



LEADING INNOVATION AND CHANGE

PERTEMUAN I

KONSEP DASAR INOVASI DAN PERUBAHAN



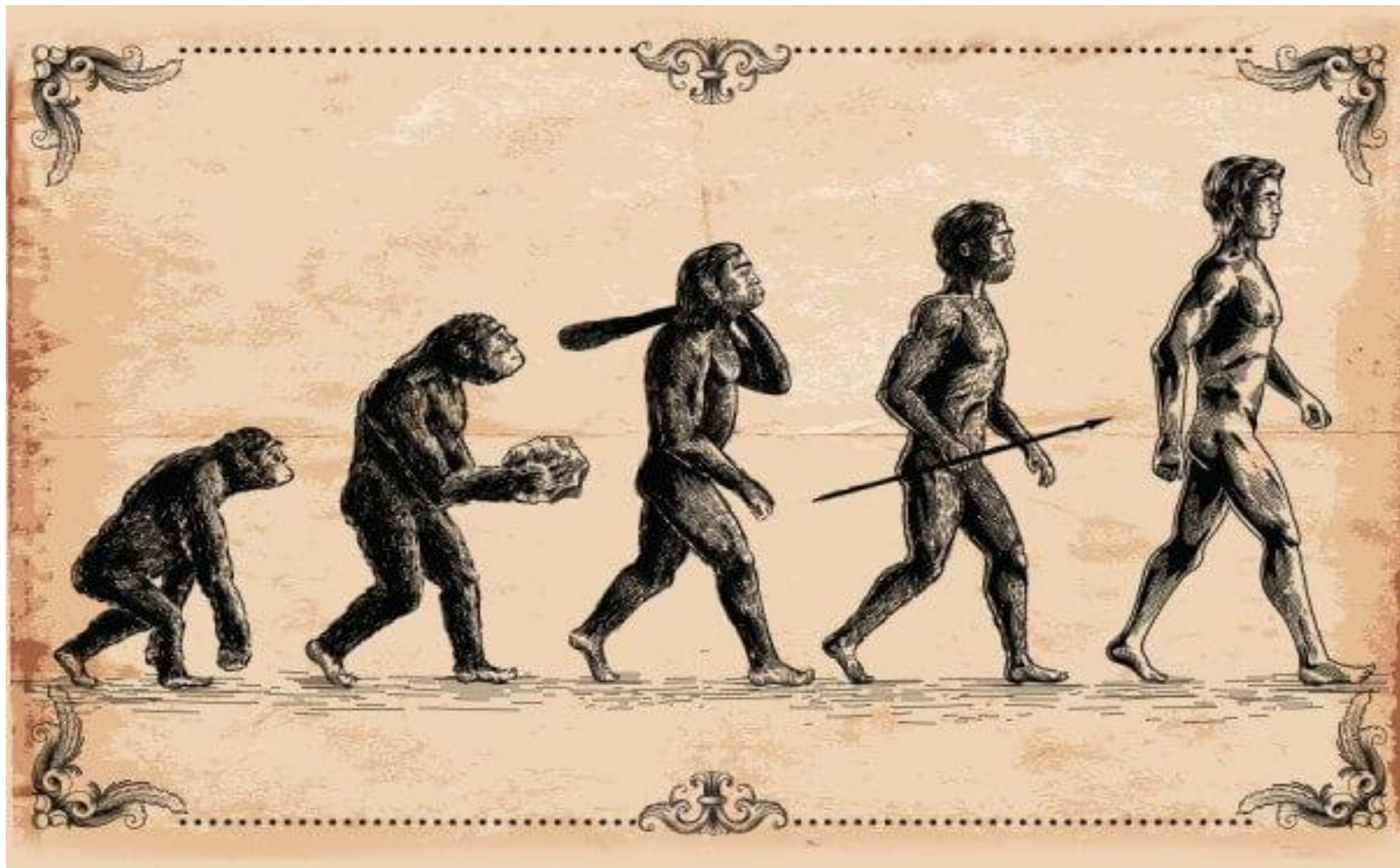
Dr. KHAIDARMANSYAH

What is Innovation?



