



MANAJEMEN PERUBAHAN

Tim Penulis :

**Debi Eka Putri - I Putu Sugih Arta - Novia Ruth Silaen - Sabar LT Simatupang
Steven Tubagus - Usep Setiawan - Jamila Lestyowati - Mochamad Sugiarto
Acai Sudirman - Eka Hendrayani - Unggul Basoeky
Ambar Sri Lestari - Fitriani**

MANAJEMEN PERUBAHAN

Tim Penulis :

Debi Eka Putri - I Putu Sugih Arta - Novia Ruth Silaen - Sabar LT Simatupang
Steven Tubagus - Usep Setiawan - Jamila Lestyowati - Mochamad Sugiarto
Acai Sudirman - Eka Hendrayani - Unggul Basoeky
Ambar Sri Lestari - Fitriani



MANAJEMEN PERUBAHAN

Tim Penulis:

**Debi Eka Putri, I Putu Sugih Arta, Novia Ruth Silaen, Sabar LT Simatupang
Steven Tubagus, Usep Setiawan, Jamila Lestyowati, Mochamad Sugiarto, Acai Sudirman
Eka Hendrayani, Unggul Basoeky, Ambar Sri Lestari, Fitriani**

Desain Cover:

Ridwan

Tata Letak:

Aji Abdullatif R

Proofreader:

Aas Masruroh

ISBN:

978-623-6092-98-9

Cetakan Pertama:

Juli, 2021

Hak Cipta 2021, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2021

by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung

All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG

(Grup CV. Widina Media Utama)

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

PRAKATA

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucap rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “Manajemen Perubahan” telah selesai di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsiah keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Manajemen Perubahan.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan “*tiada gading yang tidak retak*” dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Juli, 2021

Tim Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN PERUBAHAN	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Pengertian manajemen perubahan.....	2
C. Tahap perubahan organisasi	6
D. Langkah dalam manajemen perubahan	8
E. Pendekatan manajemen perubahan	11
F. Model manajemen perubahan berkelanjutan	14
G. Rangkuman materi	16
BAB 2 KEPEMIMPINAN DAN PERUBAHAN	21
A. Pendahuluan.....	21
B. Pengertian kepemimpinan	22
C. Fungsi kepemimpinan.....	22
D. Gaya kepemimpinan.....	23
E. Dimensi dan indikator kepemimpinan	27
F. Transformasi perilaku pemimpin	27
G. Rangkuman materi	30
BAB 3 KEBIJAKAN & PERUBAHAN	35
A. Pendahuluan.....	35
B. Pengertian kebijakan	35
C. Pentingnya kebijakan	38
D. Tingkatan kebijakan.....	38
E. Hubungan manajemen perubahan dengan kebijakan	41
F. Memahami perubahan	41
G. Pentingnya perubahan	42
H. Tujuan & sasaran perubahan.....	43
I. Tantangan perubahan	45
J. Kecepatan perubahan	46
K. Rangkuman materi	46

BAB 4 PENERIMAAN & PENOLAKAN PERUBAHAN	51
A. Pendahuluan.....	51
B. Pengertian manajemen perubahan	52
C. Masalah perubahan.....	54
D. Penolakan perubahan.....	55
E. Strategi mengatasi penolakan	57
F. Penyebab penolakan perubahan.....	58
G. Penerimaan terhadap perubahan	59
H. Alasan penerimaan perubahan	60
I. Alasan menolak perubahan.....	60
J. Komunikasi dalam perubahan	61
K. Rangkuman materi	63
BAB 5 STRATEGI PERUBAHAN	67
A. Pendahuluan.....	67
B. Strategi	69
C. Perubahan	73
D. Strategi perubahan	75
E. Rangkuman materi	81
BAB 6 FAKTOR-FAKTOR PENDORONG PERUBAHAN	85
A. Pendahuluan.....	85
B. Pengertian perubahan.....	86
C. Tujuan, fungsi dan manfaat perubahan	87
D. Urgensi perubahan	91
E. Mengapa kita harus berubah	92
F. Faktor pendorong perubahan	92
G. “Berubah atau mati” ciri manusia berpikir.....	95
H. Rangkuman materi	96
BAB 7 PERUBAHAN DAN ISU KEPEMIMPINAN DALAM TIM	99
A. Pendahuluan.....	99
B. Kepemimpinan dan perubahan	100
C. Gaya kepemimpinan	103
D. Pemimpin perubahan	109
E. Kepemimpinan dalam tim	112
F. Rangkuman materi	117

BAB 8 PERUBAHAN ORGANISASI DAN DINAMIKANYA	123
A. Pendahuluan	123
B. Definisi dan manfaat perubahan organisasi	125
C. Teori perubahan organisasi	130
D. Proses perubahan organisasi	133
E. Hambatan perubahan organisasi	138
F. Rangkuman materi	141
BAB 9 PERANCANGAN PERUBAHAN	145
A. Pendahuluan	145
B. Langkah-langkah dalam membuat perancangan perubahan	147
C. Analisis strategis perancangan perubahan	150
D. Mekanisme dari proses manajemen perubahan	153
E. Struktur pendekatan manajemen perubahan terencana	156
F. Rangkuman materi	159
BAB 10 IMPLEMENTASI PERUBAHAN	163
A. Pendahuluan	163
B. Melaksanakan perubahan	164
C. Tindakan meneruskan perubahan	166
D. Kewaspadaan	167
E. Rangkuman materi	175
BAB 11 MODEL PENGELOLAAN PERUBAHAN	177
A. Pendahuluan	177
B. Pembahasan	177
C. Rangkuman materi	188
BAB 12 MODEL ROADMAP KEPEMIMPINAN PERUBAHAN	191
A. Pendahuluan	191
B. Roadmap kepemimpinan perubahan	192
C. Rangkuman materi	202
BAB 13 MODEL “8 GUIDING PRINSIPLES” KOTTER	205
A. Pendahuluan	205
B. Model manajemen perubahan	207
C. Implementasi 8 model kotter	213
D. Rangkuman materi	216
GLOSARIUM	223
PROFIL PENULIS	229



KONSEP DASAR MANAJEMEN PERUBAHAN

Debi Eka Putri, S.E., M.M.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

A. PENDAHULUAN

“Perubahan pada dasarnya bukanlah menerapkan teknologi, metode, struktur, atau manajer-manajer baru. Perubahan pada dasarnya adalah mengubah cara manusia dalam berpikir dan berperilaku” (Kasali, 2007). Dari pernyataan tersebut dapat diambil makna bahwa manusia pada hakikatnya senantiasa “berubah” sesuai dengan tuntutan perubahan. Perubahan manusia tersebut seperti perubahan pola pikir, sikap, perilaku, sistem, nilai, metode bekerja dan sebagainya. Namun tidak banyak individu maupun organisasi menyukai adanya perubahan, namun perubahan tak bisa dihindari, yakni harus dihadapi. Oleh karena itu diperlukan satu pengelolaan perubahan agar proses dan dampak dari perubahan tersebut dapat diarahkan pada titik perubahan yang positif yakni manajemen perubahan.

Pada dasarnya semua perubahan yang dilakukan oleh organisasi ditujukan guna untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan tujuan mengupayakan berbagai perbaikan kemampuan ataupun kompetensi organisasi. Kemampuan yang dimaksud disini adalah dalam hal

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, H. A. (2015). *Pengelolaan Perubahan*. EF Press Digimedia.
- Kasali, R. (2007). *RE-CODE YOUR CHANGE DNA, Membebaskan Belunggu-Belunggu untuk meraih Keberanian dan Keberhasilan dalam Pembaharuan*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasali, R. (2018). *The Great Shifting* (A. Tarigan (ed.)). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Diandra Kreatif.
- Romadona, M. R., & Setiawan, S. (2020). *Communication of Organizations in Organizations Change's Phenomenon in Research and Development Institution*. *Journal Pekommas*, 5(1), 91. <https://doi.org/10.30818/jpkm.2020.2050110>
- Santoso, H. (2021). *Manajemen Perubahan (Change Management)*. <https://adoc.pub/manajemen-perubahan-change-management.html>
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2006). *Pengantar Manajemen* (pertama). Kencana.
- Voehl, F., & Harrington, H. J. (2016). *Change Management: Manage the Change or It Will Manage You*. CRC Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.1201/b19561>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Perubahan*. Rajawali Pers.



KEPEMIMPINAN DAN PERUBAHAN

I Putu Sugih Arta, S.E., M.M.

Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram

A. PENDAHULUAN

Persaingan dunia yang kompetitif memacu adrenalin seseorang dalam mengerakkan roda organisasi agar semakin realistis menghadapi kenyataan. Peran pemimpin menjadi sangat penting dalam berbagai fungsi untuk menjawab isu-isu strategis yang kerap kali menghadang perjalanan organisasi. Pemimpin menjadi pusat perubahan, sehingga jika tidak tanggap maka akan tergilas oleh dinamika kemajuan yang setiap saat berubah sesuai situasi yang sulit diprediksi. Misalnya, kasus pandemi covid – 19 menjadi tolok ukur kemampuan seorang pemimpin dalam memetakan perusahaan agar mampu melepaskan diri dari kebangkrutan.

Penerapan teknologi informasi agar perusahaan tetap berjalan menjadi kebutuhan tak terelakkan lagi. Tiada waktu lagi untuk belajar teori, tapi langsung praktik. Salah satu kebijakan pemimpin untuk menerapkan *work from home* dan *satellite office space* dan *co-working space* sangat membantu dalam meningkatkan kinerja. Pemimpin dan kepemimpinan yang berorientasi perubahan menjadi barometer penentu perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arta, I Putu Sugih, 2005, Transformasi perilaku Kerja karyawan Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram, Tesis.
- Arta, I. Putu Sugih. "Problematic Economic Empowerment and Prospectus of Human Resource Development Through Establishment of Economic Study Program Based on Hindu Cultural." *International Journal of Social Sciences and Humanities* 4.3: 75-87.
- ARTA, I. PUTU SUGIH, et al. "Manajemen Risiko." (2021).
- Aziza, T. N. (2015). Transformasi Budaya Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara Melalui Pendekatan Six Thinking Hats (Work Culture Transformation in Penajam Paser Utara Regency Through Six Thinking Hats Approach). *Jurnal Borneo Administrator*, 11(1).
- Donnelly, Gibson & Ivancevich. 2002. Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga
- Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi 2, Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, Maritot Tua Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempat. Jakarta : Grasindo
- Hariandja, Maritot Tua Effendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Raja Grafindo.
- Jhon H. Jackson, Robert L. Mathis. 2006. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta: Salemba Empat
- Rahyuda, Ketut, 2016, Filsafat Manajemen, Denpasar, Udayana University Press
- Robbins, Stephen. 2015. Organizational Behavior. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc
- Sahertian, P. (2010). Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Anteseden Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 12(2), 156-169.

- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189-198.
- Toha, Miftah, 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen* Penerbit: PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta



KEBIJAKAN & PERUBAHAN

Novia Ruth Silaen, S.E., M.M.
Universitas Darma Agung Medan

A. PENDAHULUAN

Suatu rangkaian konsep dan dasar dari suatu pekerjaan, kepemimpinan ataupun cara bertindak disebut dengan kebijakan. Dalam kehidupan bernegara pun, kebijakan harus ada. Peraturan dalam suatu negara tidak akan dapat berjalan dengan baik, jika negara tersebut tidak memiliki kebijakan dan akan sangat berpengaruh terhadap kehidupan warga negaranya. Proses pembuatan keputusan penting dalam organisasi juga merupakan suatu kebijakan. Mekanisme dalam politik, keuangan, operasional berawal dari kebijakan yang ada. Secara umum kebijakan merupakan suatu tata nilai baru dalam organisasi yang merupakan aturan tertulis dari hasil keputusan formal organisasi yang bersifat mengikat dan mengatur anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu, dalam mengambil keputusan untuk menghasilkan suatu kebijakan harus dipertimbangkan dengan baik dan benar.

B. PENGERTIAN KEBIJAKAN

Pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak yang dirangkai dalam suatu konsep disebut dengan kebijakan. Dalam pemerintahan, organisasi baik sektor

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo, 2008. **Dasar Dasar Kebijakan Publik**. Bandung : Alfabeta
- Anderson, J. E. 1979. **Public Policy Making**. New York : Holt, Rinehart and Winston
- Eulau, Heinz and Karps, Paul D. (1977). **The Puzzle of Representation Specifying Component of Responsiveness**, *Legislative Studies Quarterly* Volume II
- Fullan, Michael. 2004. **Leading in a Culture of Change**. San Fransisco : Jossey-Bass.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2003. **Behaviour in Organization**. New Jersey : Prentice Hall International Inc.
- Hecl. (1977). Pengertian Kebijakan. www.pengertianahli.com/2014/08/pengertian-kebijakan-menurut-para-ahli
- Lasswell, H.D. & Kaplan A. 1970. **Power and Society : A Framework For Political Inquiry**.
- Pasmore, William A. 1994. **Creating Strategic Change**. New York : John Wiley & Sons, Inc
- Potts, Rebecca and Jeanenne LaMarsh. 2004. **Managing Changes for Success**. London : Duncan Baird Publishers.
- Robbins, Stephen P. 2001. **Organization Behaviour**. New Jersey : Prentice Hall International Inc.
- Senge, Peter. 1999. **The Dance of Change**. New York : Doubleday
- Sjahrir, 1988. **Kebijaksanaan Negara : Konsistensi Dan Implementasi**. Jakarta : LP3ES



BAB
4

PENERIMAAN & PENOLAKAN PERUBAHAN

Sabar LT Simatupang, S.E., M.M.
Universitas Darma Agung Medan

A. PENDAHULUAN

Hampir setiap saat kita mengalami terjadinya perubahan situasi lingkungan. Apa yang terjadi pada esok hari tidak mudah kita perkirakan karena segala sesuatunya tidak ada yang pasti. Peristiwa yang terjadi hari ini belum tentu merupakan kelanjutan dari peristiwa yang terjadi kemarin. Oleh Peter Drucker, hal ini disebut dengan *Discontinues Change*. Perubahan yang cepat dapat mengakibatkan bisnis yang relatif stabil menjadi berubah menjadi bisnis yang tidak stabil, menurut Walker (1993). Senge, P (1996) mengatakan bahwa tanpa komitmen dari semua organisasi, maka perubahan dalam komunikasi, teknologi dan hierarki tidak menjamin suksesnya perubahan organisasi. Tidak akan ada perubahan organisasi jika manusia atau anggota organisasi tidak bersedia berubah. Perlu dipertanyakan jika individu atau manajemen melakukan penolakan terhadap perubahan.

Oleh karena itu kita harus memahami terlebih dahulu, apa itu perubahan sehingga kita dapat memahami apa itu penerimaan perubahan dan apa itu penolakan perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Conner, Daryl, R. 1992. **Managing At The Speed of Change**. New York : Villard Books, Random House, Inc.
- Lientz, Benneth, P. & Rea, Kathryn P. (2004). **Breakthrough IT Change Management – How To Get Enduring Change Results** s.l. Elseiver Butterworth Heinemann.
- Kooter, J. 2011. **Change Management VS Change Leadership. What' s The Difference ?**. Retrieved From Forbes Online
- Potts, Rebecca and Jeanenne LaMarsh. 2004. **Managing Change for Success**. London : Duncan Baird Publisher.
- Sangkala. 1999. **Manajemen Perubahan Rumah Sakit Melalui Pendekatan Soft Slide Of Change** (Studi Kasus Rumah Sakit MH. Thamrin Jakarta) Universitas Indonesia
- Senge, Peter. 1999. **The Dance Of Change**. New York : Doubleday.
- Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja**. Jakarta : Murai Kencana

A square graphic with a grey background and a white border. Inside, the word 'BAB' is written in white serif font at the top, and a large white number '5' is centered below it.

