

MANAJEMEN PERUBAHAN

Change is a process,
not an event.

MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN PERUBAHAN

Manajemen Perubahan adalah upaya yang dilakukan untuk mengelola akibat-akibat yang ditimbulkan karena terjadinya perubahan dalam organisasi.



Perubahan dapat terjadi karena sebab-sebab yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi tersebut.

TIGA DEFINISI DASAR MENGENAI MANAJEMEN PERUBAHAN

The task of managing change (tugas mengelola perubahan)

Manajemen Perubahan

An area of Professional Practice (wilayah praktik profesional)

A body of knowledge (bidang ilmu/kumpulan pengetahuan)

TUJUAN DAN MANFAAT

Perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, tanpa adanya perubahan maka dapat dipastikan bahwa usia organisasi tidak akan bertahan lama.

Perubahan bertujuan agar



organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap **dinamis** dalam menghadapi perkembangan jaman, dan kemajuan teknologi.

FAKTOR UNTUK MELAKUKAN PERUBAHAN

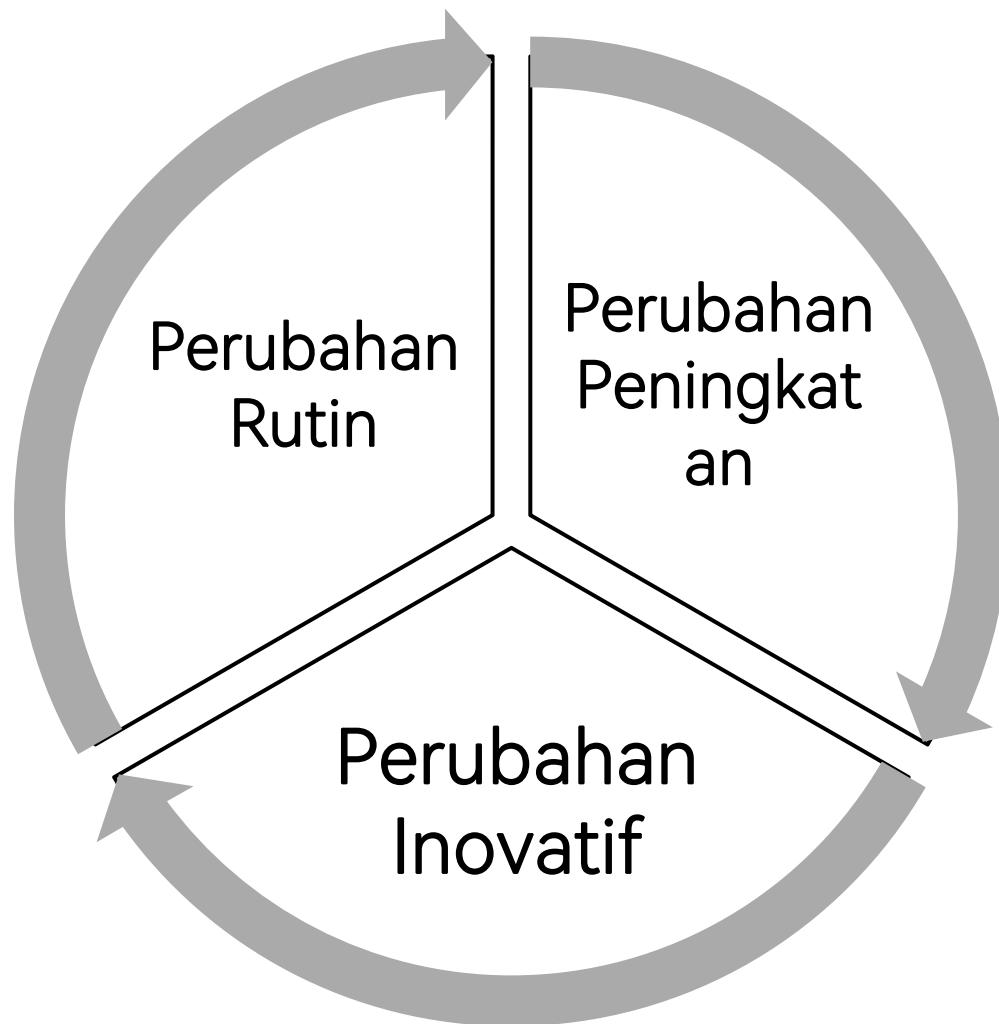
Faktor Eksternal :