WHAT IS CHANGE ?







Quotes Singkat

**“Tidak ada yang
abadi. Kecuali
Perubahan”**

Siddhartha Gautama
Buddha, Guru Spiritual

Ketika situasi tidak bisa diubah, maka kita lah yang harus berubah



ILUSTRASI

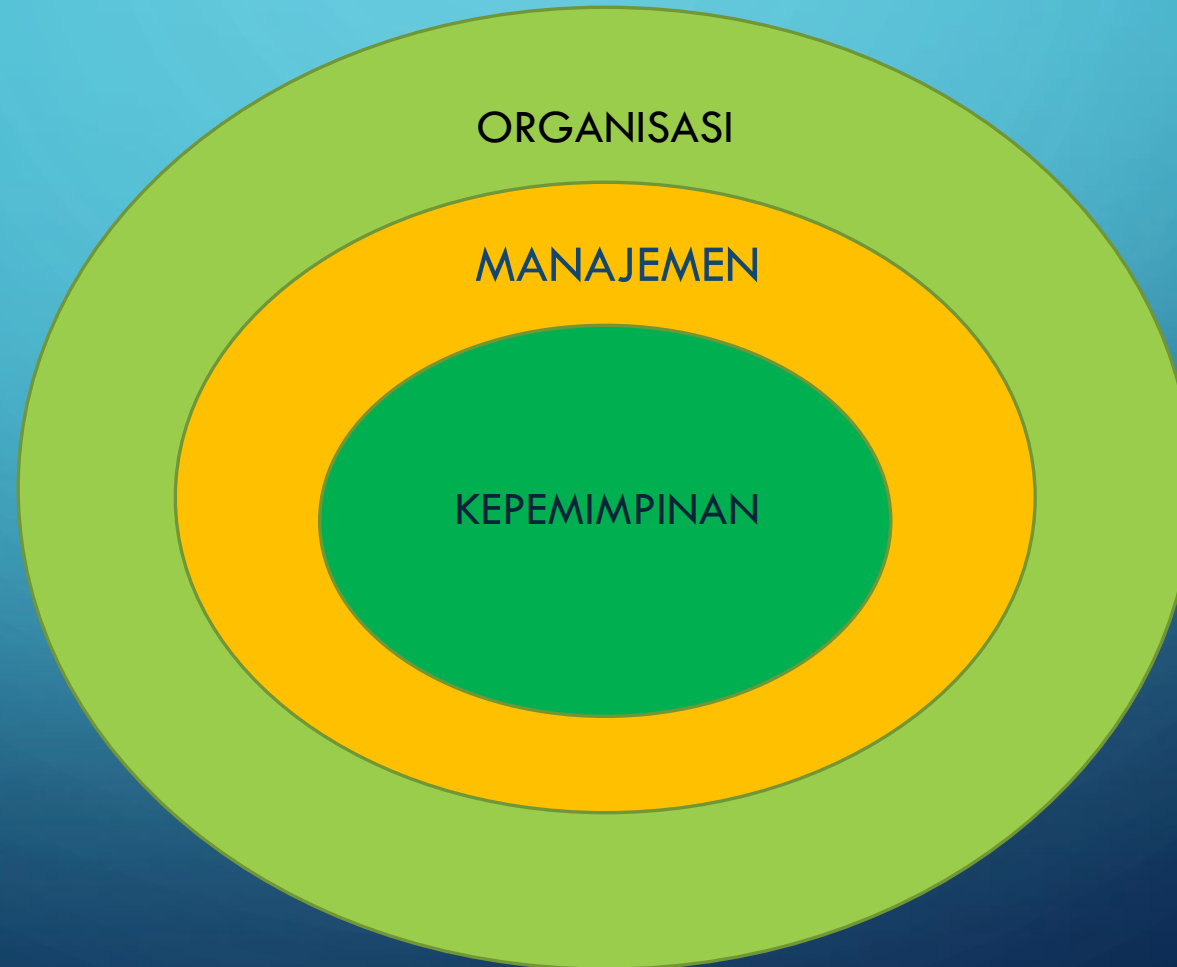
A person is seen from behind at the bottom center of the frame, standing on a mountain ridge with their arms raised in a gesture of triumph or joy. The background consists of a vast, rugged mountain range under a hazy, overcast sky. The overall color palette is muted, with various shades of blue, grey, and brown.

