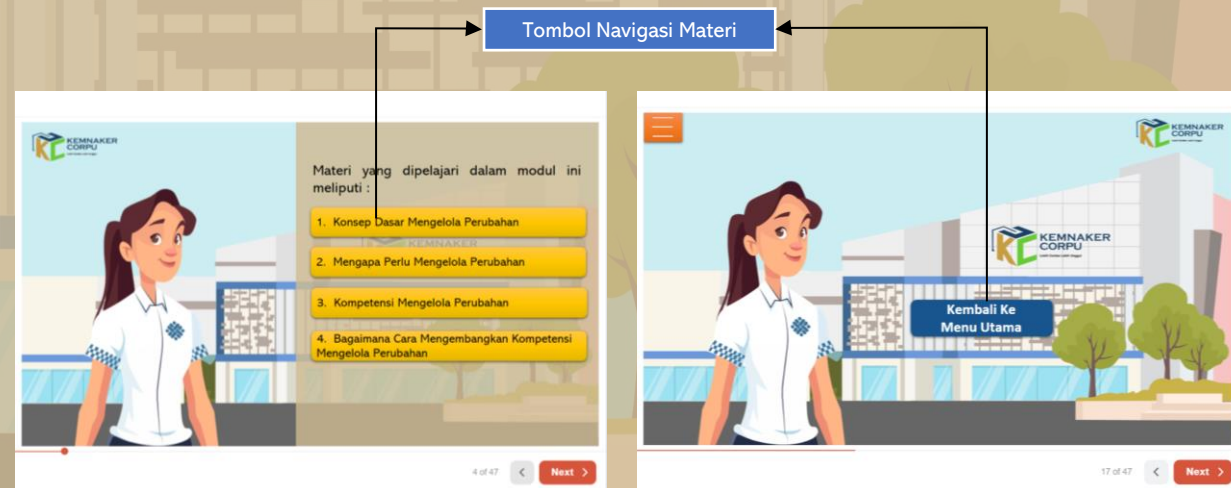
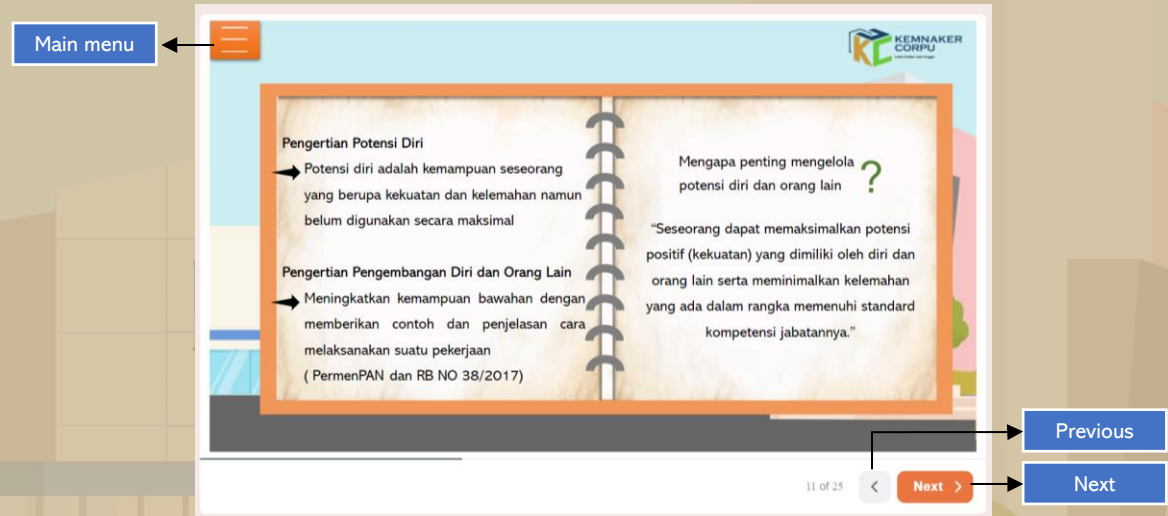


