan mendorong komitmen anggota terhadap tujuan baru. Ketua Karang Taruna tampil sebagai agen perubahan (*change agent*) yang tidak hanya

mengarahkan, tetapi juga memfasilitasi terjadinya diskusi terbuka, dialog kritis, dan perumusan strategi yang sesuai dengan konteks lokal. Dengan gaya kepemimpinan yang kolaboratif, proses perencanaan tidak hanya bersifat top-down, melainkan mendorong adanya *ownership* atau rasa memiliki dari setiap anggota terhadap program yang akan dijalankan (Shaff, 2024).

Proses perencanaan juga melibatkan *stakeholder mapping*, yaitu pemetaan terhadap pihak-pihak yang dapat mendukung atau menjadi penghambat perubahan. Dalam hal ini, Karang Taruna mengidentifikasi perangkat desa, pelaku usaha lokal, dan tokoh masyarakat sebagai mitra potensial yang perlu diajak sejak tahap awal. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip manajemen perubahan yang menekankan pentingnya membangun koalisi dukungan eksternal agar perubahan tidak hanya terjadi dalam organisasi, tetapi juga diterima dan didukung oleh komunitas luas.

Pada akhirnya, perencanaan yang dilakukan tidak hanya menghasilkan dokumen rencana kegiatan, tetapi menjadi tahap krusial dalam proses *sense-making* terhadap perubahan. Anggota mulai memahami alasan perlunya transformasi dari kegiatan sosial yang pasif menuju aktivitas produktif berbasis kewirausahaan. Ini menunjukkan bahwa manajemen perubahan dalam Karang Taruna telah berjalan secara sistematis sejak awal, dengan menekankan aspek keterlibatan, komunikasi, dan pemetaan strategi yang adaptif terhadap kondisi lokal. Dengan pondasi ini, proses selanjutnya menjadi lebih terarah dan memiliki daya dorong yang kuat dari dalam organisasi itu sendiri.

## **2. Pelaksanaan Strategi Perubahan secara Partisipatif**

Tahap pelaksanaan merupakan momen krusial dalam manajemen perubahan karena di sinilah seluruh rencana diuji dalam realitas lapangan. Setelah perencanaan matang disusun, Karang Taruna menggerakkan seluruh sumber daya internalnya untuk mengimplementasikan program kewirausahaan sosial. Proses ini diawali dengan pelibatan aktif anggota melalui pembagian tugas berdasarkan minat dan kemampuan masing-masing. Pengurus tidak bekerja sendiri, melainkan mengajak seluruh anggota untuk menjadi bagian dari tim pelaksana. Pelatihan teknis, seperti pembuatan produk, manajemen keuangan sederhana, dan strategi pemasaran, menjadi bagian integral dari pelaksanaan, sehingga anggota tidak hanya bekerja, tetapi sekaligus belajar.

Model pelaksanaan yang diterapkan bersifat inklusif dan memberdayakan. Salah satu contoh yang menonjol adalah unit usaha makanan ringan berbasis bahan lokal yang dibentuk oleh Karang Taruna. Unit ini tidak hanya menjadi sumber penghasilan alternatif, tetapi juga ruang belajar bersama tentang manajemen usaha mikro. Para anggota diajarkan bagaimana mengelola bahan baku, menghitung biaya produksi, menentukan harga jual, serta memasarkan produk secara offline maupun online. Kegiatan ini menciptakan iklim pembelajaran yang dinamis dan menumbuhkan kepercayaan diri para pemuda dalam dunia usaha.

Namun, dalam pelaksanaan program, Karang Taruna juga menghadapi tantangan yang cukup kompleks. Permasalahan seperti keterbatasan modal usaha, rendahnya keterampilan anggota di bidang kewirausahaan, dan ketimpangan tingkat komitmen antar anggota menjadi hambatan yang nyata. Beberapa anggota mengalami kebingungan dalam

menjalankan tugasnya, sementara yang lain belum memahami pentingnya kedisiplinan dan konsistensi dalam menjalankan usaha. Ini menjadi ujian nyata terhadap ketahanan organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan sosial yang tidak selalu berjalan mulus.