Karena Perubahan

Hidup menjadi lebih baik bukan karena kebetulan, tetapi karena perubahan.

Jim Rohn

KONSEP DASAR INOVASI DAN PERUBAHAN



Manusia hidup dalam lingkungan yang dinamis dan selalu berubah



KONSEP PERUBAHAN

Perubahan adalah proses peralihan, perpindahan, atau modifikasi dari kondisi saat ini menuju keadaan masa depan yang diinginkan, yang bersifat niscaya, berkelanjutan, dan terjadi di semua tingkat (individu, organisasi, sosial).

- Konsep dasar perubahan adalah pergeseran dari keadaan saat ini (*current state*) menuju kondisi masa depan yang diinginkan (*future state*), yang didorong oleh faktor internal maupun eksternal.
- Perubahan bersifat kekal, dinamis, dan sistematis, menuntut adaptasi organisasi atau individu agar tetap relevan dan bertahan

- Perubahan merupakan satu wujud nyata dari kehidupan yang mampu mendorong atau memotivasi seseorang untuk mengubah sesuatu menjadi berbeda dari sebelumnya **melalui** sebuah proses yang dapat terjadi dimana saja dan kapan saja.
- Perubahan dapat membuat seseorang mampu menciptakan atau merubah sesuatu sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi keluarga, lingkungan dan masyarakat setempat.





**MANUSIA / ORGANISASI HIDUP
DALAM SITUASI
VUCA**

- *Volatility*. Dunia berubah cepat, bergejolak, tidak stabil, dan tak terduga. Tidak ada yang dapat memprediksi bahwa 2020 akan menjadi tahun paling buruk bagi hampir semua sektor usaha di dunia.
- *Uncertainty*. Masa depan penuh dengan ketidakpastian. Sejarah dan pengalaman masa lalu tidak lagi relevan memprediksi probabilitas dan sesuatu yang akan terjadi.
- *Complexity*. Dunia modern lebih kompleks dari sebelumnya. Masalah dan akibat lebih berlapis, berjaln berkelindan, dan saling memengaruhi. Situasi eksternal yang dihadapi para pemimpin bisnis semakin rumit.
- *Ambiguity*. Lingkungan bisnis semakin membingungkan, tidak jelas, dan sulit dipahami. Setiap situasi dapat menimbulkan banyak penafsiran dan persepsi.

DALAM KONTEKS ORGANISASI :

Perubahan terjadi karena adanya dorongan secara internal maupun dorongan secara eksternal, dan dorongan ini menjadi tuntutan bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk berubah

- **Dalam kaitan ini, makin diperlukan kesadaran bagi setiap pemimpin organisasi atau perusahaan untuk meletakkan perubahan sebagai prioritas dalam agenda mereka**
- **Diperlukannya tentang apa yang dimaksud dengan perubahan, mengapa perlu dilakukan perubahan, kapan perubahan harus dilakukan, bagaimana mengelola perubahan, siapa yang harus dilibatkan dan bagaimana perubahan itu harus dilakukan**

- Dalam dunia bisnis dan pemerintahan selalu menuntut Perusahaan/Instansi Pemerintah mencapai sebuah pembaharuan yang ditunjang dengan kemajuan pengetahuan dan teknologi.
- Setiap perusahaan/Instansi Pemerintah harus mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dan perubahan lingkungan yang ada.