MENGELOLA PERUBAHAN

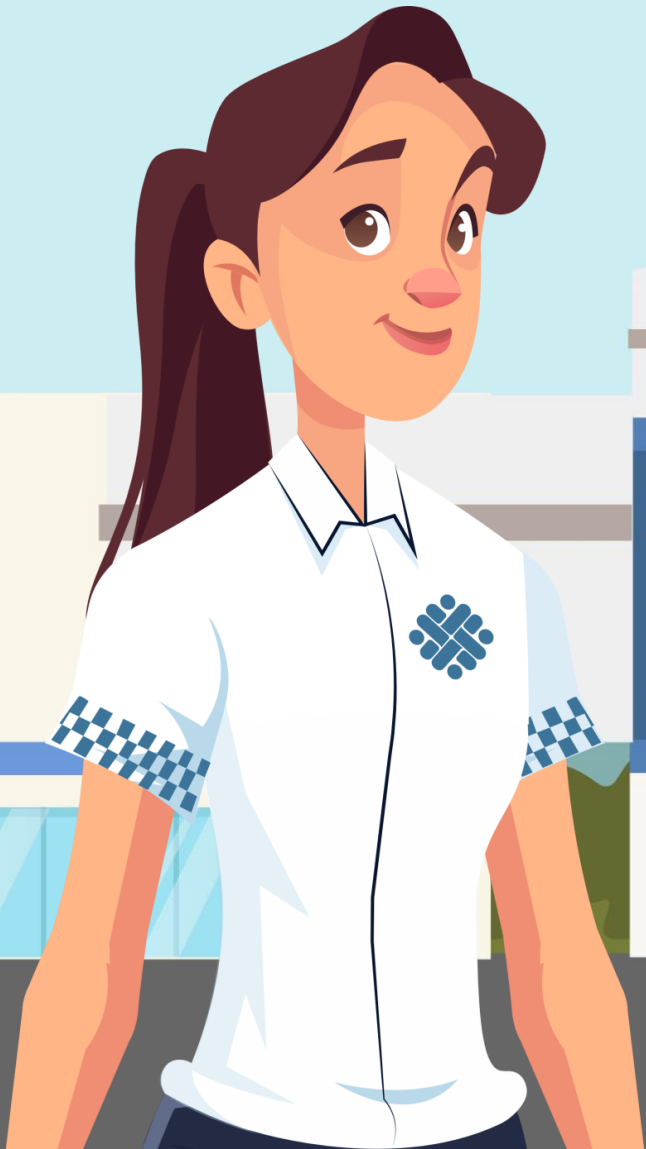
Buka Modul

Petunjuk Penggunaan Modul



Tujuan

Setelah mempelajari modul ini peserta diharapkan mampu memahami konsep dasar mengelola perubahan, kompetensi yang diperlukan dalam mengelola perubahan dan memahami cara Mengembangkan kompetensi mengelola perubahan.



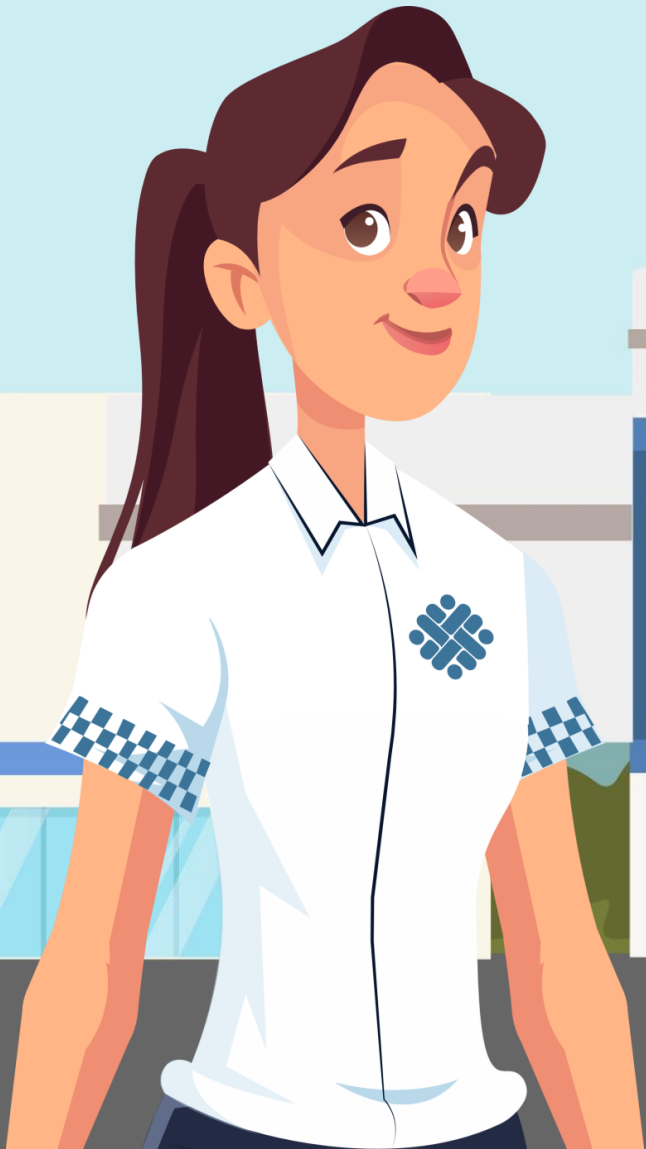
Materi yang dipelajari dalam modul ini meliputi :

1. Konsep Dasar Mengelola Perubahan

2. Mengapa Perlu Mengelola Perubahan

3. Kompetensi Mengelola Perubahan

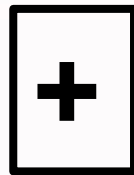
4. Cara Mengembangkan Kompetensi Mengelola Perubahan



KONSEP DASAR MENGELOLA PERUBAHAN

Mulai

Bila mendengar kata perubahan apa yang ada dalam benak anda?



