



# KEPEMIMPINAN DAN PERUBAHAN

## Pertemuan 5

# Pengertian Perubahan

- Sebuah tindakan yang dilakukan sebagai bentuk adaptasi suatu organisasi terhadap berbagai dinamika kondisi.
- Sanggup berkompetisi dengan pasar global yang kompetitif

Intinya, perubahan dapat dikelola dengan kepemimpinan yang visioner dan mampu membangun budaya baru yang sesuai dengan perubahan

# PEMIMPIN SEBAGAI AGEN PERUBAHAN

- (a) motor penggerak
- (b) motivator pembelajaran dan pengembangan kompetensi
- (c) membangun nilai integritas yang tinggi
- (d) role model
- (e) mediator



# TUJUAN PERUBAHAN

- Organisasi bisa beradaptasi secara cepat dengan perubahan yang terjadi.
- Menciptakan suatu kinerja yang lebih baik dan memiliki pengaruh pada peningkatan penjualan dan penambahan profit .
- Dapat menampung berbagai keinginan karya – wan secara jauh lebih inspiratif, sehingga dapat membangun loyalitas karyawan

- Terciptanya efisiensi dan efektifitas yang lebih baik di kemudian hari. Sehingga beberapa sisi yang tidak efektif dan efisien dapat dihilangkan pada organisasi.



## **PENDEKATAN DALAM PERUBAHAN ORGANISASI**

- (a) Perubahan penyesuaian , perubahan yang dilakukan bagian per bagian, tidak melakukan perubahan yang mendasar.
- (b) Perubahan karena adanya merger,dilakukan dengan menggabungkan atau mengkombinasikan nilai-nilai organisasi dan prosedur yang ada dari beberapa perusahaan yang melakukan merger.
- (c) Perubahan secara total. Perubahan secara revolusioner , tidak bertahap dan nilai-nilai dan identitas menjadi bentuk baru/ citra baru.

# TAHAPAN PERUBAHAN

- a) Komitmen dari pucuk pimpinan
- b) Mengidentifikasi , dilakukan sebelum proses menuju perubahan
- c) Desain dan teknik, dilakukan setelah mengidentifikasi dan menetapkan perubahan yang akan dilakukan
- d) Kebijakan, harus didasarkan atas ketetapan manajemen puncak , sehingga ada landasan yang kuat.

- e) Rencana tindakan atau menyusun action plan, sehingga perubahan terintegrasi ke dalam sasaran yang jelas.
- f) Sosialisasi ,sebelum pada tahap implementasi rencana dan desain, perubahan perlu disosialisasikan kepada seluruh anggota.
- g) Implementasi, dilakukan setelah sosialisasi dan penuh tanggung jawab serta monitoring dilakukan setiap saat

- Evaluasi , bukanlah proses akhir, melainkan proses berjalan dalam setiap tahapan. Dengan evaluasi kemajuan (progress) dapat dilihat dari sisi keberhasilan dan hambatan yang dialami , dengan demikian perbaikan dapat segera dilakukan

# CARA MEMBANGUN PERUBAHAN

- (a) Mensosialisasikan dan menyediakan alasan dilakukan perubahan
- (b) Partisipasi , yi mendorong karyawan untuk melakukan diskusi,komunikasi, sugesti,dan tertarik melakukan perubahan.
- (c) Komunikasi dan pendidikan/pelatihan
- (d) Merangsang kesiapan dan kesadaran karyawan perlu adanya perubahan
- (e) Bekerja dengan sistem secara menyeluruh.

# PENOLAKAN PERUBAHAN

- Kepercayaan : rendahnya kepercayaan terhadap perubahan, lebih bersifat merugikan.
- Ketidakjelasan : arah perubahan yang tidak jelas
- Kompetensi : kelemahan atas keahlian individu jarang diakui diri sendiri, tapi hal tersebut disadari
- Informasi : tidak ada sosialisasi dan pusat informasi atas adanya perubahan

# ISU PERUBAHAN UTAMA UNTUK MANAJEMEN

(a) Inovasi (*Innovation*)

(b) Organisasi belajar( *Learning Organization*)



***TERIMAKASIH.....***

***Stay at Home  
Stay Safe***

