



DR. MUH KHAMDAN

Widyaiswara Badiklat Kumham Jateng

22 Maret 2024

MANAJEMEN PERUBAHAN / ACTION PLAN

Pelatihan Administrasi Perkantoran Modern

2021/06/26 07:40

Profil Pemateri

Lahir di Jepara, Jawa Tengah

PENDIDIKAN

1. S1 IAIN Kudus, Pendidikan Agama Islam (2007)
2. S2 UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Studi Perdamaian (2015)
3. S3 UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Studi Perdamaian (2021)

PENGALAMAN

1. Widyaiswara Kemenkumham (IV/b)
2. Pengajar (Dosen dan Pendidik)
3. Paradigma Institute (Media)
4. Sekretaris Dewan Kota Semarang, Perhimpunan Pers Mahasiswa Indonesia (PPMI)

PUBLIKASI

1. Pesantren di Dalam Penjara (2012)
2. Negosiasi Hukum dan Politik (2013)
3. HAM bagi Narapidana (2014)
4. Bina Damai Terorisme (2015)
5. Politik Identitas dan Kontestasi Kuasa (2022)



Hp. 081326193918

Email: khamdanwi@gmail.com

- Tjitra Mas Residence Blok F2 No. 20-21 Kalisuren 4/1 Tajurhalang Bogor
- Jl. Sapta Marga II No. 182 Kel. Kembangarum 2/4 Semarang Barat – Kota Semarang



Tujuan Pembelajaran



Manajemen Perubahan

Strategi melakukan perubahan untuk peningkatan kinerja organisasi dan individu

- Pola Pikir
- Budaya Kerja
- Adaptasi Perubahan



Data Evaluasi Pembelajaran



Pencapaian Indeks Profesionalitas ASN



Implementasi Kemenkumham
Corporate University



Data Evaluasi Pasca-Pelatihan

Manajemen Perubahan dalam Pelatihan



EVALUASI PEMBELAJARAN
DITENTUKAN BANYAK PIHAK
DAN BANYAK FAKTOR

Obyektivitas penilaian untuk dapat mengetahui penguasaan atas kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosiokultural



Absen dan Sikap Perilaku (25 %)



Ujian Akademik (25 %)



Penugasan Materi (20 %)



Rencana Aksi (30 %)



إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ

(Ar-Ra'du: 11)

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia

Pengantar; Perubahan di Sekitar Kita



Kemunduran suatu organisasi dan era, justru bisa terjadi di era puncak kegemilangan. Itulah **yahoo!** Dalam posisi puncak tanpa adanya perubahan dan inovasi, tergerus persaingan teknologi informasi.

Mengapa Yahoo bisa runtuh, dan bagaimana pesaingnya bisa menggantikan kedigdayaannya?