ORGANIZATION AS A SYSTEM

Organizational Sub-Systems



This consists of the broad environmental context in which the organization operates. Issues like public relations, image, employer branding, advertising, CSR etc. would fall here.

Inter-related goals and objectives that constitute an organization's mission statement.

This could include work rules, work flow, authority structures, processes for communication, performance management, training, career planning, decision-making etc.

This sub-system includes tools, machines, physical resources, technical know-how and technology used to perform work.

This consists of people in the organization, working relationships, authority style, managerial styles, informal communication structures etc.



A subset of the goals sub-system, this is about subdivision of work among members of the organization.



Perubahan Organisasi

Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi adalah proses di mana suatu organisasi beralih dari kondisi saat ini menuju kondisi yang diinginkan di masa depan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan internal maupun eksternal.

Menurut Robbins dan Judge (2017), perubahan organisasi mencakup “setiap modifikasi dalam struktur, teknologi, atau orang dalam organisasi”.

Tujuan Perubahan Organisasi



Menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternalnya

Tujuan perubahan ini dibuat karena organisasi tidak dapat sepenuhnya dapat mengendalikan lingkungan eksternalnya. sehingga perlu secara terus menerus melakukan perubahan lingkungan internal organisasi agar dapat menghadapi tantangan-tantangan yang timbul.



Melakukan modifikasi berbagai pola berperilaku

Baik secara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Maksudnya agar para karyawan menggunakan pola-pola perilaku baru dan mentaati aturan-aturan yang diberlakukan diantara mereka yang berkaitan dengan pekerjaan.



Faktor – Faktor Perubahan Organisasi

1. Faktor Ekstern

Adalah penyebab perubahan yang berasal dari luar, atau sering disebut lingkungan. Organisasi bersifat responsive terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Oleh karena itu, jarang sekali suatu organisasi melakukan perubahan besar tanpa adanya dorongan yang kuat dari lingkungannya. Artinya, perubahan yang besar itu terjadi karena lingkungan menuntut seperti itu. Beberapa penyebab perubahan organisasi yang termasuk faktor ekstern adalah perkembangan teknologi, faktor ekonomi dan peraturan pemerintah

2. Faktor Intern

Adalah penyebab perubahan yang berasal dari dalam organisasi yang bersangkutan yang dapat berasal dari berbagai sumber antara lain:

- Problem hubungan antar anggota
- Problem dalam proses kerja sama
- Problem keuangan

Jenis Perubahan Organisasi

1. Perubahan Terencana

Perubahan terencana adalah perubahan yang dirancang dan diimplementasikan secara berurutan dan tepat waktu sebagai antisipasi dari peristiwa di masa mendatang.

Karakteristik:

- Berbasis tujuan dan sasaran yang jelas.
- Dirancang secara berurutan dan tepat waktu.
- Dilakukan secara proaktif untuk mengantisipasi perubahan.
- Memungkinkan kontrol penuh atas proses implementasi.

Contoh:

- Memperkenalkan produk baru.
- Restrukturisasi organisasi.
- Mengimplementasikan teknologi baru secara bertahap.

Jenis Perubahan Organisasi

2. Perubahan Reaktif

Perubahan reaktif adalah suatu respon bertahap terhadap peristiwa atau situasi yang tidak terduga

Karakteristik:

- Terjadi secara mendadak sebagai respons terhadap pemicu eksternal atau krisis.
- Bersifat refleksif dan kurang dapat diprediksi.
- Sering kali hanya mengatasi gejala masalahnya, bukan akar masalahnya
- Dapat menghasilkan keputusan yang tergesa-gesa karena minimnya perencanaan.