VS



APAKAH PERUBAHAN ITU?

Membuat sesuatu berbeda (Robbin, 2001:543)

Pergeseran dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju keadaan yang diinginkan baik dari sudut struktur, proses, orang atau budaya (potts dan LaMarsh : 2004)

“Perubahan merupakan satu wujud nyata dari kehidupan yang mampu mendorong atau memotivasi seseorang untuk mengubah Sesuatu menjadi bebeda dari sebelumnya melalui sebuah proses yang dapat terjadi dimana saja dan kapan saja” .

Kebutuhan Perubahan (Hursey:2000)

1. Perubahan teknologi terus meningkat
2. Profil demografis berubah
3. Privatisasi bisnis milik Masyarakat bertambah
4. Kemajuan teknologi
5. Tuntutan Pelanggan
6. Persaingan semakin intensif dan menjadi mengglobal

Apakah perubahan organisasi itu?

Tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang diinginkan guna meningkatkan efektivitasnya. Robbins (2006:217) dalam Rahardian (2013,18)



Perlu dikelola agar sesuai dengan tujuan perubahan yakni menjadi organisasi adaptif dan berkinerja tinggi

Apakah mengelola perubahan itu?

Pendekatan terstruktur yang digunakan agar mampu membantu individu, tim, maupun organisasi agar berubah dari kondisi saat ini ke yang lebih baik (Menurut Coffman & Lutes (2007)

Proses, alat, dan teknik yang dipakai untuk mengelola sebuah proses perubahan dari segi individu guna mencapai sebuah hasil yang diperlukan serta untuk penerapan perubahan dengan lebih efektif melalui agen perubahan, tim, dan sistem yang lebih luas. Nauheimer (2007)

9 Resiko Mengelola Perubahan Organisasi

Meremehkan dampak perubahan

Meremehkan proses perubahan

Kurang memiliki kompetensi dalam pengelola perubahan

Pemimpin kurang bertanggungjawab

Struktur organisasi tidak sesuai

Sarpras tidak mendukung

Resistensi

Kurang kerjasama

Kurang tindak lanjut

Penolakan Terhadap Perubahan

1. Kondisi ketidak pastian , kondisi ini akan menyebabkan seseorang resistensi karena mereka merasa sudah mapan dan pasti dengan perubahan maka mereka merasakan ketidakpastian dalam beberapa hal
2. Kebiasaan , kebiasaan ini termasuk di dalamnya adalah kebiasaan dalam mengerjakan sesuatu, hal ini akan berdampak pada harus mengembangkan keterampilan baru sehingga harus mengubah kebiasaan-kebiasaan baru.
3. Factor ekonomi, setiap perubahan memiliki potensi berpengaruh dalam hal ekonomi sehingga berdampak resistensi
4. Rasa aman dan persepsi. Perubahan juga akan berdampak terhadap rasa aman dan ketakutan atas sesuatu yang tidak diketahui.