BAB
5

STRATEGI PERUBAHAN

Dr. Steven Tubagus, M.Pd.K
Sekolah Tinggi Teologi Injili Setia Siau

A. PENDAHULUAN

Berbicara tentang strategi pada mulanya hanya berkaitan dengan lingkungan militer yaitu pada saat terjadinya peperangan. Strategi selalu melekat pada seorang komandan dalam menghadapi musuh-musuhnya agar mencapai kemenangan. Namun ada yang berpendapat bahwa strategi sebagai suatu seni dan ilmu dari pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementing*), dan evaluasi (*evaluating*) keputusan-keputusan strategis antar fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan-tujuan dimasa mendatang. Beberapa pakar mendefinisikan strategi dengan penekanan-penekanan yang berbeda. (Sagala, 2005)

Adanya perbedaan budaya organisasi mempengaruhi penyusunan rencana perubahan yang akan dilakukan dengan tepat. Terdapat empat pendekatan manajemen perubahan yang dapat dipilih, yaitu pendekatan rasional-empiris, pendekatan normatif-reduktif, pendekatan kekuasaan-koersif dan pendekatan lingkungan-adaptif. Adapun penjelasan keempat pendekatan manajemen perubahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan rasional-empiris

Pendekatan rasional-empiris untuk perubahan, didasarkan pada keyakinan bahwa ada perilaku orang-orang yang dapat diprediksi, dan

DAFTAR PUSTAKA

- Davidson, J. (2005). *Change Management*. Prenada Media.
- Degeng, N. S. (1989). *Ilmu Pembelajaran Taksonomi Variabel*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Dirjen DIKTI: Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi.
- Indrajaya, A. I. (1989). *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Sinar Baru.
- Kasali, R. (2005). *Cange!: Tak Peduli Berapa Jauh Jalan Salah yang Anda Jalani, Putar Arah Sekarang Juga (Manajemen Perubahan dan Manajemen Harapan)*. Gramedia Pustaka Utama.
- Manajemen Strategis - Eddy Yunus - Google Books*. (n.d.). Retrieved May 16, 2021, from https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=vKk5DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&ots=w9-2GIBB8G&sig=nNfyPgM4vJNAFSP7mB7NORE9VIO&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*. Arcan.
- Sagala, S. (2005). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Alfabeta.
- Salusu, J. (2004). *Pengambilan Keputusan Stratejik*. Pt. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- STRATEGI PERUBAHAN*. (n.d.). Retrieved May 17, 2021, from http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gWClpDBmluJ:fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/12/4_Strategi-Perubahan.pdf+&cd=5&hl=en&ct=clnk&gl=id
- Uno, H. B. (2016). *Model Pembelajaran menciptakan Proses belajar mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2006). *Managing Change Pengantar Manajemen Perubahan*. Alfabeta.



FAKTOR-FAKTOR PENDORONG PERUBAHAN

Usep Setiawan, M.Pd.I

STAI DR. KH.EZ. Muttaqien Purwakarta

A. PENDAHULUAN

Setiap makhluk baik itu makhluk yang bernyawa maupun yang tidak bernyawa pada gilirannya akan terjadi perubahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Makhluk yang bernyawa akan berubah sesuai alur perkembangannya seperti tumbuh, membesar dan berkembang biak, sebaliknya makhluk tidak bernyawa akan berubah menua bahkan hingga musnah seperti halnya besi yang pada awalnya padat dan keras lama kelamaan akan berkarat dan keropos.

Pun demikian, ketika seseorang terlahir ke dunia tentu mengalami fase-fase dimana terjadi proses perubahan, hal ini merupakan ciri makhluk hidup yang sejatinya berkembang sesuai dengan keadaan lingkungan yang dihadapinya. Selain aspek kehidupan, tentu saja perubahan ini terjadi pula pada aspek-aspek yang lainnya seperti pendidikan, ekonomi, soasial dan lain sebagainya. Hal ini akan terus terjadi sesuai keadaan tertentu dan yang pasti sesuai dengan perkembangan zaman. Karena setiap generasi tentu akan memiliki perbedaan kultur sesuai zamannya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dkk. (2018). *Manajemen Perubahan*, Bogor : Halaman Muka Publishing
- Arifana. (2010). *Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Gaya Kepemimpinan Serta Dampaknya Pada Motivasi Kerja Karyawan di PT BANK Tabungan Pensiunan Nasional Purna Bhakti Cabang Jember*, vol.1
- Arijanto Dkk. (2018). *Manajemen Perubahan*, Jakarta : Halaman Moeka Publishing
- Baharuddin. (2014). *Bentuk-Bentuk Perubahan Sosial dan Kebudayaan*, Jakarta : Khazanah
- Bakroni. (2020). *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*, dalam Khazanah: Jurnal Literasi Pendidikan
- Beer. (2002). *Breaking The Code Of Change*, USA : President and Fellow Of Harvard College
- Davidson. (2005). *Change Management, The Complete Ideal's Duides*, Jakarta : Prenada
- Gafar. (2019). *Manajemen Perubahan Dalam Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Di Indonesia*, Vol. 3 (no. 2)
- Hakim dkk. (2018). *Manajemen Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta*, Vol. 3 (no.2)
- Latar. (2020). *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*, Jrnal Literasi Pendidikan Nusantara, Vol.1 Nomor 2, Desember 2020, pp 75-84
- Maramis. (2016). *Analisis Manajemen Perubahan (Change Management) Pada PT Bank Danamon Tbk Manado*, Vol. 4 (no. 4)
- Potts & LaMarsh (2004). *Managing For Success*, London : Duncan Baird Publisher's
- Siahaan & Zain. (2012). *Manajemen Perubahan*, Medan : CV. Perdana Mulia Sarana
- Siswanto, S & Sucipto, A. (2008). *Teori dan Perilaku Organisasi : Suatu Tinjauan Integratif*. UIN-Maliki Press
- Wanuri. (2011). *Manajemen Perubahan*, dalam *Khazanah: Jurnal STIE Semarang*, Vol. 3. No. 1 (Edisi Februari 2011)



PERUBAHAN DAN ISU KEPEMIMPINAN DALAM TIM

Jamila Lestyowati, S.E., M.Si.
Balai Diklat Keuangan Yogyakarta

A. PENDAHULUAN

Manusia kini hidup pada masa di mana perubahan menjadi sesuatu yang abadi. Harmon (2019) menyebutkan pada tahun 1990-an banyak organisasi mendesain ulang proses bisnisnya dan berfokus pada proses lintas departemen atau fungsional. Perusahaan bisnis ingin meningkatkan cara menjalankan bisnis, menghasilkan sesuatu dengan lebih efisien, dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar. Organisasi nirlaba juga fokus untuk efisiensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan.

Bab ini menjelaskan tentang materi perubahan dan isu kepemimpinan dalam tim. Manajemen perubahan disikapi dengan beragam sikap. Pada lingkungan bisnis yang sudah mapan, perubahan dapat menimbulkan resistensi. Beberapa pihak tidak sepakat dan bahkan menolak perubahan karena dianggap merugikan dirinya. Pada momen seperti itu, sosok pemimpin transformasional akan dibutuhkan untuk keberhasilan penerapan manajemen perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Basalamah, Anies S.M. (2020). *Dari Pejabat Menjadi Pemimpin Ed. 2*. Jakarta: Swa dakyah (self publishing).
- Bojeun, Mark C. (2014). *Program Management Leadership: Creating Successful Team Dynamics*. Boca Raton USA: CRC Press Taylor & Francis Group.
- Cameron, Esther and Green, Mike. (2015). *Making Sense Of Change Management A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change 4th edition*. USA: Kogan Page Limited.
- Cartwright, Roger. (2002). *Mastering Team Leadership*. New York: Palgrave Macmillan.
- Cook, Sarah and Macaulay, Steve. (2004). *Change Management Excellence Using the five intelligences for successful organizational change*. London: Kogan Page.
- Hawkins, Peter. (2011). *Leadership Team Coaching Developing collective transformational leadership*. United States: Kogan Page Limited.
- Goleman, Daniel. (2000). *Leadership That Gets Result*. Harvard Business Review. Reprint R00204.
- Gotsill, Gina and Natchez, Meryl. (2007). *From Resistance to Acceptance: How to Implement Change Management. Training and Development*. November, pp 24 - 27
- Harmon, Paul. (2019). *Business Process Change A Business Process Management Guide for Managers and Process Professionals Fourth Edition*. US: Morgan Kaufmann Publisher.
- Lauer, Thomas. (2021). *Change Management Fundamentals and Success Factors*. Berlin: Springer Nature.
- Paton, Robert A. and McCalman, James. (2008). *Change Management A Guide to Effective Implementation Third Edition*. Los Angeles: SAGE Publications Ltd.
- Sharma, Radha R. (2012). *Change Management and Organisational Transformation Second Edition*. New Delhi: Tata McGraw Hill Education Private Limited
- Sulastri, Ayu dan Rifa'i, M. (2019). *Srategi Pemimpin Dalam Pengelolaan Perubahan Organisasi. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume*

3 Nomor 1. Januari – Juni 2019 Halaman: 19 - 38.

<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/benchmarking>

Sutton, Brian and Chatham, Robina. (2017). *Building A Winning Team Technical leadership capabilities*. UK: BCS Learning & Development Ltd.