Contoh:

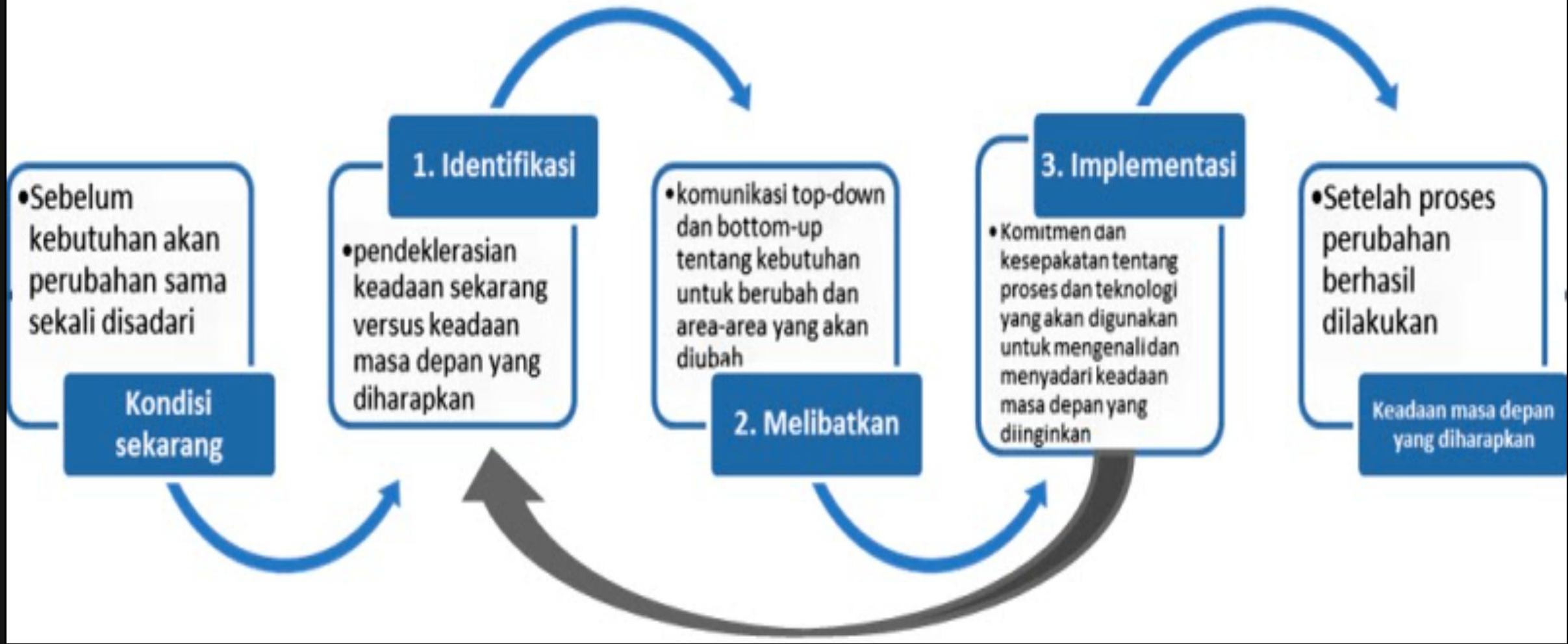
- Menanggapi penurunan permintaan produk secara tiba-tiba.
- Mengatasi dampak bencana alam terhadap operasional.
- Beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar yang drastis.

Langkah Komprehensif dalam Proses Perubahan

1. Mengenalinya kebutuhan akan perubahan
2. Menetapkan tujuan perubahan
3. Mendiagnosis apa yang menyebabkan perlunya dilakukan perubahan
4. Memilih teknik perubahan yang sesuai untuk mencapai tujuan
5. Merencanakan implementasi untuk perubahan
6. Mengimplementasikan perencanaan perubahan
7. Mengevaluasi perubahan dan tindak lanjut

SIKLUS PERUBAHAN

Perubahan adalah proses siklus, seiring dengan kondisi dimana organisasi selalu berbenturan dengan kebutuhan untuk berubah



Gambar 1. Siklus Perubahan Organisasi

1. Tahap identifikasi

- Pada tahap ini, seseorang di dalam organisasi - biasanya pimpinan senior – menyebarluaskan inisiatif untuk mengubah proses organisasi yang ada sekarang.
- Satu suara di level pimpinan tinggi seringkali adalah langkah awal yang mengokohkan kebutuhan untuk berubah.
- Kebutuhan ini kemudian dipresentasikan kepada organisasi dengan cara menggambarkan hal ihwal keadaan organisasi sekarang, dibandingkan dengan visi tentang keadaan masa depan yang diinginkan.