Untuk menjawab tantangan tersebut, pendekatan kolaboratif menjadi strategi utama dalam manajemen pelaksanaan. Karang Taruna membangun kemitraan dengan lembaga pelatihan kewirausahaan, UMKM setempat, dan pemerintah desa. Kolaborasi ini melahirkan berbagai bentuk dukungan, seperti pelatihan keterampilan, bantuan alat produksi, bahkan promosi bersama di pasar desa atau media sosial. Dengan keterlibatan berbagai pihak, beban internal organisasi dapat ditekan, dan efektivitas pelaksanaan program dapat meningkat secara signifikan.

Pelaksanaan yang berbasis pada prinsip partisipatif dan kolaboratif juga berdampak positif terhadap loyalitas dan rasa memiliki anggota. Mereka tidak hanya merasa sebagai pekerja dalam program, tetapi juga sebagai pemilik perubahan yang sedang dibangun. Evaluasi mingguan yang dilakukan secara terbuka menjadi ruang refleksi untuk menyampaikan kendala dan solusi, serta menjaga semangat kolektif agar tetap hidup. Dengan demikian, pelaksanaan program kewirausahaan oleh Karang Taruna bukan hanya tentang menciptakan usaha, tetapi juga membentuk budaya organisasi baru yang produktif, adaptif, dan solid dalam menghadapi tantangan perubahan.

### **3. Evaluasi Perubahan dan Penguatan Kapasitas Organisasi**

Evaluasi merupakan tahapan esensial dalam siklus manajemen perubahan, karena berperan sebagai instrumen untuk mengukur keberhasilan sekaligus meninjau kelemahan program yang sedang dijalankan. Dalam konteks Karang Taruna, evaluasi tidak hanya menjadi alat ukur administratif, tetapi juga sarana reflektif yang melibatkan seluruh elemen organisasi. Melalui forum musyawarah rutin setiap bulan, pengurus dan anggota bersama-sama membahas capaian program kewirausahaan, hambatan yang muncul, serta solusi yang mungkin diterapkan ke depan. Hal ini menunjukkan bahwa Karang Taruna telah menginternalisasi budaya evaluatif sebagai bagian penting dari proses belajar organisasi.

Proses evaluasi dilakukan secara terbuka dan partisipatif, sehingga setiap anggota memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat dan pengalaman mereka selama program berjalan. Misalnya, jika terdapat penurunan produktivitas unit usaha atau menurunnya minat pasar terhadap produk, maka masalah tersebut diangkat dalam forum dan ditanggapi secara kolektif. Evaluasi ini tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga menyentuh hal-hal strategis, seperti efektivitas komunikasi antaranggota, pembagian peran kerja, serta kepemimpinan dalam pengambilan keputusan. Hal ini memungkinkan evaluasi menjadi alat pemicu inovasi, bukan sekadar laporan formalitas.

Dari hasil evaluasi, Karang Taruna kemudian mengambil langkah-langkah konkret untuk memperkuat kapasitas organisasi. Beberapa di antaranya adalah memberikan pelatihan tambahan bagi anggota yang belum menguasai keterampilan tertentu, merevisi struktur kerja agar lebih efisien, serta membentuk unit usaha baru untuk menjawab permintaan pasar yang berkembang. Strategi tindak lanjut ini merupakan bagian dari manajemen perubahan yang bersifat dinamis, karena organisasi tidak berhenti pada

penilaian, tetapi terus bergerak menyesuaikan diri dengan kebutuhan internal dan eksternal.