- Konsumen
- Pemasok
- Pesaing
- Pemerintah
- Lembaga keuangan

Faktor Internal :

- Karyawan
- Perubahan Tujuan organisasi
- Kebijakan Manajerial
- Teknologi

TIPE PERUBAHAN



BEBERAPA PERTANYAAN YANG PERLU DITANYAKAN UNTUK MENGAKSES JENIS-JENIS PERUBAHAN YANG DITEMUKAN DALAM ORGANISASI ADALAH:

- Apakah perubahan itu bersifat siklis ?
- Apakah para karyawan mengantisipasi perubahan ini ?
- Apakah perubahan itu berarti terjadi pergerakan dari rutinitas ke lainnya ?
- Jika jawabannya “ya”, berarti terjadi **perubahan rutinitas**
- Akankah perubahan tersebut memberikan jalan yang lebih baik dalam pelaksanaan aktivitas saat ini ?
- Apakah perubahan mempertinggi intensitas kegiatan yang ada ?
- Jika jawabannya “ya”, berarti terjadi **peningkatan perubahan**
- Apakah perubahan merupakan pendekatan baru secara keseluruhan atau sebuah ide untuk organisasi ?
- Apakah perubahan tersebut memerlukan pemikiran ulang dari prosedur-prosedur organisasi saat ini ?
- Jika jawabannya “ya”, berarti terjadi sebuah **perubahan inovatif**

LANGKAH MANAJEMEN PERUBAHAN

1. Identifikasi Tipe Perubahan

Ketika anda harus memanaj perubahan, pertama-tama perlu mengidentifikasi tipe dari perubahan tersebut.