Fenomena Open AI



ChatGPT

copy.ai

insta|text

Generative Pre-trained Transformer

- Penyedia Informasi, dengan *Key Prompt* (Perintah Kunci)
- Pemberi Saran



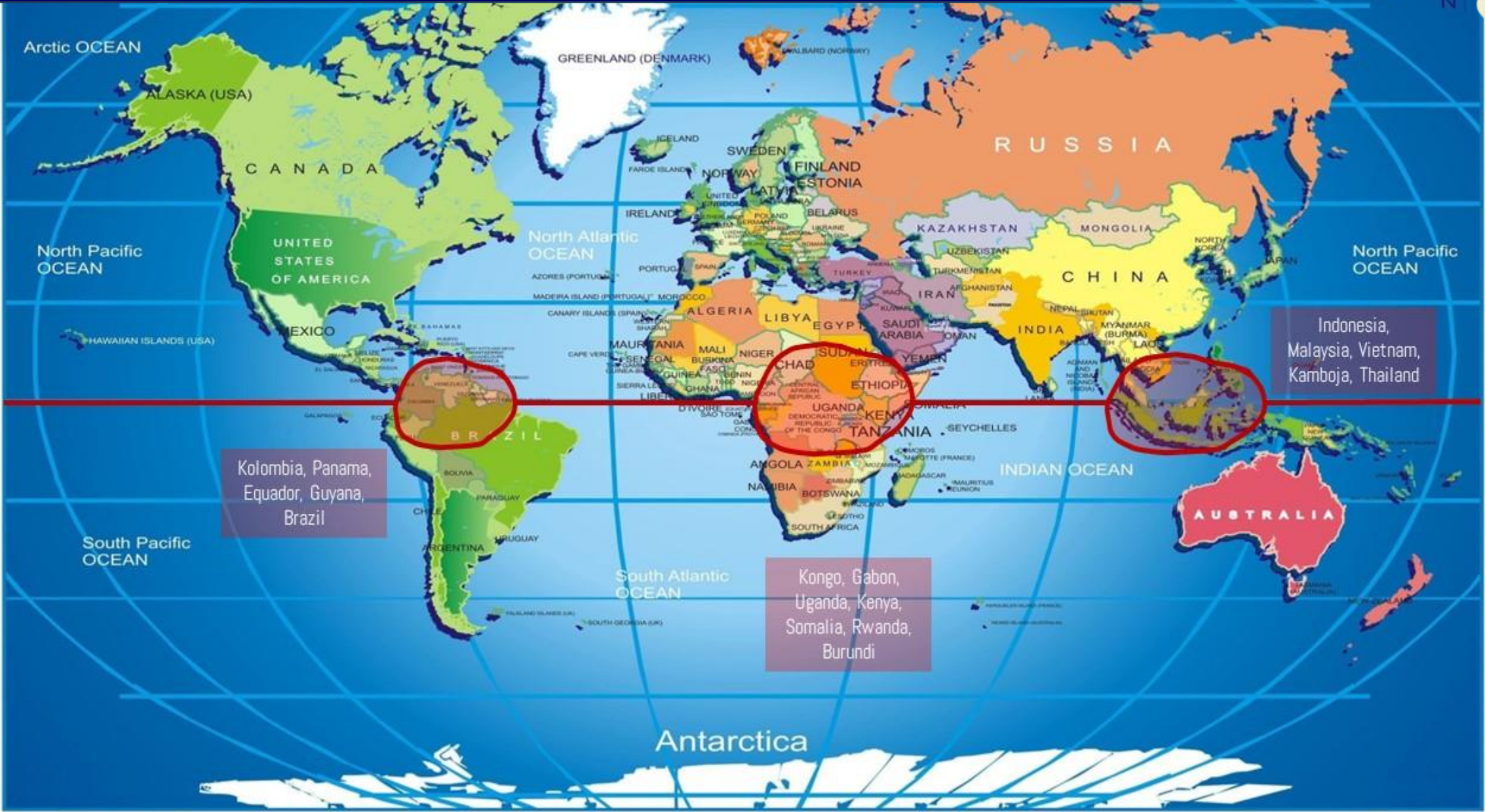
Jasper

Eleven
Labs



EinsteinGPT

Perbandingan Lingkungan Dunia



Arah Transformasi UU ASN yang Baru



UU Nomor 20 Tahun 2023 Tentang ASN memberi tuntutan bagi organisasi pemerintah dan aparatur untuk bertransformasi dalam kondisi adaptif