Kembali Ke
Menu Utama

MENGAPA PERLU MENGELOLA PERUBAHAN

Mulai

Mengapa perlu mengelola perubahan

Banyak manfaat yang diperoleh bila
mampu mengelola perubahan



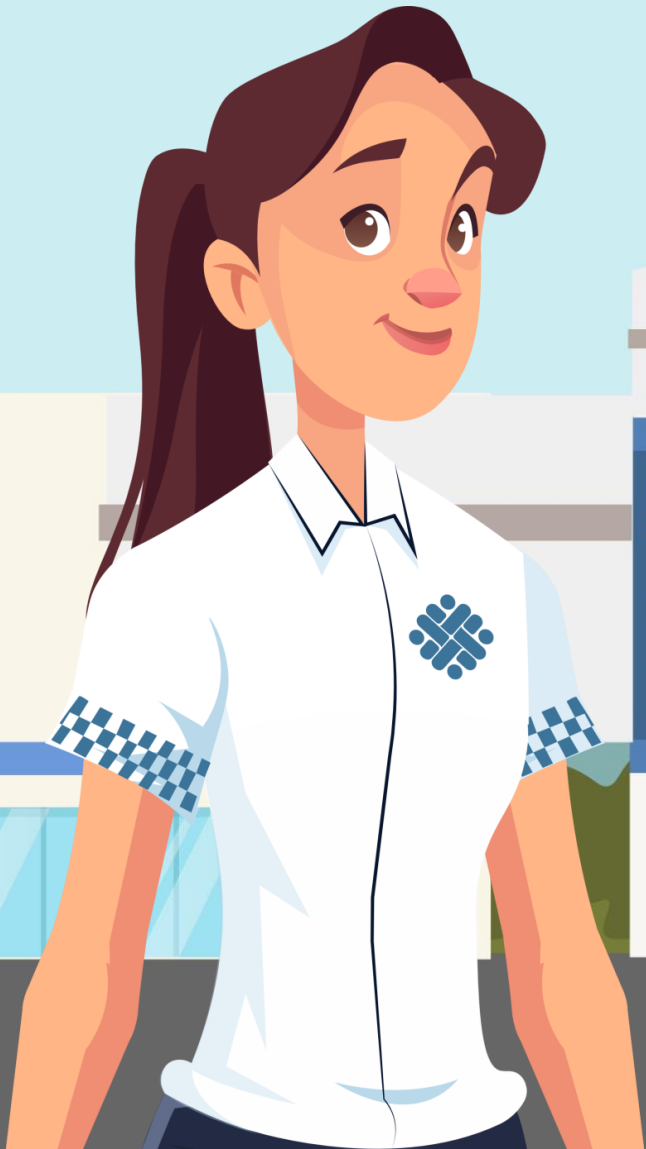
Perubahan adalah transformasi dari keadaan sekarang menuju kondisi yang diharapkan di masa akan datang,

Oleh karena itu terdapat beberapa manfaat perubahan dalam organisasi diantaranya adalah

1. Satu, mendorong adanya inovasi.
2. Pertumbuhan keterampilan, dengan perubahan organisasi memaksa anggota dalam kelompok melakukan peningkatan dalam bidang keterampilan, baik hard skill maupun soft skill,
3. Moral karyawan lebih baik
4. Pengembangan karier serta peningkatan kinerja organisasi menjadi organisasi berkinerja tinggi.



Kembali Ke
Menu Utama



KOMPETENSI MENGELOLA PERUBAHAN

Mulai

**Apakah kompetensi
mengelola
perubahan
tersebut?**

Kompetensi mengelola perubahan berdasarkan Permenpan dan RB Nomor 38 tahun 2017 yakni Kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak bergantung secara berlebihan pada metode dan proses lama, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, memimpin usaha perubahan, mengambil tanggung jawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif.



5 Apakah Kompetensi Mengelola Perubahan?

Kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak bergantung secara berlebihan pada metode dan proses lama, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, memimpin usaha perubahan, mengambil tanggung jawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif.

(Permenpan dan RB nomor 38 tahun 2017)

5 Level Mengelola Perubahan

Level 1	Mengikuti perubahan dengan arahan
Level 2	Proaktif beradaptasi mengikuti perubahan
Level 3	Membantu orang lain mengikuti perubahan, mengantisipasi perubahan secara tepat
Level 4	Memimpin perubahan pada unit kerja
Level 5	Memimpin, menggalang dan menggerakkan dukungan pemangku kepentingan untuk menjalankan perubahan secara berkelanjutan pada tingkat instansi/nasional

LEVEL 2 Indikator Perilaku

Proaktif beradaptasi mengikuti perubahan

1. Menyesuaikan cara kerja lama dengan menerapkan metode/proses baru selaras dengan ketentuan yang berlaku tanpa arahan orang lain
2. Mengembangkan kemampuan diri untuk menghadapi perubahan
3. Cepat dan tanggap dalam menerima perubahan

Apakah anda telah:

Menyesuaikan cara kerja lama dengan menerapkan metode/proses baru selaras dengan ketentuan yang berlaku tanpa arahan orang lain

Pertunya Perubahan Penerapan Teknologi dalam
melaksanakan pekerjaan termasuk dalam
Pemberian Pelayanan



Betindak Proaktif

Indikator Perilaku

Cepat dan tanggap dalam menerima perubahan

1. *"Bukan yang terkuat yang mampu berumur panjang, melainkan yang paling adaptif".
Yaitu, mereka yang selalu menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan(Charles Darwin)*
2. KBBI adaptif adalah mudah menyesuaikan (diri) dengan keadaan.
3. Seseorang sudah sanggup dan pandai dalam menyelesaikan setiap masalah dengan baik dan efektif dalam lingkungannya

**Apakah anda menerapkan indicator perilaku:
Cepat dan tanggap dalam menerima perubahan**

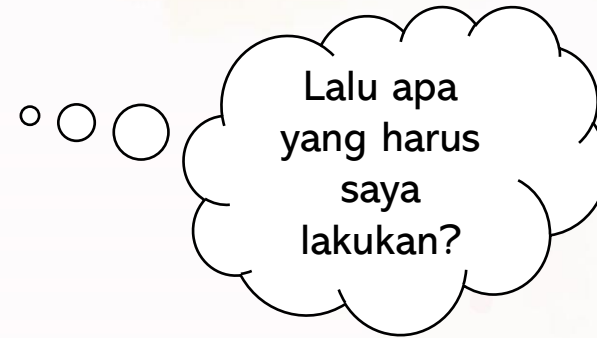
Kita terus bergerak maju, membuka pintu baru, dan melakukan hal-hal baru, karena kita selalu ingin tahu dan ingin tahu terus menuntun kita ke jalan baru.