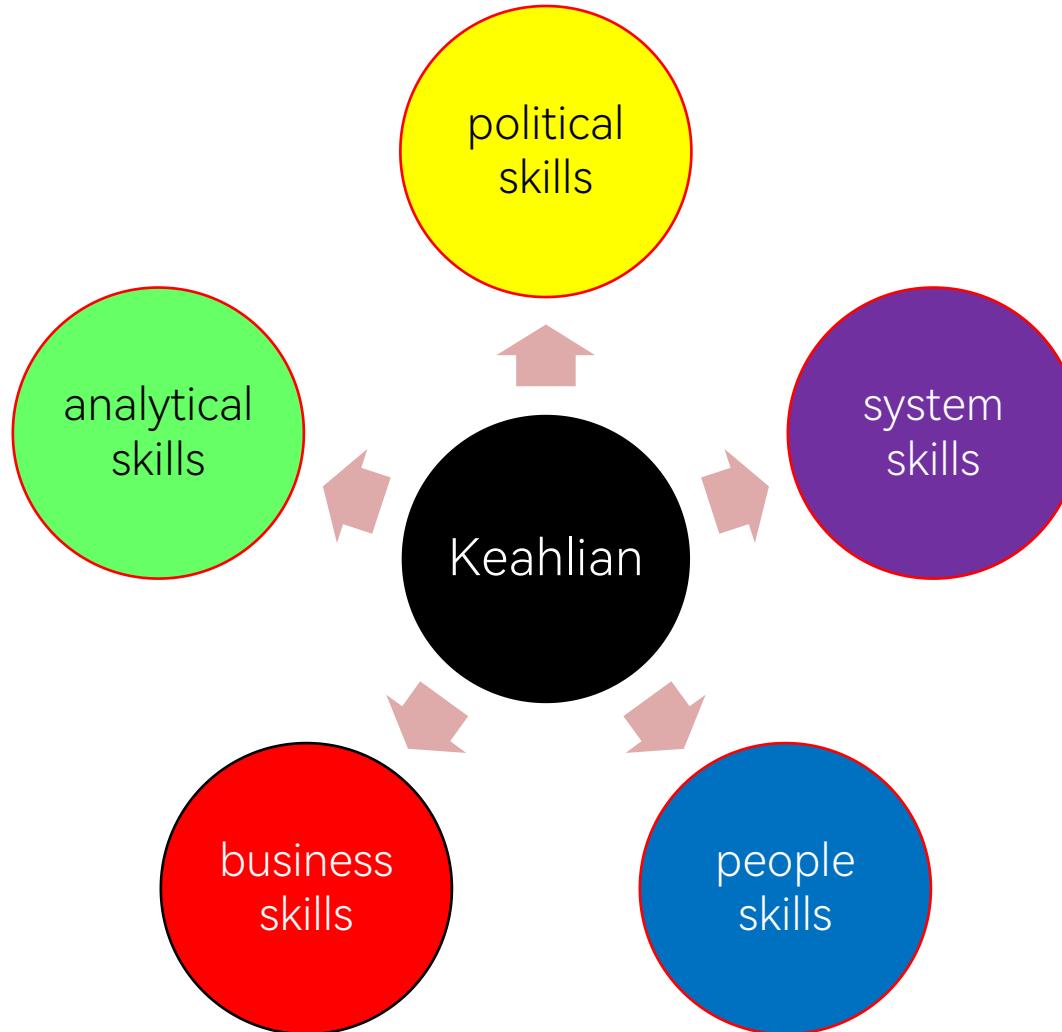


2 Identifikasi Tujuan Perubahan

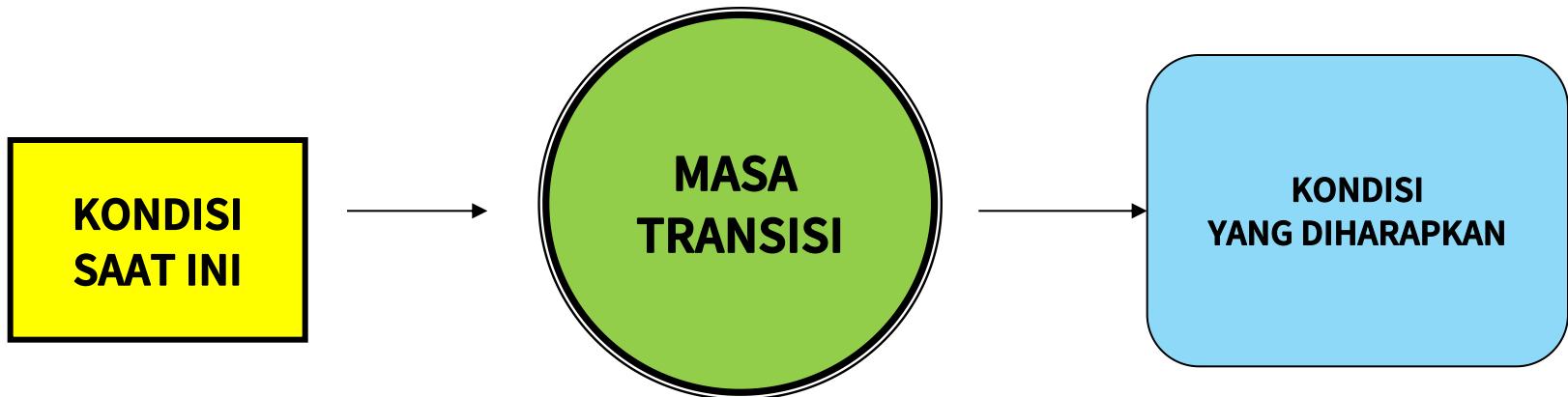
Tugas kedua adalah mengidentifikasi tujuan-tujuan perubahan. Kemudian merencanakan tujuan-tujuan tersebut secara jelas dan memberikan batasan antara waktu dengan perubahan mana yang dapat diterima.