Transformasi
Rekrutmen dan
Jabatan ASN



Kemudahan
Mobilitas Talenta
Nasional



Percepatan
Pengembangan
Kompetensi



Penataan Tenaga
Non-ASN



Reformasi
Pengelolaan Kinerja
& Kesejahteraan



Digitalisasi
Manajemen ASN

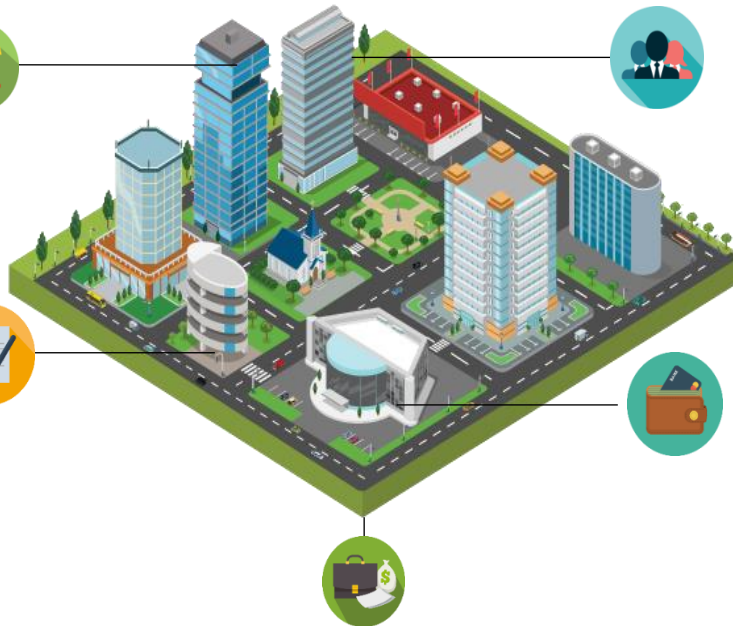


Penguatan Budaya Kerja
dan Citra Institusi

Konsepsi Manajemen Perubahan



Strategi terarah dan terstruktur, mengatasi masalah organisasi dan kebutuhan organisasi



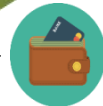
Strategi pembentukan *governing body* dan kepemimpinan adaptif untuk melahirkan terobosan inovasi



Strategi penyusunan tahapan-tahapan kegiatan menuju adanya perubahan dan penerapan inovasi



Memastikan strategi menuju organisasi pembelajar dalam pengembangan kompetensi



Strategi pemanfaatan sumber daya organisasi, baik tim, stakeholder, dan sumber daya lain



Proses menyusun strategi untuk melakukan perubahan guna **meningkatkan kinerja** individu dan organisasi, **berdasarkan analisis** dan antisipasi perubahan lingkungan strategis