- Walt Disney -



**Proaktif
menyambut
perubahan**

Sudahkah saya
memiliki indikator ke-
2 dalam mengelola
perubahan?



Apakah reaksi anda

Saat organisasi anda melakukan perubahan?

1. Dengan menyangkal tidak akan mempengaruhi keadaan
2. Menyambut dan menjalankan perubahan adalah kunci untuk menjadi profesional yang bernilai dan berharga
3. Membuat sederhana dan buat target yang menantang



Kembali Ke
Menu Utama

CARA MENGEMBANGKAN KOMPETENSI MENGELOLA PERUBAHAN

Mulai

Tuntutan Cara Kerja ASN

1. Efisien Birokrasi
2. Literasi Digital
3. Pola pikir agile
4. Pelayanan public yang responsive
5. Metode kerja yang terintegrasi dan fleksibel

Mengapa perlu perubahan penerapan teknologi dalam pemberian pelayanan?



Pelayanan cepat dan transparan dan dapat dipantau (tracking

Komunikasi real time dan cepat dalam mengambil keputusan



Menghindari kontak langsung sehingga mencegah terjadinya korupsi

Mengurangi pemanfaatan sarana dan prasarana kantor

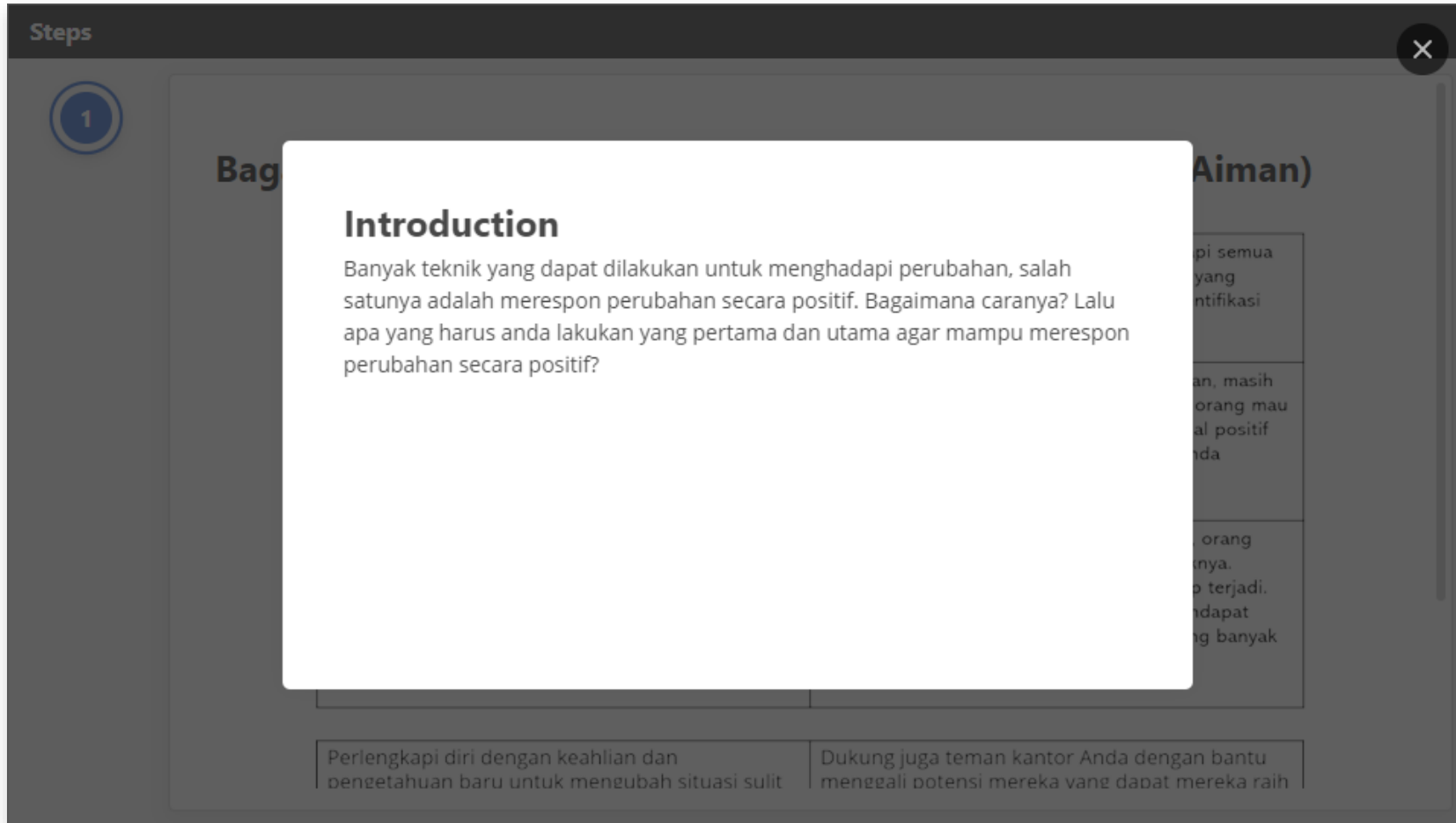


Terjadi efisiensi waktu, biaya, dan tenaga

Tercipta system yang flexible, collaborative, dan connectivity

Interaction

Click the **Interaction** button to edit this object



The screenshot shows a presentation slide with a dark gray background. At the top left, there is a 'Steps' header with a circular icon containing the number '1'. The main content area is a white rectangular box with the following text:

Introduction

Banyak teknik yang dapat dilakukan untuk menghadapi perubahan, salah satunya adalah merespon perubahan secara positif. Bagaimana caranya? Lalu apa yang harus anda lakukan yang pertama dan utama agar mampu merespon perubahan secara positif?