2. Tahap melibatkan semua pihak

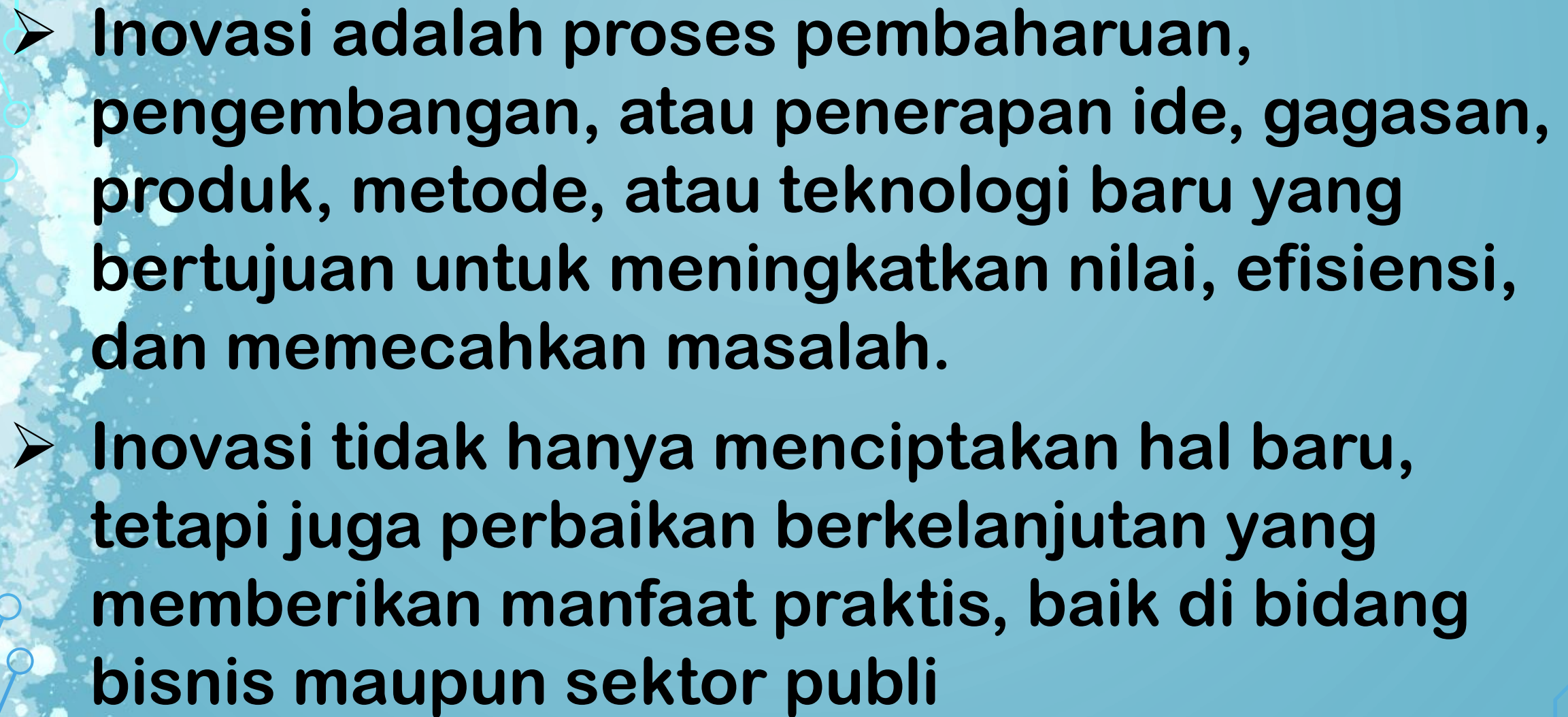
- Semua level dalam organisasi harus dilibatkan dalam dialog perancangan rencana implementasi perubahan.
- Semua orang harus diperbolehkan untuk menampilkan reaksi intelektual, emosional dan psikologis terhadap perubahan yang diinginkan.
- Dengan menyediakan kesempatan ini, berarti organisasi mengkondisikan semua orang untuk terlibat dalam ide perubahan dan untuk menyelaraskan pikiran mereka tentang cara-cara yang dapat membantu semua pihak dalam mengidentifikasi potensi-potensi area yang akan menjadi masalah dan berkontribusi positif pada saat pelaksanaan perubahan nanti.