Tang, Keow Ngang. (2019). *Leadership and Change Management*. Singapore: Springer Nature Singapore Pte Ltd.

<https://www.kemenkeu.go.id/transformasi-kelembagaan/profil-reformasi-birokrasi/>



PERUBAHAN ORGANISASI DAN DINAMIKANYA

Mochamad Sugiarto, Ph.D
Universitas Jenderal Soedirman

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan bentuk perkumpulan manusia yang terstruktur, diatur dari interaksi antar individu dan kelompok untuk pencapaian bersama tujuan. Organisasi tersebut menggambarkan kerja sama antar individu yang memiliki tujuan berdasarkan struktur, aturan, minat, dan nilai bersama. Tujuan utama organisasi (seperti pada semua sistem) adalah berjuang untuk keberlanjutan hidup melalui upaya memenuhi tujuan mereka. Kerja sama di dalam organisasi menggambarkan bekerja sama untuk mencapai individu dan keuntungan bersama. Kerja sama dapat diartikan sebagai tindakan orang-orang atau interaksi yang diarahkan dan dikoordinasikan bersama untuk mencapai tujuan individu dan tujuan bersama/organisasi (Franz and Sarcina, 2009).

Penjelasan tersebut menggambarkan bahwa organisasi merupakan wadah untuk interaksi antar orang satu dengan yang lainnya dan untuk memfasilitasi kerja sama dalam rangka pencapaian tujuan bersama. Kualitas kerja sama antar orang di dalam organisasi sangat mempengaruhi

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M., 2018. Business Model Innovation and SMEs Performance — Does Competitive Advantage Mediate? *International Journal of Innovation Management*, 22(7), pp.1–31.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S. and Sajjad, M., 2021. Technology in Society Expanding competitive advantage through organizational culture , knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, [online] 66(January), p.101635. Available at: <<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101635>>.
- Balogun, J., Hailey, V.H. and Gustafsson, S., 2016. *Exploring Strategic Change*. PEARSON, United Kingdom.
- Banutu-gomez, M.B. and Banutu-gomez, S.M.T., 2016. Organizational Change And Development. *European Scientific Journal*, 12(22), pp.56–67.
- Burnes, B., 2004. *Managing change*. Prentice Hall, New Jersey, USA.
- Carr, A., 2001. Understanding emotion and emotionality in a process of change. *Journal of Organizational Change Management*, 14(5), pp.421–434.
- Cummings, T.G. and Worley, C.G., 2018. *Organization Development and Change*. Mason,OH, USA: South-Western Cengage Learning.
- Franz, H.-W. and Sarcina, R., 2009. *Building Leadership in Project and Network Management : A Facilitators Tool Set*. Heildelberg, German: Springer Berlin Heidelberg.
- Gibbons, P., 2015. *The Science of Successful Organizational Change*. Canada: Pearson Education, Inc.
- Green, M., 2007. *Change Management Masterclass: A Step-By-Step Guide to Successful Change Management*. Kogan Page Limited, Philadelphia, USA.
- Hage, J.T., 1999. Organizational Innovation and Organizational Change. *Annu. Rev. Sociol.*, 25, pp.597–622.
- Hayes, J., 2014. *The Theory and Practice of Change Management*. New York City, USA: Palgrave MacMillan, New York, USA.
- Hussain, S.T., Lei, S., Akram, T., Haider, M.J., Hussain, S.H. and Ali, M., 2018. Kurt Lewins change model: A critical review of the role of leadership

- and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation & Knowledge*, [online] 3(3), pp.123–127. Available at: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>>.
- Kotter, J.P., 2012. *Leading Change*. Harvard Business Review Press, Boston, USA: Harvard Business Review Press.
- Lewin, K., 1947. Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change. *Human Relations*, 1(5), pp.5–41.
- Lewin, K., 1997. *Resolving Social Conflicts*. Harper & Brothers Publisher, New York, USA.
- Li, W., Bhutto, T.A., Nasiri, A.R., Shaikh, H.A., Samo, F.A., Li, W., Bhutto, T.A., Nasiri, A.R., Shaikh, H.A., Samo, F.A., Li, W. and Shaikh, H.A., 2017. Organizational innovation : the role of leadership and organizational culture. *International Journal of Public Leadership*.
- Macredie, R.D., Sandom, C. and Paul, R., 1998. Modelling for Change : An Information Systems Perspective on Change Management Models Overview of the Field. In: *Modelling for added value*. pp.3–16.
- Moran, J.W., Brightman, B.K., Moran, J.W. and Brightman, B.K., 2001. Leading organizational change. *Career Development International*, 6(2), pp.111–119.
- Morgan, D. and Zeffane, R., 2013. Employee involvement , organizational change and trust in management. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(1), pp.55–75.
- North, D.C., 1999. *Political Economy of Institutions and Decisions*. Cambridge University Press, Sydney.
- Poole, M.S. and Ven, A.H. Van de, 2004. *Handbook of Organizational Change and Innovation*. Oxford University Press, USA.
- Senior, B. and Fleming, J., 2006. *Organizational Change*. Prentice Hall, New Jersey, USA.
- Thompson, J. and Martin, F., 2005. *Strategic Management : Awareness and Change*. Cengage Learning Business Press, New York, USA.
- Ven, A.H. Van De and Poole, M.S., 1995. Explaining Development and Change in Organizations. *Academy of Management Review*, 20(3), pp.510–540.



BAB
9

PERANCANGAN PERUBAHAN

Acai Sudirman, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung

A. PENDAHULUAN

Perubahan atau *change* dapat didefinisikan sebagai suatu jalan menuju masa depan yang dapat perusahaan tuju dengan menggunakan apa yang dimiliki dan dipersiapkan oleh perusahaan, atau sebaliknya mendatangi perusahaan dalam berbagai cara serta penuh dengan kejutan dan ketidakpastian (Sule & Saefullah, 2006). Perubahan juga dikatakan sebagai proses yang mengalami perkembangan karena adanya interaksi antara faktor internal dan faktor eksternal, yang meliputi perubahan kuantitas, kualitas, dan struktur. Perubahan dapat dipahami dalam level berbeda yaitu sebagai inovasi, reformasi, dan juga revolusi (Le et al., 2020). Suatu perubahan dapat bersifat strategis atau taktis, besar atau kecil, berdampak sebagian atau mengganggu secara keseluruhan, sehingga perlu ditangani dengan efektif dan efisien agar dapat mencapai penyesuaian, meningkatkan laba perusahaan, dan meminimalkan penolakan yang terjadi (Mathar & Gaur, 2020).

Perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi akibat perkembangan teknologi. Perusahaan akan mengalami kehancuran jika mereka masih terperangkap pada kesuksesan masa lalu dengan produknya yang unggul pada masanya. Hal ini dikarenakan

DAFTAR PUSTAKA

- Cook, S. and Macaulay, S. (2004) *Change Management Excellence: Using the Five Intelligences for Successful Organizational Change*. London: London and Sterling. Available at: https://books.google.com.qa/books/about/Change_Management_Excellence.html?id=WlYhqkyRpcAC&redir_esc=y.
- Hakim, A. (2015) *Pengelolaan Perubahan Berbasis Nilai-Nilai Islami*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen* (W. C. Kristiaji (ed.); 7th ed.). Erlangga.
- Kasali, R. (2018). *The Great Shifting* (A. Tarigan (ed.)). Gramedia Pustaka Utama.
- Le, Q. T., Bui, T. T. M., & Phung, T. L. (2020). Application of Change Management Theory to Command New Teaching Activities in High Schools. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(3), 557–568.
- Mathar, D., & Gaur, M. (2020). Change Management: Identifying Change Agents Using Social Network. *International Journal of Computer Engineering & Technology*, 11(1), 1–9.
- Sherly *et al.* (2020) *Pengantar Manajemen Publik dan Bisnis: Tinjauan Teori dan Konseptual*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen* (N. I. Sallama (ed.)). Erlangga.
- Sudarmadi. (2018). *Strategi Blue Bird Keluar dari Tekanan Disrupsi*. SWA. <https://swa.co.id/swa/trends/management/strategi-blue-bird-keluar-dari-tekanan-disrupsi>
- Sudirman, A. *et al.* (2020) *Prilaku konsumen dan perkembangannya di era digital*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sudirman, A., Efendi, E. and Harini, S. (2020) 'Kontribusi harga dan kepercayaan konsumen untuk membentuk kepuasan pengguna transportasi berbasis aplikasi', *Journal of Business and Banking*, 9(2), pp. 323–335. doi: 10.14414/jbb.v9i2.2078.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2006). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Kencana.
- Voehl, F. and Harrington, H. J. (2016) *Change Management: Manage the Change or it Will Manage You, Introduction to Information Security*. New York.