KEAHLIAN YANG DIBUTUHKAN UNTUK MENGELOLA PERUBAHAN:



PROSES PERUBAHAN



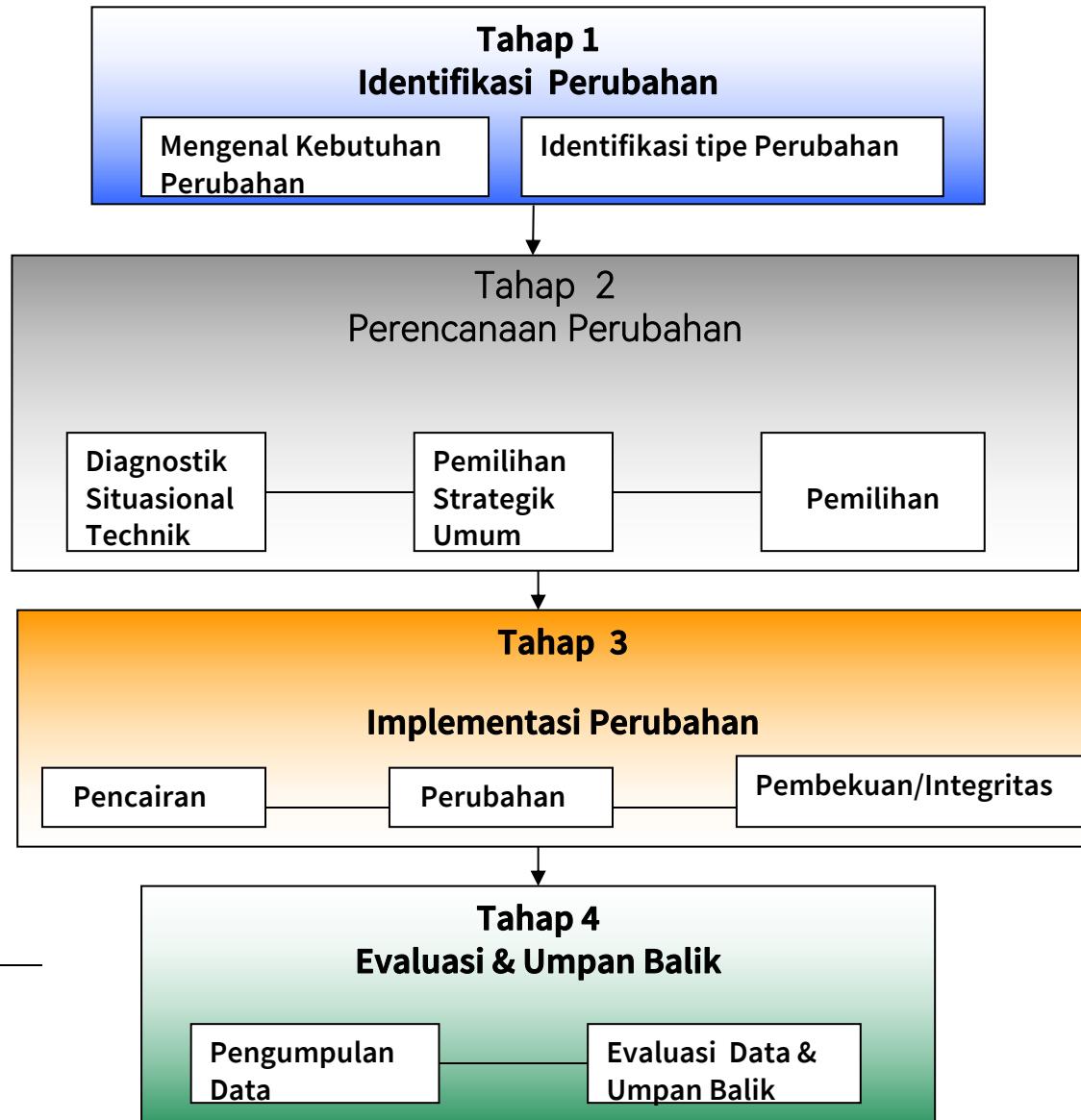
Keseimbangan yang terus menerus sampai sesuatu mengganggu