Manajemen Perubahan dalam Kepegawaian



1

Perencanaan

Proses perencanaan kebutuhan pegawai

2

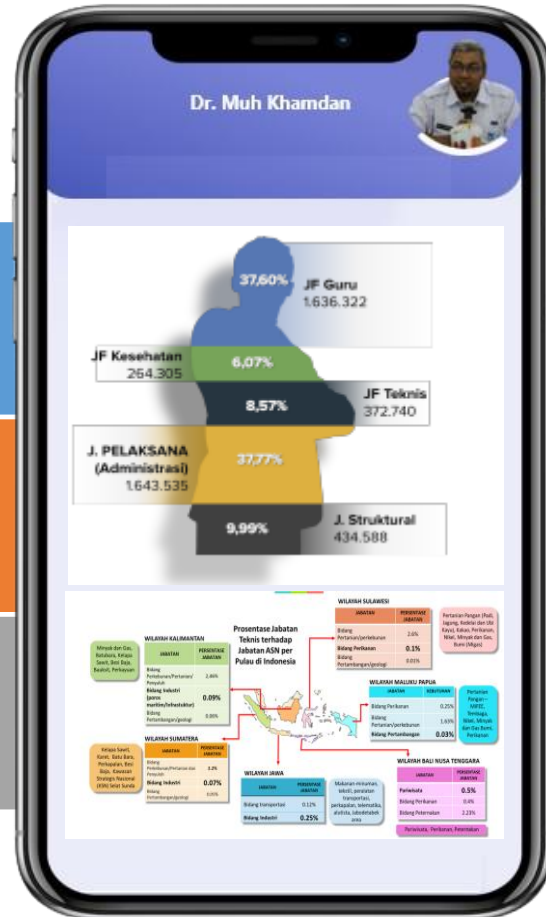
Perekrutan

Seleksi sesuai analisis kebutuhan dan beban kerja

3

Pengembangan

Kompetensi untuk mendukung produktivitas



Penilaian

Kinerja yang baik dan buruk perlu ada apresiasi

4

Promosi

Pengembangan karir dan penyegaran organisasi

5

Purnabakti

Pemberian penghargaan dan kesejahteraan

6

Proses Bisnis Administrasi Kepegawaian

9

01

- Analisis Beban Kerja
- Analisis Kebutuhan SDM

02

- Pengelolaan Data Pegawai
- Pengelolaan Identitas Pegawai

03

- Pengaturan Gaji Pegawai
- Pengelolaan Tunjangan dan Pendapatan Lain

04

- Pengelolaan Kehadiran
- Pengelolaan Cuti dan Penugasan

05

- Pengelolaan Kinerja
- Pengelolaan Promosi dan Penghargaan

06

- Pengelolaan Pengembangan SDM
- Penanganan Konflik dan Sengketa Pegawai

Merencanakan Perubahan / Action Plan

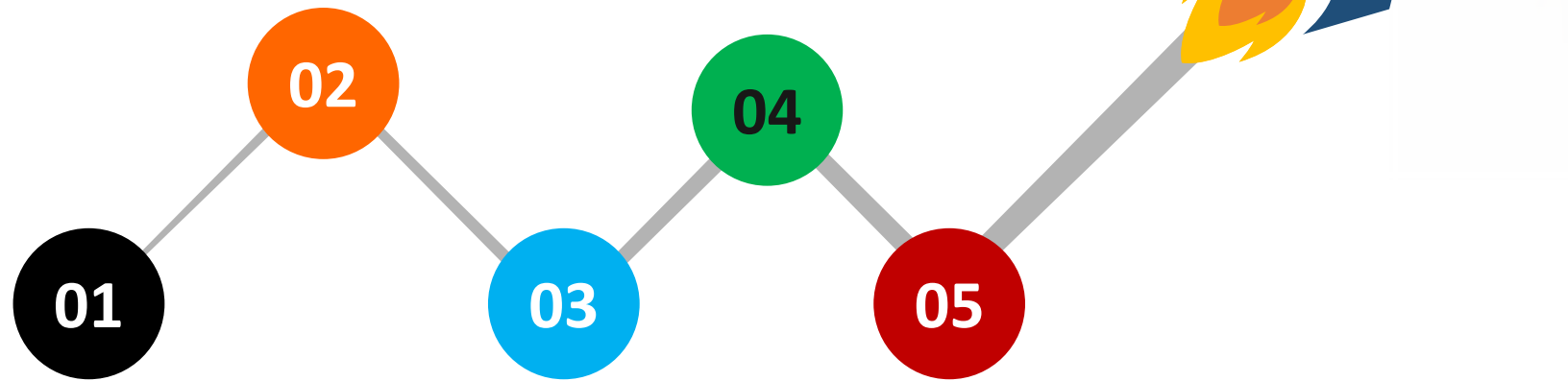


GAGASAN

Memecahkan Masalah

SUMBER DAYA

Memetakan kekuatan SDM,
Anggaran, Regulasi, dll



01

02

03

04

05

IDENTIFIKASI

Menganalisis
Permasalahan Kinerja
Organisasi / Individu

DESAIN KEGIATAN

Menyusun tahapan-
tahapannya perubahan

STAKEHOLDER

Menyusun pihak-pihak
yang terkait dalam
perubahan

Analisis Masalah dan Kebutuhan Organisasi



Deskripsi Isu Masalah disebutkan dengan kalimat negatif:

- Kurangnya
- Belum adanya
- Tidak berjalannya
- dll

Teknik Analisis Masalah dan Kebutuhan



Pemilahan atau menapis isu dilakukan untuk memilih isu yang menjadi prioritas ditangani. Hal ini sebagai konsekuensi bahwa setiap isu, dapat diselesaikan dengan ketepatan analisis yang paling memiliki dampak.