A square graphic with a grey background and a white border. Inside, the word 'BAB' is written in white capital letters at the top, and the number '10' is written in a large, white, serif font below it.

BAB
10

IMPLEMENTASI PERUBAHAN

Eka Hendrayani, S.E., M.M.

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim (ITB HAS)

A. PENDAHULUAN

Implementasi merupakan proses mewujudkan rencana. Implementasi perubahan merupakan tahap ke 3 pada manajemen perubahan dimana pada tahap ini terjadi proses pencarian, perubahan dan pembekuan yang diharapkan. Apabila suatu perubahan sedang berlangsung maka kemungkinan akan timbul permasalahan. Pada tahap implementasi perubahan terjadi maka akan jarang berjalan dengan lancar walaupun sumber daya manusia dan organisasi telah siap untuk berubah. Implementasi tidak dapat dilakukan sesuai dengan pola yang telah direncanakan. Kemungkinan akan timbul gangguan baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi.

Harvard Business essentials (2003) mengindikasikan masalah implementasi perubahan pada 93 perusahaan, dengan temuan sebagai berikut:

1. Implementasi memerlukan waktu lebih lama dari pada yang telah dialokasikan
2. Masalah utama dihadapi selama implementasi tidak diidentifikasi sebelumnya
3. Koordinasi aktifitas implementasi tidak efektif

DAFTAR PUSTAKA

Wibowo dan Phill. 2006. Manajemen perubahan . edisi ketiga.Jakarta.
PT.Raaja grafindo persada

MODEL PENGELOLAAN PERUBAHAN

Dr. (c). Unggul Basoeky, S.H., M.Kn
Kantor Hukum Unggul & Co

A. PENDAHULUAN

Force Field Analisis adalah teknik secara visual untuk mengidentifikasi dan menganalisis kekuatan yang mempengaruhi kondisi realita dalam merencanakan perubahan positif. Teknik ini digunakan dalam berbagai bidang dan organisasi untuk pengembangan dirinya. Teknik ini secara sederhana memiliki karakter visual, kesesuaian baik dalam perencanaan dan penerapan. Pentingnya teknik *Force Field* Analisis untuk menganalisis realitas dalam berbagai bidang dan organisasi maka melalui buku ini akan dibahas menyangkut latar belakang dan alasan original serta menguraikan langkah-langkah yang digunakan.

B. PEMBAHASAN

Force Field Analysis (disebut FFA) adalah model yang dikembangkan oleh Kurt Lewin, tokoh pelopor dalam bidang ilmu Sosial. FFA adalah *tools* yang digunakan untuk menganalisis dan mendiagnosis suatu kondisi/situasi atau keputusan/kebijakan organisasi terhadap arah dan besarnya perubahan. FFA adalah sarana mengatasi, mendiagnosis, dan mendefinisikan masalah. FFA menilai faktor-faktor yang terlibat dalam

DAFTAR PUSTAKA

- M. Ozak, Using Lewin's Force Field Analysis in Implementing a Nursing Information System. *Journal of Nursing Management*, 2003, 21, 3, hlm. 80-85
- A Kritsonis, Comparison of Change Theories. *International Journal of Scholarly Academic Intellectual Diversity*. 8: 1, 2004, hlm. 67-79.
- Siphelo Skepe, Evaluation Of The Applicability Of Lewin's Force Field Analysis In The Implementation Of The Financial Sector Charter At Standard Bank, Thesis Master Of Business Administration Rhodes Business School,
- PJ Burke, Identity Control Theory. *University Of California*. 1, 1, 2000, hlm. 1-7.
- P Anthony, *Managing Culture*. Buckingham: Open University Press. 1994
- D Bamford And P Forrester. "Managing Planned And Emergent Change Within An Operations Management Environment". *International Journal Of Operations & Production Management*. 23, 1, Tahun 2003, Hlm. 546-564.
- D.L Braford, *Reinventing Organization Development: New Approaches To Change In Organizations*. San Francisco: Pfeiffer, 2004
- R Todd, , J Raymond, And T Marton, An Approach To Planning Organizational Transition. *Public Administration Review*. September/October, 1977, hlm. 534-538
- S Redwood,. *Action Management Practical Strategies For Making Your Corporate Transformation*. New York: J Wiley, 1999
- F Thompson, F. *Black Economic Empowerment In South Africa: The Role Of Parastatals And Choices For The Restructuring Of The Electricity Industry*. Paper Presented At The Ics/Cas International Conference, 2004 Looking At South Africa Ten Years On, 10-12 September, London, Burke, W.W., 2011 . *Organisational Change: Theory And Practice (3e)*. California: Sage Publication
- T.G Cummings,. and C.G Worley, *Organization Development & Change (8e)*. United States: South-Western, 2005

- J Balogan And H Hailey, Exploring Strategic Change. New York: Prentice Hall, 2008, hlm. 42
- B Burnes, Managing change: a strategic approach to organisational dynamics (2e). London: Pitman, 1996
- B Burns And W Willard, An Approach to Planned Change in a College Setting. Personnel and Guidance Journal. March, 1965, hlm. 610-616.
- J. P Kotter, Leading Change - Why Transformation Efforts Change - HBR's Must Read on Change. Harvard Business Review. November: 1-64, 2007



MODEL ROADMAP KEPEMIMPINAN PERUBAHAN

Dr. Ambar Sri Lestari, M.Pd
UIN Sunan Gunung Djati Bandung

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan para pemimpin negara saat ini diuji oleh banyak peristiwa, penyebaran pandemic Covid-19 yang melanda dunia tidak hanya mengubah ekonomi dan kesehatan termasuk pendidikan di semua tingkatan, semua negara dan semua orang (Reyes,et.al 2020). Sejak kemunculan pertama di Wuhan Cina akhir tahun 2019 dan penyebaran Covid-19 ditemukan di Indonesia sekitar bulan Maret 2020, dunia mengalami *shock condition* atas ketidaksiapan dan keterkejutan dalam menerima wabah penyakit yang massif dan mematikan ini. Berbagai upaya dilakukan pemerintah di seluruh negara untuk menekan laju pertumbuhan pandemi Covid-19 dengan bekerja sama melalui berbagai bidang untuk menciptakan Vaksin sebagai ikhtiar manusia dalam menjalani kehidupan yang harus berdampingan dengan suatu wabah penyakit. Kondisi pandemi Covid-19 ini adalah bentuk nyata kepemimpinan yang dilakukan oleh masyarakat dunia secara terorganisir melalui pemerintah sebagai penanggung jawab utama terhadap masyarakat di negara masing-masing hingga dalam bentuk kerjasama-kerjasama yang dibangun antar negara

DAFTAR PUSTAKA

- Beer, Michael. (2002). *Breaking The Code Of Change*. USA: President and Fellow of Harvard College.
- Cummings, Thomas G & Worley, Christopher G. (2005). *Organization Development and Change*, Eight edition. Pre-Press Co.,Inc
- Consulting, PeopleWiz. (2013). A Comparison of 5 popular Models for Managing Business Change. *Change Management Models*. [Online] 2013. [Cited: Mei 21, 2021.]
- Collins, C. J., & Clark, K. D. (2003). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource in creating organizational competitive advantage. *Academy of Management Journal*, 46(6), 740– 751.
- Daff, Richard L. (2005). *The Leadership Experience*. Canada: Thomson
- Gibson, James L. (2006). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: Mc-Graww Hill
- Reyes Limon Quezada , Christie Talbot & Kristina Belen Quezada-Parker. (2020). From Bricks and Mortar to Remote Teaching: A Teacher Education Program’s Response to COVID-19. *Journal of Education for Teaching*, 46:4, 472-483,
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Kelly, Louise & Chris Booth. (2004). *Strategic Management*.SAGE: Publications,Inc
- Kotter, J.P. (1996) *Leading Change*. Harvard Business School Press, Boston.
- Lientz, Bennet P & Kathryn P.Rea (2004). *Breakthrough IT Change Management*. Routledge, ISBN 1136426000, 9781136426001
- Rammer, C., Czarnitzki, D., & Spielkamp, A. (2009). Innovation success of non-R&D-performers: Substituting technology by management in SMEs. *Small Business Economics*, 33, 35–58
- Sirkin, H., Keenan, P., & Jackson, A. (2014). *The hard side of change management*. *IEEE Engineering Management Review*, 42(4), 132–132. doi:10.1109/emr.2014.6966953