Stabilitas

Perasaan Aman

- Stabilitas rendah
- Stres emosional yang tinggi
- Energi tinggi (sering diarahkan)
- Kontrol menjadi isu utama
- Pola perilaku masa lalu menjadi sangat dihargai
- konflik meningkat
- NEW VISION

TAHAP-TAHAP PERUBAHAN

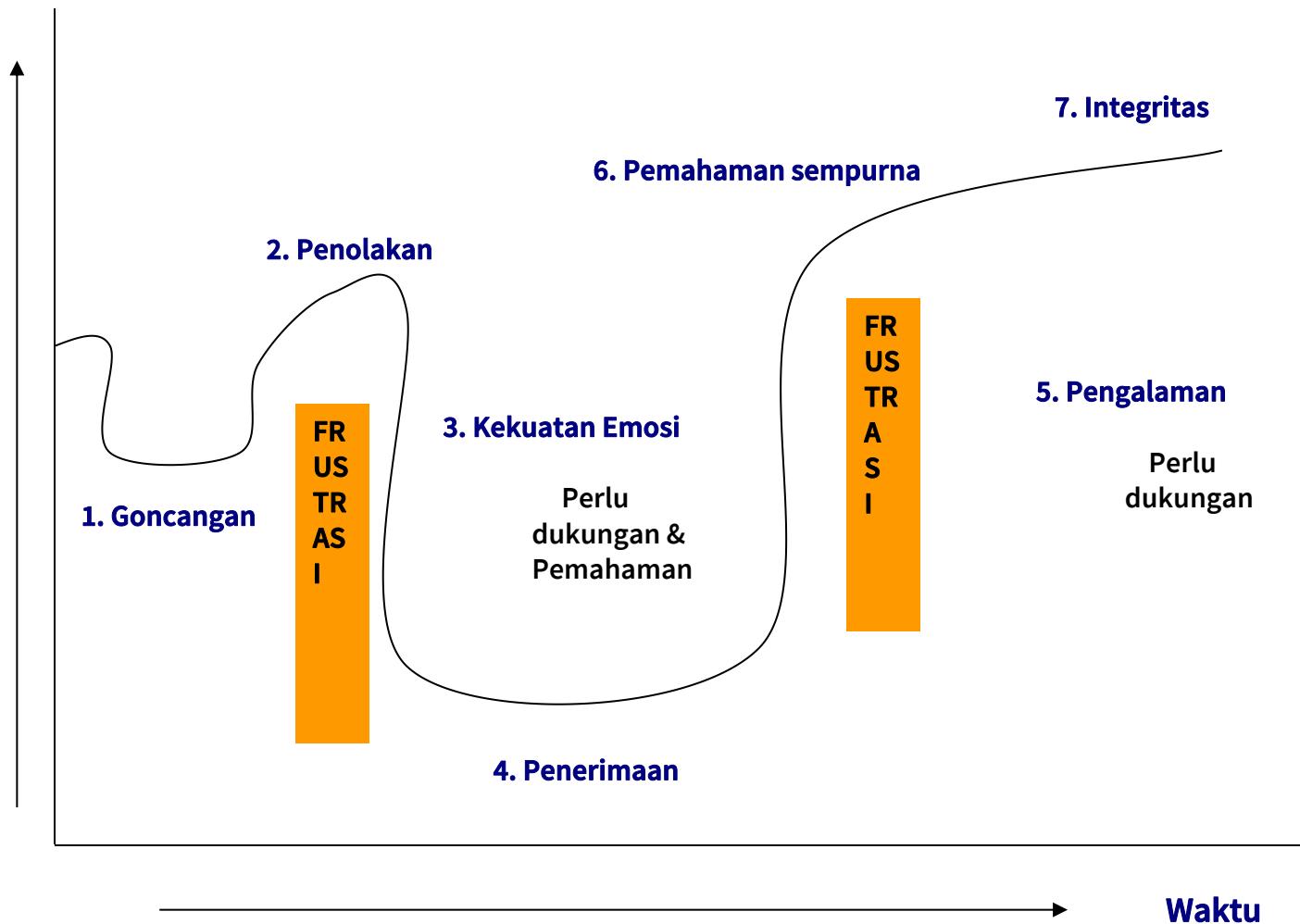


WAKTU DAN KESULITAN UNTUK MERUBAH BUDAYA/KEBIASAAN



TRANSISI EMOSI SELAMA PERUBAHAN

Keadaan untuk
Perbandingan yg
Baik



MANAJEMEN PERUBAHAN & TRANSISI (WORKING ON THE GAP)

1. EXPLORING

Melibatkan orang sebanyak mungkin untuk :

- Sharing Visi
- Menganalisis SWOT

2. SYSTEMIZING the Process:

- Menjaga orang-orang yang saling berelasi ke dalam proses perubahan
- Menciptakan ruang untuk mengekspresikan hal-hal positif dan negatif

3. VENTURING

- Analisis gap
- Mengantisipasi perbedaan dan mendapatkan komitmen
- Menyediakan peluang untuk berinovasi dan berkreasi serta berimplementasi