Analisis APKL

(Aktual – Problematik – Kekhalayakan – Layak)



Analisis USG

(*Urgency, Seriousness, Growth*)

Teknik Analisis Pemilihan Isu (APKL)



ISU	A	P	K	L	Jumlah	Prioritas
Tidak adanya update data alat biometrik	5	3	4	4	16	2
Belum berjalannya <i>Check list</i> berkala kontrol alat pengamanan elektronik	5	4	3	3	15	3
Tidak ada sosialisasi SOP Perawatan alat pengamanan elektronik	5	5	5	4	19	1

*Bagaimana
menilai kualitas
kriteria?*

SETIAP KRITERIA DIBERI SKOR NILAI 1-5
DIMANA ANGKA 5 ► SANGAT !

Berdasarkan Analisis Penilaian Kualitas Isu dengan Kriteria APKL, maka isu yang dipilih adalah isu **“Tidak Ada Sosialisasi SOP Perawatan Alat Pengamanan Elektronik”**.

Contoh Analisis USG



NO	ISU	KRITERIA			JUMLAH
		U	S	G	
1	Tidak adanya update data alat biometrik	4	2	2	8
2	Belum berjalannya Check list berkala kontrol alat pengamananelektronik	4	3	3	10
3	Tidak ada sosialisasi SOP Perawatan alat pengamanan elektronik	5	4	5	14

Berdasarkan analisis USG di atas, maka isu yang dipilih adalah **“Tidak ada Sosialisasi SOP Perawatan Alat Pengamanan Elektronik”**.

Tabel 4. Deskripsi Kriteria *URGENCY*

Nilai	Indikator	Deskripsi Indikator
5	Sangat Mendesak	Harus ditindaklanjuti dalam kurun waktu 1 Bulan
4	Mendesak	Harus ditindaklanjuti dalam kurun waktu 3 Bulan
3	Cukup Mendesak	Harus ditindaklanjuti dalam kurun waktu 6 Bulan
2	Kurang Mendesak	Harus ditindaklanjuti dalam kurun waktu 1 Tahun
1	Tidak Mendesak	Harus ditindaklanjuti dalam kurun waktu > 1 Tahun

Tabel 5. Deskripsi Kriteria *SERIOUSNESS*

Nilai	Indikator	Deskripsi Indikator
5	Sangat Serius	Dampak isu akan berpengaruh pada satu unit B2TP dan mitra kerja
4	Serius	Dampak isu akan berpengaruh pada satu unit B2TP
3	Cukup Serius	Dampak isu akan berpengaruh pada Subbidang Pengujian Pati dan Produk Pati Industri
2	Kurang Serius	Dampak isu akan berpengaruh pada semua analis
1	Tidak Serius	Dampak isu akan berpengaruh pada individu analis

Tabel 6. Deskripsi Kriteria *GROWTH*

Nilai	Indikator	Deskripsi Indikator
5	Sangat Cepat Memburuk	Memburuk dalam kurun waktu 1 Bulan
4	Cepat Memburuk	Memburuk dalam kurun waktu 3 Bulan
3	Cukup Cepat Memburuk	Memburuk dalam kurun waktu 6 Bulan
2	Kurang Cepat Memburuk	Memburuk dalam kurun waktu 1 Tahun
1	Tidak Cepat Memburuk	Memburuk dalam kurun waktu > 1 Tahun

Teknik Pendalaman Isu



Fishbone

Diperkenalkan oleh Dr. Kaoru Ishikawa, ahli pengendalian kualitas produk industri Jepang, dengan menelusuri factor-factor penyebab dan akibat