- Shipton, H., West, M., Dawson, J., Birdi, K., & Patterson, M. (2006). HRM as a predictor of innovation. *Human Resource Management Journal*, 16(1), 3–27
- Velasco, Zamanillo, and Garcia Del Valle. (2012). Mobilizing Company Members' Full Innovative Potential. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries* 1–19
- Valikangas, L., & Jett, Q. (2006). The golden spur: Innovation independence. *Strategy & Leadership*, 34(5), 41–45
- Wright, Stephen. (2009). The Extended Contact Effect: Knowledge of Cross-Group Friendships and Prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*. 73 (1);73-90
- Willis, Rod. (2012). What Drives Resistance to Change? A Leader's Perspective <https://www.researchgate.net/publication/329514636>

MODEL “8 GUIDING PRINSIPLES” KOTTER

Dr. Fitriani, S.Kom., M.Si.
Universitas Musamus Merauke Papua

A. PENDAHULUAN

Perubahan manajemen merupakan sebuah kebutuhan jika ingin tetap eksis dan sukses di masa datang, dimana menitikberatkan kepada efektifitas dan efisiensi. Sebuah organisasi tidak akan berubah menuju tujuan yang di tetapkan jika pemimpinnya tidak berubah dan tidak tumbuh. Jika pemimpinnya berubah ke arah positif maka otomatis seluruh unit dalam organisasi akan bergerak ke arah positif. Jika pemimpin kuat maka organisasi akan kuat, jika pemimpinnya lemah maka sama dengan organisasi lemah, semua tergantung arah perubahan dan kekuatan pemimpin. Perubahan memerlukan kepemimpinan yang kuat secara otoritas yang dimiliki begitu juga dengan karakteristik yang kuat, kecerdasan dan komitmen yang tinggi, serta memiliki gairah yang tinggi dalam menghadapi tantangan-tantangan perubahan yang terjadi, dan berorientasi pada pengembangan dalam menemukan cara-cara atau pendekatan baru untuk menyelesaikan masalah serta mendorong bawahannya untuk melakukan aktivitas baru dalam mendukung perubahan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, Dean and Anderson, Linda Ackerman. 2001. *Beyond Change Management: Advanced Strategies for Today's Transformational Leaders*. s.l. : Jossey-Bass, 2001.
- Consulting, PeopleWiz. 2013. A Comparison of 5 popular Models for Managing Business Change. *Change Management Models*. [Online] 2013. [Cited: November 29, 2013.]
- Deborah Schroeder -Saulnier, D.Mgt . (2009) Organizational Effectiveness: Preparing Your Workforce for Change, Right Management, www.right.com
- Feldman, M. S., & Pentland, B. T. (2003). Reconceptualizing organizational routines as a source of flexibility and change. *Administrative Science Quarterly*, 48, 94– 118.
- Hiatt, Jeffrey M. 2006. *ADKAR: A Model for Change Business, Government and Our Community*. s.l. : Prosci Research Center, 2006.
- Kotter, J. (2011). "Change Management vs. Change Leadership -- What's the Difference?". *Forbes online*. Retrieved 12/21/11.
- Kotter JP. (1996). *Leading change*. Boston (US): Harvard Business School Press.
- Kavanagh, Marie H, and Ashkanasy, Neal M. (2006) The Impact of Leadership and Change Management Strategy on Organizational Culture and Individual Acceptance of Change during a Merger, *British Journal of Management* (2006) 17
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Mackenzie ,Maureen L., Ph.D., PHR.(2005) Senior Leadership's Role In The Change Process, working paper, Townsend School of Business, Dowling College, Idle Hour Blvd., Oakdale, NY 11769-1999.

Palmer, Dunford, dan Akin (2006). *Managing Organizing Change. A Multiple Perspective*. New York. Mc Graw Hill Companies

GLOSARIUM

A

Audio : Suatu media yang bersifat hanya bisa di dengar

Audio Visual : Suatu media yang bisa dilihat dan di dengar

B

C

Craft a solid plan: adalah menyusun rencana yang kuat

D

E

Efektivitas : Suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai

Eksternal: Segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan luar tubuh

Enlisting the support and involvement of key people: adalah mendapatkan dukungan dan pelibatan orang kunci

F

G

Global : Istilah umum yang merujuk pada beberapa pengertian, antara lain: secara umum dan keseluruhan secara bulat, secara garis besar, bersangkut paut mengenai atau meliputi seluruh dunia

Gaya kepemimpinan : Gaya pemimpin dalam memberikan arahan, melaksanakan rencana, dan memotivasi bawahan, mencakup kemampuan konseptual, ketangkasan, penilaian, inovasi, kepekaan interpersonal, dan pengetahuan.

H

I

Internal : sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan dalam tubuh

Implementasi : merupakan proses mewujudkan rencana

J

K

Kapabelitas : Kemampuan yang tidak hanya sebatas keterampilan saja namun lebih paham secara mendetail sehingga benar-benar menguasai kemampuannya dari titik kelemahan hingga cara mengatasinya

Kapasitas : Daya tampung sesuatu atau batas isian dari benda tertentu

Konsultan : Seorang tenaga professional yang menyediakan jasa penasihat dalam bidang keahlian tertentu.

Kontinyu : Berkesinambungan, berkelanjutan, terus-menerus

Kontinuitas : Segala sesuatu yang dilakukan secara berkesinambungan, berkelanjutan dan terus menerus

Kepemimpinan : Kemampuan dan seni meyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu

Kepemimpinan transaksional : Gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran

Kepemimpinan transformasional : Kepemimpinan yang bekerja dengan timnya, menempatkan mereka di depan dan mengembangkannya serta memotivasi tim agar bersedia bekerja untuk tujuan bersama yang lebih tinggi

L

M

Manajerial : Perpaduan seni dan ilmu, sebuah ilmu yang mengatur segala sesuatunya dengan benar

Modifikasi : Cara merubah bentuk sebuah barang dari yang kurang menarik menjadi lebih menarik tanpa menghilangkan fungsi aslinya.

Manajemen perubahan : Pendekatan terstruktur untuk membantu individu, tim, dan organisasi dengan menerapkan sarana, sumber daya dan pengetahuan dalam mengelola perubahan menuju keadaan yang tertentu.

N

O

Organisasional : Bidang studi yang mempelajari pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan bidang ini agar organisasi menjadi lebih efektif

P

Potensi :Kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan; kekuatan, kesanggupan, daya.

Privatisasi : Proses pengalihan kepemilikan dari milik umum menjadi milik pribadi

Q

R

Refresentasi : Serangkaian proses perekaman gagasan, pengetahuan atau pesan secara fisik

Regional : Sebuah kawasan yang memiliki karakter tertentu, berdasarkan geografisnya, sebuah regional dapat dibedakan dengan kawasan atau wilayah lainnya.

S

Stabilitas : Kemampuan yang dimiliki suatu organism, populasi, komunitas, atau ekosistem untuk menghidupi dirinya sendiri atau meredam sebuah gangguan maupun tekanan dari luar.

Support the plan with consistent behaviors : adalah mendukung rencana dengan perilaku konsisten

T

Tim : Sekumpulan individu yang saling berhubungan, memiliki peran dan seperangkat nilai-nilai atau norma yang keberadaannya saling menguntungkan bagi masing-masing individu tersebut.

U

Urgensi : Keharusan yang mendesak, hal yang sangat penting

V

Visual : Sesuatu benda/atau media yang dapat dilihat dengan indra penglihatan.

W

X

Y

Z

PROFIL PENULIS

Debi Eka Putri, S.E., M.M.



Debi Eka Putri, S.E., M.M., Lahir di Pematangsiantar yaitu salah satu kota di provinsi Sumatera Utara tanggal 03 Agustus 1993. Pada tahun 2014 telah menyelesaikan Sarjana Ekonomi (SE) jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar. Kemudian berhasil menyelesaikan Magister Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Keuangan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Medan pada tahun 2017. Kegiatan sehari-hari saat ini adalah aktif mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung Pematangsiantar.