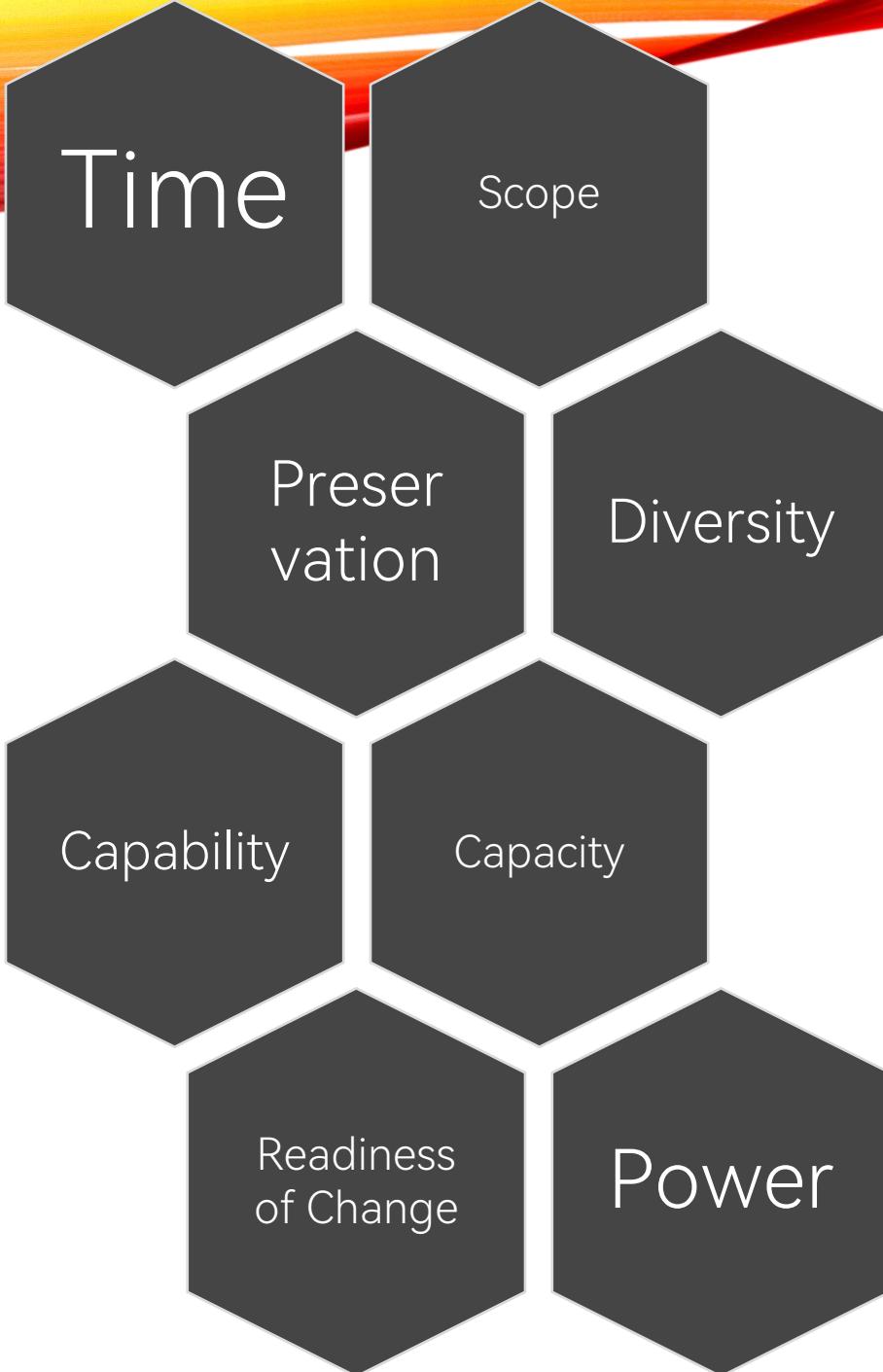
4. INTEGRATING

- Mengevaluasi Proses Perubahan
- Memperluas Proses yang Berhasil
- Mereview Implementasi
- Mempatenkan pendekatan

MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN PERUBAHAN DAN TRANSFORMASI PERGURUAN TINGGI DALAM MENGHADAPI GLOBALISASI

Peranan perguruan tinggi dalam mempersiapkan daya saing bangsa mengarungi era persaingan global sudah sangat urgen. Pada umumnya pendidikan tinggi di negara ini telah tertinggal, bahkan terasing dari kebutuhan dan realitas sosial, ekonomi, serta budaya masyarakatnya. Perguruan tinggi memerlukan otonomi dan independensi untuk dapat memulihkan perannya itu keluar dari menara gading dan terlibat secara langsung sebagai agent of change dalam perubahan masyarakat.

KONTEKS PERUBAHAN



LANGKAH – LANGKAH PERUBAHAN

Pakar manajemen perubahan C.Carr, dalam '*Seven Keys to Successful Change*' (1994) merumuskan 7 langkah perubahan dalam bentuk pertanyaan. Menurut Carr, pemimpin dan agen perubahan harus menemukan jawaban terhadap ketujuh pertanyaan tersebut demi keberhasilan perubahan. Tujuh langkah tersebut adalah:

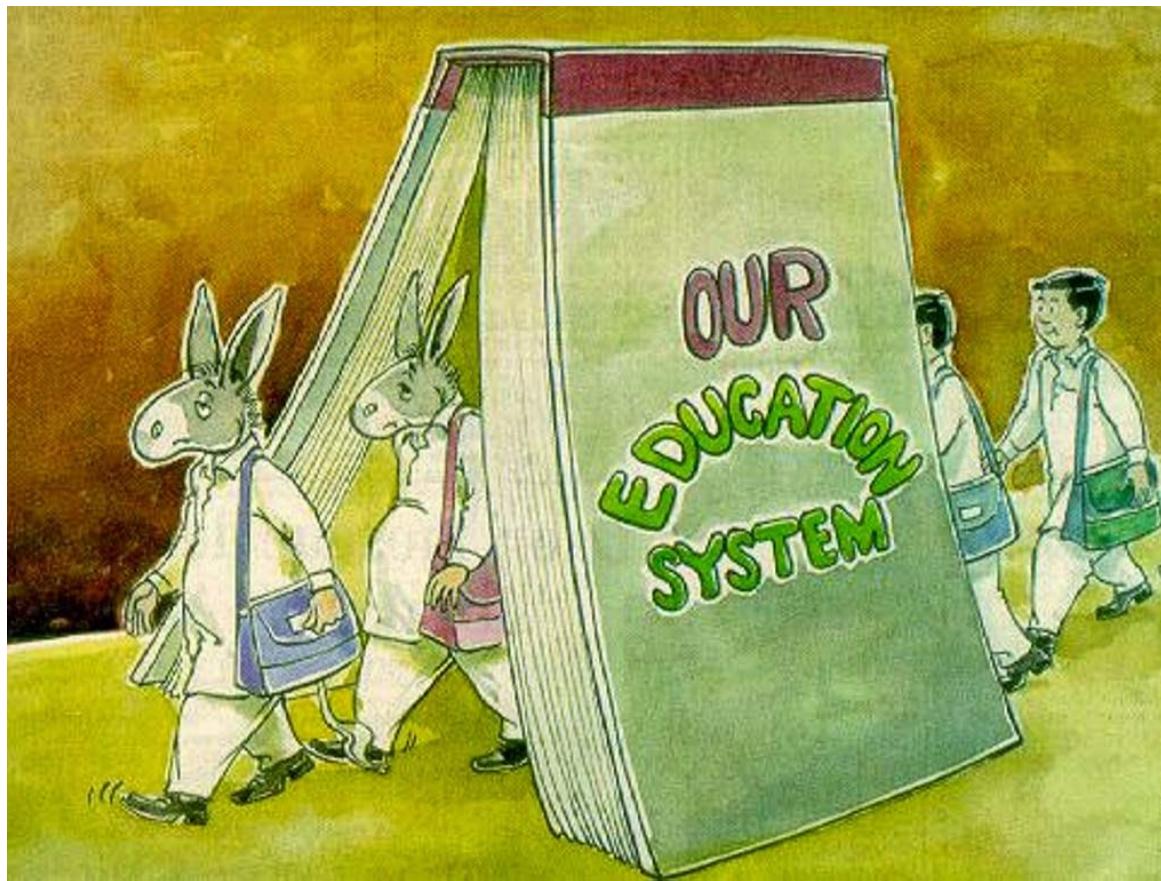
- 1.Establisihing A Sense Of Urgency
- 2.Forming A Powerful Guiding Coalition
- 3.Creating a Vision
- 4.Communicating A Vision
- 5.Empowering Other To Act On The Vision
- 6.Planning For and Creating Short-Term Wins
- 7.Consolidating Improvements and Producing Still More Changes
- 8.Institutionalizing New Approaches

PROSES RESTRUKTURISASI

Dikemukakan pula bahwa dalam proses restrukturisasi diperlukan sebuah pendekatan yang direkomendasi oleh sekolah tinggi atau universitas. Empat langkah pendekatan proses restrukturisasi di perguruan tinggi, yaitu

- Menetapkan konteks dan mengembangkan pedoman dasar dan tujuan
- Mengidentifikasi dan memprioritaskan peluang yang bermakna untuk meningkatkan dan mewujudkan kemenangan dengan cepat,
- Merencanakan dan mengenalkan program implementasi, dan
- Meningkatkan kesepakatan pada model bisnis. (Johnson *et al*, 1995)

APA YANG DICAPAI ?



Pada akhirnya Perubahan Perlu dilakukan untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Namun hal ini perlu dikelola (manage) agar tidak menimbulkan timbal balik (feed back) yang buruk dari hasil yang diharapkan. Oleh karena itulah perlu adanya Manajemen Perubahan.