Below the white box, there are two columns of text in a lighter gray font:

- Perengkapi diri dengan keahlian dan pengetahuan baru untuk mengubah situasi sulit
- Dukung juga teman kantor Anda dengan bantu menggali potensi mereka yang dapat mereka raih

On the right side of the slide, there is a vertical list of text fragments, including 'pi semua', 'yang', 'ntifikasi', 'an, masih', 'orang mau', 'al positif', 'nda', 'orang', 'nya.', 'o terjadi.', 'ndapat', 'g banyak'.

Pentingnya Respon Positif

Respon positif
merupakan hasil
pemikiran positif

Respon positif
hasil positif

Kinerja Optimal

3 Pola Dasar Pengembangan

Pola Pikir

Pola tertentu yang dimiliki seseorang dan tergantung Apa yg terdapat dlm pikirannya

Pola Perilaku

Perilaku mempengaruhi pengalaman seseorang, sebaliknya pengalaman akan mempengaruhi sistem berpikir ybs.

Pola Keyakinan

Merupakan inti dari segala sesuatu yang kita yakini sebagai realitas / kebenaran

Bill Gould Pakar *Transformational Thinking*

Memandang perubahan secara positif

Apakah Pola Pikir Positif itu?

Bukan yang terkuat yang mampu berumur panjang,
melainkan yang paling adaptif. Yaitu, mereka yang selalu
menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan.

- Charles Darwin -

Pola Pikir Positif

“Berpikir positif adalah sikap mental dan emosional yang berfokus pada sisi terang kehidupan dan mengharapkan hasil yang positif.” Remez Sasson

Pola pikir positif : kecenderungan untuk fokus pada sisi baiknya, mengharapkan hasil yang positif, dan menghadapi tantangan dengan pandangan yang positif.