I Putu Sugih Arta, S.E., M.M.



Penulis lahir di Mataram, NTB 23 Januari 1968. Bekerja sebagai Dosen Tetap pada Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram. Telah menerbitkan buku Manajemen Risiko, 12 Kumpulan Dongeng Hindu, Kumpulan Cerita Pendek Keagamaan Hindu, Sutasoma Pangeran Rembulan, 11 Kumpulan Cerita Pendek, dan lain-lain serta pernah memenangkan penulisan naskah buku bacaan untuk SMA yang berjudul Misteri Halimun di Puncak Rinjani diselenggarakan oleh Pusat Perbukuan Nasional RI Tahun 2004. Kini menjabat Koordinator Program Studi Ekonomi Hindu (2021– 2025). Alamat email : iputusugiharta@iahn-gdepudja.ac.id atau iputusugihartadoseniahn@gmail.com.

Novia Ruth Silaen, S.E., M.M.



Penulis dilahirkan di Medan, 9 November 1969. Sejak tahun 2008 sampai sekarang menjadi dosen tetap di Universitas Darma Agung Medan. Sebagai akademisi, aktif melakukan kegiatan Tri Darma, yaitu Kegiatan Pengajaran yang mengampu beberapa mata kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung. Pernah ditugaskan sebagai Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis di Universitas Darma Agung pada tahun 2011 dan menduduki jabatan Dekan Fakultas Ekonomi di

Universitas Darma Agung selama 1 periode pada tahun 2014 – 2018. Kegiatan Penelitian yang pernah dilakukan adalah The Strategies To Achieve Darma Agung University Performance pada tahun 2017 dalam Unimed International Conference Economics and Business di Medan dan The Effect Of Work Motivation And Climate On Job Satisfaction And Employee Performance At The Danau Toba International Medan. Kedua penelitian tersebut sudah dipublikasikan di jurnal dan sudah didaftarkan di HAKI tahun 2018. Pada November 2020 Call for Book Sosiologi Komunikasi dan sudah didaftarkan di HAKI tahun 2020. The 3rd Call for Book on Jan 2021 Manajemen Perbankan dan sudah terdaftar di HAKI pada tahun yang sama. Pada Mei 2021 The 4th Call for Book Kinerja Karyawan dan terdaftar juga di HAKI pada waktu yang sama

Sabar LT Simatupang, S.E., M.M.



Penulis dilahirkan di Tarutung 1970. Sejak tahun 2007 sampai sekarang menjadi dosen tetap di Universitas Darma Agung Medan. Sebagai akademisi, aktif melakukan kegiatan Tri Darma, yaitu Kegiatan Pengajaran yang mengampu beberapa mata kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung. Pernah ditugaskan sebagai Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis di Universitas Darma Agung pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 dan sebagai Ketua Program Studi S1 Manajemen sejak 2018 sampai sekarang. Kegiatan Penelitian yang pernah dilakukan adalah The Strategies To Achieve Darma Agung University Performance pada tahun 2017 dalam Unimed International Conference Economics and Business di Medan dan sudah dipublikasikan di jurnal serta didaftarkan di HAKI tahun 2018.

Dr. Steven Tubagus, M.Pd.K



Penulis lahir pada tanggal 07 Juni 1982 di Manado, Sulawesi Utara. Pendidikan formal: Sarjana Pendidikan Agama Kristen di Sekolah Tinggi Agama Kristen Apollos Manado, tahun 2013, Magister Pendidikan Agama Kristen di Sekolah Tinggi Agama Kristen Apollos Manado, tahun 2015, dan Doktor Teologi di Sekolah Tinggi Agama Kristen

Apollos Manado, tahun 2018. Pekerjaan: dosen di STTI Interdenominasi Manado dan dosen tetap di STT Injili Setia Siau, jabatan sebagai Kepala Program Studi Pendidikan Agama Kristen.

Usep Setiawan, M.Pd.I



Penulis lahir pada tanggal 07 Maret 1983 di Desa Depok (sekarang Bojong Timur) Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta. Usep lahir dari keluarga sederhana dari seorang Ibu bernama Iis Anisah seorang perempuan tangguh, pejuang keluarga yang ikut membantu suami mencari nafkah dengan berdagang barang-barang kebutuhan rumah tangga demi memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Sang ayah bernama Tatang Sonjaya yang bermata pencaharian (Mengabdikan) sebagai pegawai di kantor desa tepatnya di desa Pasanggrahan setelah terkena PHK pada sebuah pabrik percetakan di Jakarta yang pada awalnya bermata pencaharian buruh. Beliau lahir dan dibesarkan oleh kedua orang tua hingga mengenyam pendidikan mulai dari TK hingga Perguruan Tinggi. Pendidikan TK dijalannya di TK Al-Barokah di Pasanggrahan pada tahun 1989-1990, kemudian melanjutkan ke jenjang SD di SDN 1 Pasanggrahan pada tahun 1990-1996, kemudian lanjut ke SMPN 1 Wanayasa tahun 1996-1999, kemudian lanjut ke SMAN 1 Darangdan 1999-2002. Setelah lulus SMA, Usep tidak langsung melanjutkan kuliah namun ikut bekerja di sebuah restoran di Jakarta karena hobinya memasak. Setelah 2 tahun bekerja, baru melanjutkan kuliah mulai dari D2 PGSD/MI di STAI DR.KHEZ. Muttaqien Purwakarta pada tahun 2004 dan lanjut studi S1 di tempat yang sama hingga lulus tahun 2007. Setelah lulus S1 dan sebagai alumni langsung diamanahi sebagai asisten dosen pada kampus tersebut. Di tahun 2013 kemudian melanjutkan studi S2 di Unisma Bekasi hingga tahun 2015. Setelah lulus sampai sekarang diamanahi sebagai Dosen Tetap di STAI DR.KH.EZ. Muttaqien Purwakarta.

Jamila Lestyowati, S.E., M.Si.



Penulis memiliki ketertarikan menulis sejak dini. Tulisannya tersebar di media massa, baik majalah maupun koran. Menerbitkan belasan antologi sastra. Demikian juga dengan karya tulis ilmiah. Namanya tertulis pada paper dengan beragam publikasi baik pada prosiding, jurnal terakreditasi dan bereputasi. Selain menjadi author, juga editor dan reviewer pada beberapa jurnal, penulis sering mengikuti konferensi baik nasional maupun internasional. Seorang pembelajar sejati yang menekuni setiap jengkal pengalaman. Widyaiswara pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta ini juga menjadi kontributor pada buku Lima Simpul Satu Cinta (Kumpulan Puisi Nilai-Nilai Kementerian Keuangan, 2020), Ministry of Finance Organizational Fitness Index (Kemenkeu, 2021) dan Buku Praktik Baik Penyuluhan Anti Korupsi (KPK, 2020). Beberapa kali menjadi juara pada lomba menulis yang diadakan oleh lembaga pemerintahan maupun universitas.

Mochamad Sugiarto, PhD



Penulis lahir di Kudus pada tanggal 11 Mei 1973. Penulis menyelesaikan kuliah dan mendapat gelar Sarjana Peternakan di Fakultas Peternakan UNSOED pada Januari 1997. Pada Februari 1997, penulis menjadi dosen tetap di Bagian Sosial Ekonomi, Fakultas Peternakan UNSOED. Pada tahun 1999-2001 mengikuti Program Magister of Management (MM) pada College of Economic and Management, University of the Philippines Los Banos (UPLB). Pada tahun 2003-2006 mengikuti Program Doktor (PhD) pada Department of Community Development, College of Public Affair, University of the Philippines Los Banos (UPLB). Penulis pernah melaksanakan tugas sebagai Ketua Laboratorium Ekonomi Peternakan Fakultas Peternakan UNSOED, Sekretaris Program S2 Peternakan Fakultas Peternakan UNSOED, Ketua Program S2 Penyuluhan Pertanian, Pascasarjana UNSOED. Saat ini penulis diberikan tugas sebagai Ketua Unit Layanan Terpadu (ULT) UNSOED dan Tim Pengembangan UNSOED.