Selain penguatan internal, hasil evaluasi juga mendorong terbukanya peluang kerja sama yang lebih luas. Karang Taruna mulai menjalin komunikasi intensif dengan instansi pemerintah, koperasi desa, dan pelaku usaha lokal untuk memperluas akses pasar, pendanaan, dan pelatihan. Kolaborasi ini lahir dari kesadaran bahwa keberhasilan kewirausahaan sosial tidak bisa dicapai secara mandiri. Dengan menjadikan evaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan, Karang Taruna berhasil membangun jejaring yang lebih kuat dan memperluas pengaruh programnya ke luar lingkup internal organisasi.

Dengan pelaksanaan evaluasi yang konsisten dan tindak lanjut yang terstruktur, Karang Taruna menunjukkan kematangan dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen perubahan. Organisasi ini tidak hanya mampu beradaptasi, tetapi juga berkembang secara berkesinambungan. Transformasi dari komunitas sosial konvensional menjadi organisasi pemberdaya ekonomi masyarakat merupakan hasil dari upaya evaluatif yang dijalankan secara serius dan sistematis. Hal ini membuktikan bahwa evaluasi bukanlah akhir dari proses, melainkan jembatan menuju perbaikan dan penguatan organisasi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis terhadap praktik manajemen perubahan dalam organisasi Karang Taruna, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pengembangan program kewirausahaan sosial sangat bergantung pada proses perubahan yang terstruktur dan partisipatif. Dimulai dari tahap perencanaan yang melibatkan pemetaan masalah dan potensi lokal, Karang Taruna menunjukkan komitmen kuat dalam merancang strategi transformasi organisasi secara kolektif. Pelibatan aktif anggota, dukungan kepemimpinan yang visioner, serta keterbukaan terhadap masukan eksternal menjadi pondasi penting dalam membangun arah perubahan yang relevan dan berdaya guna bagi masyarakat sekitar.

Pada tahap pelaksanaan dan evaluasi, Karang Taruna berhasil mengimplementasikan prinsip-prinsip manajemen perubahan yang adaptif dan kolaboratif. Pelaksanaan program yang bersifat partisipatif, disertai evaluasi berkala yang terbuka, memperkuat daya tahan dan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi tantangan lapangan. Transformasi yang terjadi tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang lebih produktif, inovatif, dan solutif. Dengan demikian, pengalaman Karang Taruna ini dapat menjadi contoh nyata bagaimana manajemen perubahan yang dikelola secara baik mampu menggerakkan potensi komunitas menuju arah pemberdayaan dan pembangunan yang berkelanjutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhairani Nasution, D., & Aslami, N. (2022). Fungsi Manajemen Perubahan Dalam Kemajuan Suatu Organisasi/Perusahaan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(8), 1411–1420. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i8.183>
- Burnes, B. (2020). *Managing Change* (8th ed.). Pearson Education Limited.

- Dacin, P. A., Dacin, M. T., & Matear, M. (2019). Social entrepreneurship: Why we don't need a new theory and how we move forward from here. *Academy of Management Perspectives*, 33(3), 372–382. <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0171>
- Firdaus, M., Syafruddin, S., & Kaharuddin, K. (2022). Peran Tokoh Agama Terhadap Pergaulan Bebas Remaja Di Desa Mpuri Kecamatan Madapangga. *KREATIF: Jurnal Studi Pemikiran Pendidikan Agama Islam*, 20(1), 47–61. <https://doi.org/10.52266/kreatif.v20i1.1021>
- Prastika Dewi, I., Sajidah Rusydayana, L., Ingrid Diakonesty, M., Mustabsyiroh, N., & Rachmad Saputra, B. (2021). iMProvement Peran Manajemen Perubahan Terhadap Kemajuan Organisasi. *Peran Manajemen Perubahan Terhadap Kemajuan Organisasi*, 8(1).
- Rukminingsih. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Suharto, E. (2020). *Pembangunan, Kesejahteraan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat*. Refika Aditama.
- Shaff, M. G. (2024). Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja di PT. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 117–127. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/2693>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (cetakan ke). Alfabeta.
- Wijaya, A. F. (2022). Strategi Karang Taruna dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pemuda Desa melalui Kegiatan Ekonomi Produktif. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 4(1), 45–55.