Karakteristik Pola Pikir Positif

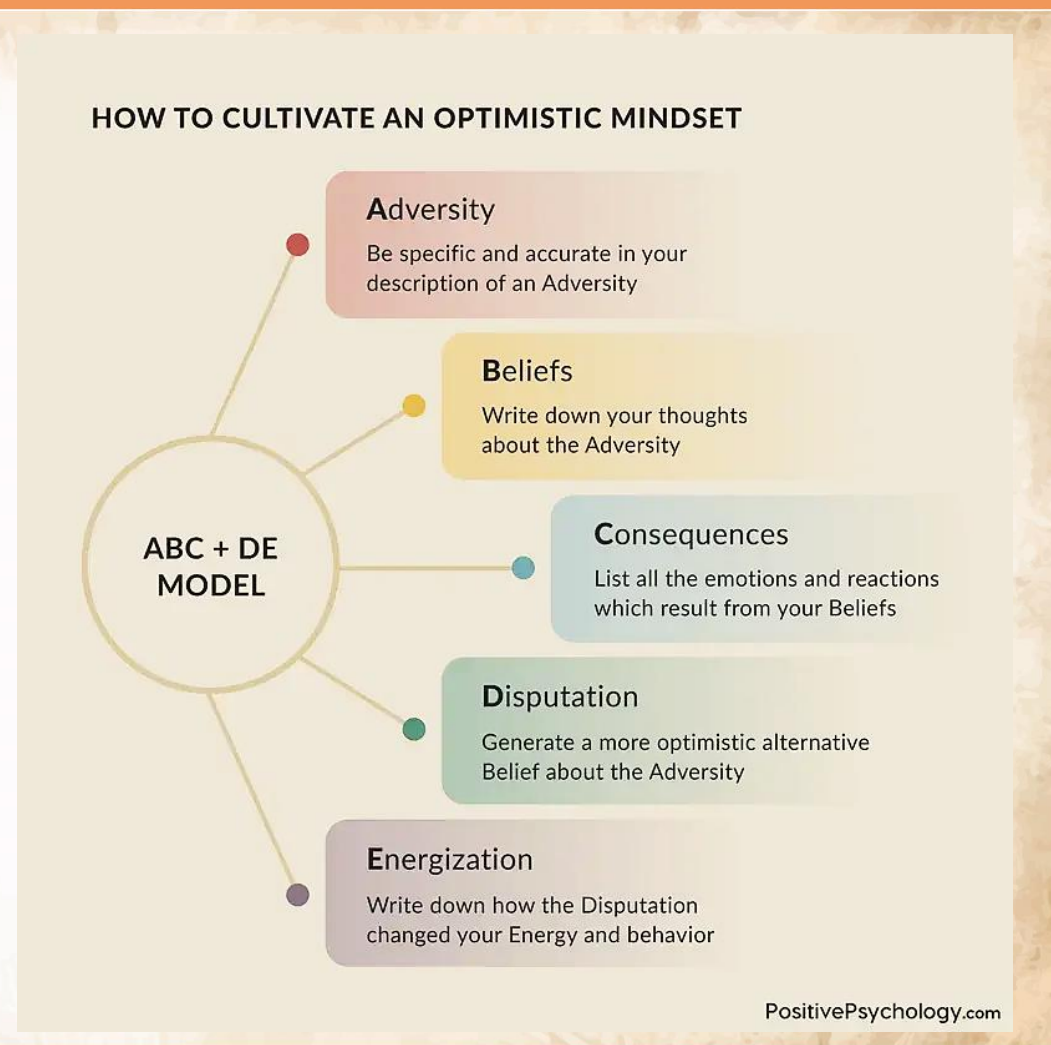
1. Melihat masalah sebagai tantangan
2. Menikmati hidup
3. Pikiran terbuka untuk menerima saran dan ide
4. Buang sikap mental negatif
5. Mensyukuri apa yang dimilikinya
6. Tidak mendengarkan gosip tak menentu
7. Tidak bikin alasan, tapi langsung bikin tindakan
8. Menggunakan Bahasa Positif
9. Peduli dengan citra diri. (Lukman Hakim)

Bagaimana Mengembangkan Pola Pikir Positif?

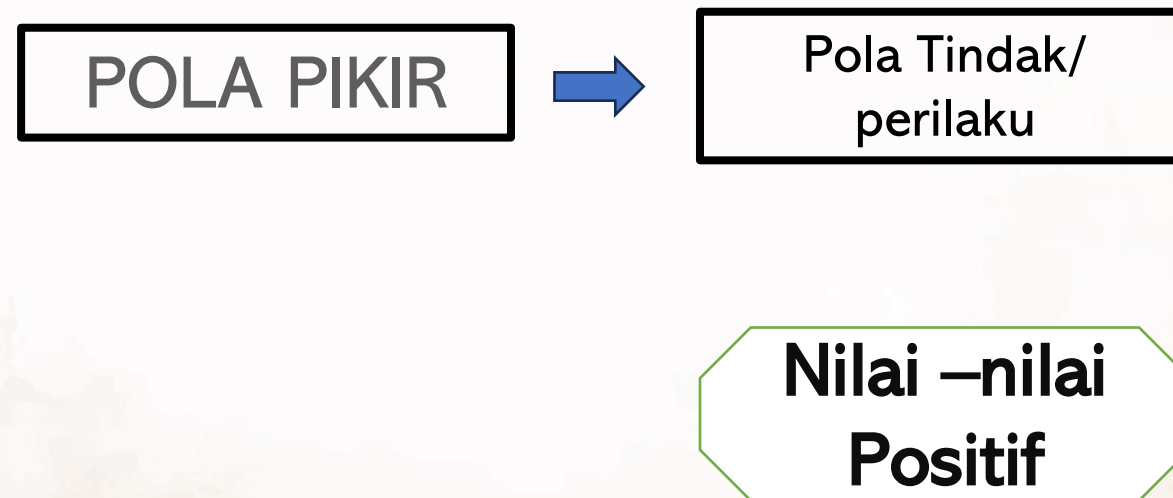
<https://positivepsychology.com/positive-mindset/>

1. Perhatikan pikiran dan ucapanmu
2. Perhatikan informasi yang masuk dalam otak anda
3. Jadilah realistis
4. Hadapi tantangan yang datang /Berhenti cari validasi
5. Tidak ada kata terlambat untuk belajar