3. Tahap implementasi perubahan


- Dalam tahap pengimplementasian, strategi perubahan yang sudah dirancang dan dikembangkan pada tahap identifikasi dan pelibatan kemudian diterjemahkan menjadi taktik, atau aksi, untuk maju ke arah kondisi masa depan organisasi yang diinginkan.
- Lagi-lagi, orang menjadi hal yang sangat penting terkait bagaimana proses organisasi dan teknologi diciptakan dan diimplementasikan.
- Orang memiliki pengalaman langsung dengan proses dan teknologi, dan konsekuensinya orang adalah yang paling memahami/mengetahui tentang bagaimana cara mengelola atau menyesuaikan komponen-komponen ini untuk mencapai hasil perubahan yang diinginkan.

What is Innovation?




- 
- **Inovasi adalah proses pembaharuan, pengembangan, atau penerapan ide, gagasan, produk, metode, atau teknologi baru yang bertujuan untuk meningkatkan nilai, efisiensi, dan memecahkan masalah.**
 - **Inovasi tidak hanya menciptakan hal baru, tetapi juga perbaikan berkelanjutan yang memberikan manfaat praktis, baik di bidang bisnis maupun sektor publi**

- Inovasi didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau pemikiran manusia untuk menemukan sesuatu yang baru yang berkaitan dengan input, proses, dan output, serta dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia.
- Inovasi yang berkaitan dengan input diartikan sebagai pola-pola pemikiran atau ide manusia yang disumbangkan pada temuan baru.
- Inovasi yang berkaitan dengan dengan proses banyak berorientasi pada metode, teknik, ataupun cara bekerja dalam rangka menghasilkan sesuatu yang baru.
- Inovasi yang berkaitan dengan output lebih ditujukan pada hasil yang telah dicapai terutama penggunaan pola pemikiran dan metode atau teknik kerja yang dilakukan.
- Ketiga elemen dalam inovasi tersebut sesungguhnya membentuk suatu kesatuan yang utuh. (Makmur & Rohana, 2012:9)



Sebuah inovasi dapat dikatakan berhasil apabila penciptaan dan pelaksanaan proses, produk, jasa dan metode yang baru itu dapat menghasilkan perbaikan kualitas hasil yang efektif dan efisien



Inovasi sangat diperlukan karena cepatnya perubahan lingkungan bisnis yaitu semakin dinamik, sehingga sebuah organisasi harus bisa mengelola inovasi sebagai penentu keberhasilan organisasi untuk menjadi kompetitif.

KUNCI SUKSES ORGANISASI UNTUK MELAKUKAN INOVASI SECARA EFEKTIF

1. *Enterprenueral* strategi yaitu berani mengambil resiko, melakukan pendekatan bisnis yang proaktif dan komitmen manajemen.
2. Struktur organisasi yaitu dengan struktur yang lebih fleksibel, adanya disiplin interfunksional, dan orientasi pada tim kerja lintas fungsional.
3. Iklim organisasi, yaitu iklim yang promotif dan terbuka. Kekuasaan dalam organisasi disebarakan, tidak terpusat pada jenjang atas dan memberikan sistem imbalan yang efektif.

Terima
Kasih!