Acai Sudirman, S.E., M.M



Penulis lahir di Lubuk Pakam, 15 Maret 1989, lulus dari Jurusan Sarjana Manajemen dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada tahun 2016. Gelar Magister Manajemen diperoleh dari program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan dengan konsentrasi Manajemen Pemasaran dan lulus pada tahun 2018. Saat ini aktif mengajar pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung pada Program Studi Manajemen. Buku yang telah terbit hasil kolaborasi dengan para penulis antara lain adalah FINTECH: Inovasi Sistem Keuangan di Era Digital (2019), E-Learning: Implementasi, Strategi & Inovasi (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia (2019), Gagasan Manajemen (2020), Metode Penelitian: Pendekatan Multidisipliner (2020), Aplikasi Pembelajaran Berbasis TIK (2020), Menjadi Kepala Sekolah Profesional Era Revolusi 4.0 (2020), Keterampilan Manajerial Efektif (2020), E-Business: Implementasi, Strategi dan Inovasinya (2020), Online Marketing (2020), Dasar-Dasar Kewirausahaan: Untuk Perguruan Tinggi dan Dunia Bisnis (2020), Perilaku Konsumen dan Perkembangannya di Era Digital (2020), Tourism Marketing (2020), Brand Management: Esensi, Posisi & Strategi (2020), Manajemen Pemasaran Pendidikan (2020).

Eka Hendrayani, S.E., M.M.



Penulis lahir di Padang, 1 Mei 1979. Lulus S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta Padang pada tahun 2001. Kemudian melanjutkan Studi S2 Magister Manajemen (Konsentrasi Manajemen Pemasaran) Universitas Negeri Padang dan lulus pada tahun 2004. Saat ini merupakan Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim (ITB HAS) Bukittinggi pada Program Studi Akuntansi. Pernah menjadi Dosen Tetap di AMIK (Akademi Manajemen Informatika dan Komputer) Kosgoro Solok pada Program Studi Manajemen Informatika pada tahun 2007-2019. Penulis pernah menjabat sebagai Ketua LP2M AMIK Kosgoro Solok. Saat ini penulis aktif sebagai Anggota BPSK (Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen) Kota Solok periode 2017-2022.

Penulis juga aktif sebagai Ketua Yayasan Srikandi Cipta Mandiri. Penulis aktif melakukan publikasi baik dalam bentuk jurnal maupun buku dengan minat kajian penelitian bidang manajemen, literasi akuntansi, manajemen, kewirausahaan, pendidikan informal dan transfer pengetahuan. Email penulis : een010579@gmail.com

Dr. (c). Unggul Basoeky, S.H., M.Kn



Penulis lahir di Randugunting Kecamatan Tegal Selatan Kota Tegal, 11 September 1988. Penulis pernah mengambil studi Teknik Fisika Nuklir di STTN-BATAN Yogyakarta, menyelesaikan studi Teknik Informatika di Politeknik Harapan Bersama Tegal, Ilmu Hukum S1 di Universitas Islam Attahiriyah Jakarta, dan Pascasarjana S2 Magister Kenotariatan di Universitas Diponegoro Semarang dengan meraih IPK 4,00 (*Summa Cum laude*) dan menjadi Mahasiswa Terbaik Universitas Diponegoro. Saat ini penulis melanjutkan studi S3 Ilmu Hukum di Universitas Diponegoro dan dalam tahap menyelesaikan disertasi. Penulis juga aktif menulis di Jurnal Nasional Terakreditasi, Jurnal Internasional Bereputasi dan Kolom Artikel di beberapa media cetak maupun online. Saat ini Penulis berprofesi sebagai Advokat yang tergabung dalam Kantor Hukum UNGGUL & Co Attorney at Law dan pernah mengajar di beberapa kampus. Selain sebagai Praktisi hukum, penulis merupakan wirausahawan yang memiliki usaha di bidang IT yaitu Computer Store dan Internet Service yang telah dijalani lebih dari 10 tahun. Penulis dapat dihubungi melalui email: lawyer.ubay@gmail.com atau WA 085700003465

Dr. Ambar Sri Lestari, M.Pd



Penulis lahir di Surabaya 2 Juni 1978, bekerja sebagai Dosen di UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada Program Studi Manajemen Pendidikan. Tinggal di Cileungsi Bogor. Mengawali karier sebagai dosen PNS pada tahun 2011 dan bertugas di IAIN Kendari Sulawesi Tenggara hingga Tahun 2019 dan mendapat amanah sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Pascasarjana IAIN

Kendari pada tahun 2014-2018 sebelum mutasi ke UIN Sunan GunungDjati Bandung tahun 2019-sekarang.

Dr. Fitriani, S. Kom., M.Si.



Penulis lahir di Jayapura-Papua pada tanggal 31 Agustus 1978 yang merupakan anak pertama dari Prof.Dr. Ermaya Suradinata, SH., MH., M.Si. dan Ibu Irawati. Penulis memiliki suami bernama Fajar Arfid Suhendra yang sedang bertugas di Kantor BASARNAS Meruake, dan memiliki 2 orang anak yaitu Sydney Anthoanette Farah R dan Ramaditya Jingga Dinata. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen Informatika di STIMIK-LIKMI Bandung, pendidikan S2 Administrasi Pemerintahan Daerah di MAPD-STPDN Jatinangor dan pendidikan S3 Administrasi Publik di UNHAS Makassar. Pengalaman kerja penulis bermula dari Internal Control di PT.Pharos Indonesia Jakarta Selatan, Pelatih dan Staf di STPDN Jatinangor, Staf di Kantor PDE Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke, Kepala Sub Bagian Pelayanan Data Kantor PDE Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke, Dosen Teknik Informatika di STTM Merauke, Kepala Program Studi Sistem Informasi UNIMER, Kepala Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNMUS, Dosen Jurusan Administrasi Negara (S1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNMUS, Dosen Program Studi Administrasi Publik (S2) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNMUS, dan sampai saat ini masih menjabat sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNMUS. Selain itu penulis juga aktif di organisasi kemasyarakatan di luar kampus, yaitu Bendahara Komunitas KANDARA Forografer Merauke, Anggota IAPA (Indonesian Association for Public Administration) Jakarta, Asesor BAN-PT RI, Pengurus PHRI Merauke, Pengurus IAPA (Indonesian Association for Public Administration) Papua, Anggota Forum Komunikasi Dekan Ilmu-Ilmu Sosial Republik Indonesia, dan Sekretaris KSPSI Cabang kabupaten Merauke. Pengalaman sebagai narasumber baik Tingkat Lokal, Nasional dan Internasional, dan memiliki artikel ilmiah sebanyak 24 jurnal baik Nasional, Internasional dan terindeks Scopus, menerbitkan 2 buku, serta sudah memiliki 3 produk Haki.

MANAJEMEN PERUBAHAN

Perubahan pada dasarnya bukanlah menerapkan teknologi, metode, struktur, atau manajer-manajer baru. Perubahan pada dasarnya adalah mengubah cara manusia dalam berpikir dan berperilaku” (Kasali, 2007). Dari pernyataan tersebut dapat diambil makna bahwa manusia pada hakikatnya senantiasa “berubah” sesuai dengan tuntutan perubahan. Perubahan manusia tersebut seperti perubahan pola pikir, sikap, perilaku, sistem, nilai, metode bekerja dan sebagainya. Namun tidak banyak individu maupun organisasi menyukai adanya perubahan, namun perubahan tak bisa dihindari, yakni harus dihadapi. Oleh karena itu diperlukan satu pengelolaan perubahan agar proses dan dampak dari perubahan tersebut dapat diarahkan pada titik perubahan yang positif yakni manajemen perubahan.

Pada dasarnya semua perubahan yang dilakukan oleh organisasi ditujukan guna untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan tujuan mengupayakan berbagai perbaikan kemampuan ataupun kompetensi organisasi. Kemampuan yang dimaksud di sini adalah dalam hal menyesuaikan diri, menghadapi perubahan lingkungan juga perubahan perilaku anggota organisasinya. Mengapa perubahan perlu dikelola dengan efektif? Perlunya mengelola perubahan dengan efektif yaitu karena kompleksnya proses transformasi, sehingga perubahan harus dikelola dengan sistematis, komprehensif, terencana dan didukung oleh sumber-sumber daya yang tepat dan memadai.

Oleh karena itu buku ini hadir dihadapan sidang pembaca sebagai bagian dari upaya diskusi sekaligus dalam rangka melengkapi khazanah keilmuan di bidang manajemen, sehingga buku ini sangat cocok untuk dijadikan bahan acuan di lingkungan perguruan tinggi ataupun praktisi yang berkecimpung langsung di bidang pengelolaan perusahaan ataupun organisasi.

ISBN 978-623-6092-98-9



9 786236 092989