Bagaimana Mengembangkan Pola Pikir Positif? Dengan ABC + DE MODEL



Dampak Mengembangkan Pola Pikir Positif



Mengelola Perubahan Bagi Pejabat Fungsional Pertama

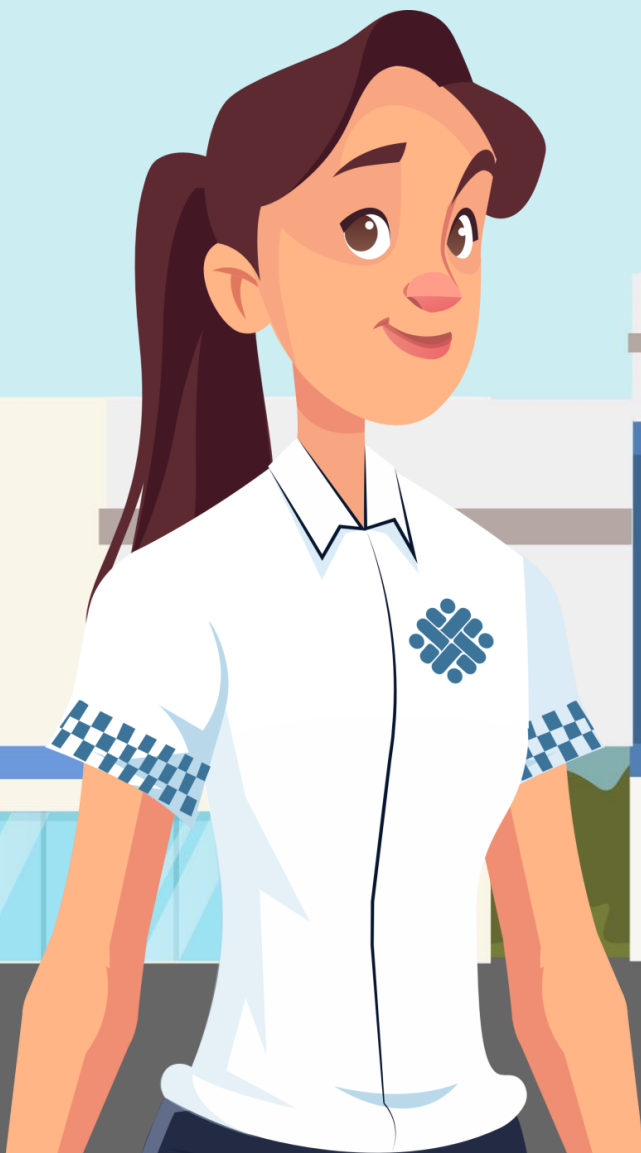
Cara bekerja disesuaikan dengan tugas

Menggunakan teknologi

Berorientasi pada kebutuhan jabatan saat ini dan yang akan datang

Perubahan-perubahan
apakah yang anda
lakukan sebagai
Pejabat fungsional
Pratama?







Click the **Quiz** button to edit this object

Lengkapi data berikut ini

Name*

Email*

Feedback

1. “Apa pun pekerjaan yang kamu geluti, cintailah dan syukurilah”.
2. “Hidup tak akan menjadi beban jika kau bisa menjalaninya dengan ikhlas”.
3. “Obat terbaik dari segala kesulitan adalah kesabaran”.
4. “Bersiaplah dalam kesunyian dan biarkan kesuksesanmu membuat kebisingan”.

Kesimpulan

1. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh ASN termasuk Pejabat fungsional adalah Kompetensi Manajerial. Kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
2. Kompetensi manajerial digabungkan dengan kompetensi teknis dan sosial kultural akan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Terdapat 8 variabel kompetensi manajerial salah satu diantaranya adalah kompetensi mengelola perubahan.
3. Mengelola perubahan adalah Kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak bergantung secara berlebihan pada metode dan proses lama, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, memimpin usaha perubahan, mengambil tanggung jawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif.
4. Level kompetensi untuk pejabat fungsional dalam mengelola perubahan adalah level ke 2 yakni proaktif dalam mengelola perubahan dengan 3 indikator perilaku.
5. Pentingnya mengembangkan potensi ini dalam mengelola perubahan. Mulailah dengan mengelola pola pikir anda, mengelola perilaku anda dan mengelola kinerja anda.



Terima kasih

Penulis naskah : Dr. Wahyu Suprpti Rr, M.M., M.P.Psi-T.

Penyunting naskah : Renny Retnowatie, S.Pd., M.A.

Tim Kreatif :

1. Creative Designer - Intan Chumalasari, S.Kom
2. Layout Designer – Yanti, S.E
3. Voice Over Talent - Esa Putri Khairunnisa

Versi 2.1.23