SWOT

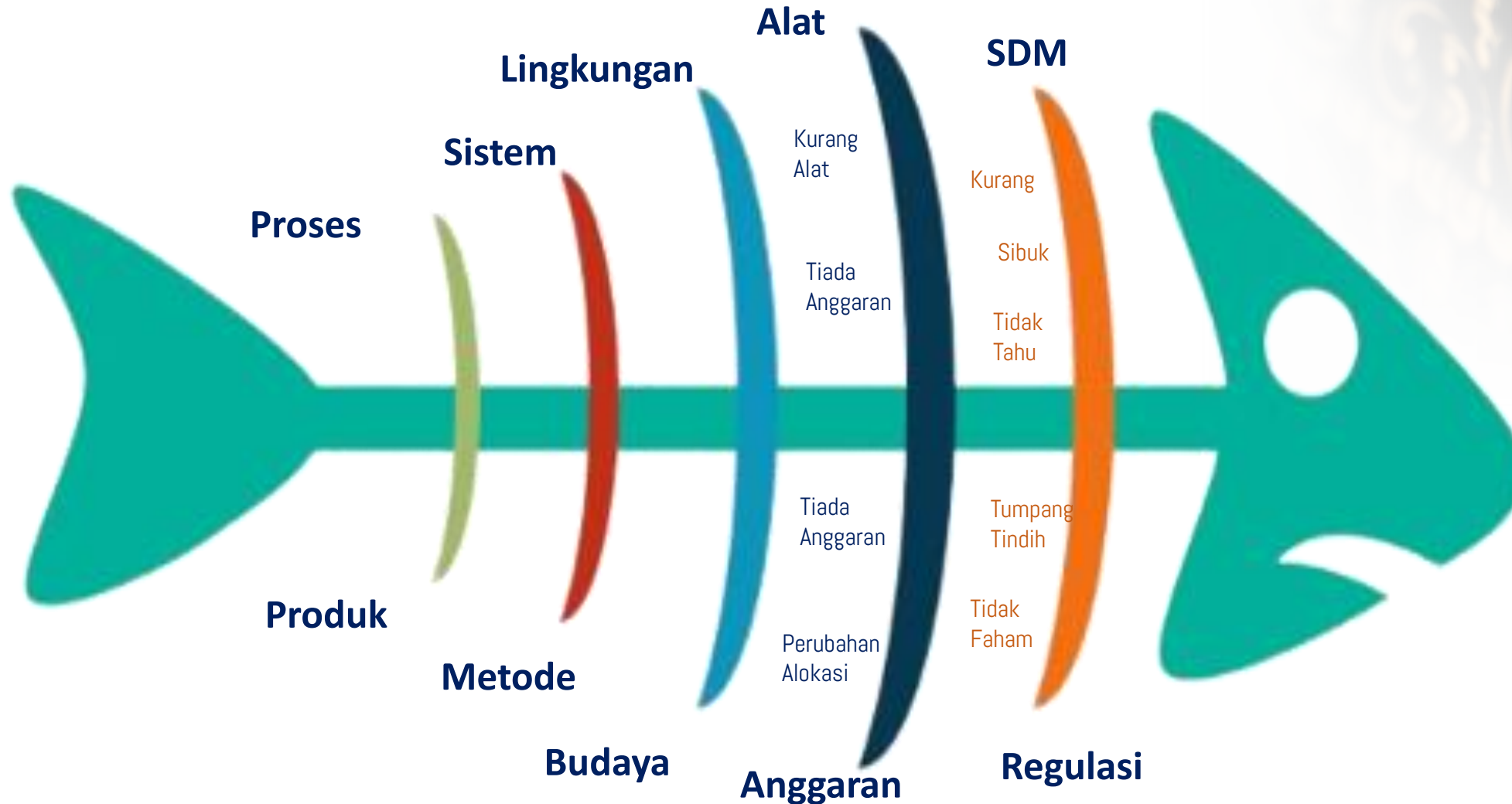
Mengetahui sisi positif dan negative dari perbandingan kondisi internal dan eksternal untuk menemukan alternative solusi pemecahan

Mind Mapping

Mengetahui hubungan sebab akibat dan saling keterkaitan sejumlah faktor yang menjadi penyebab suatu masalah



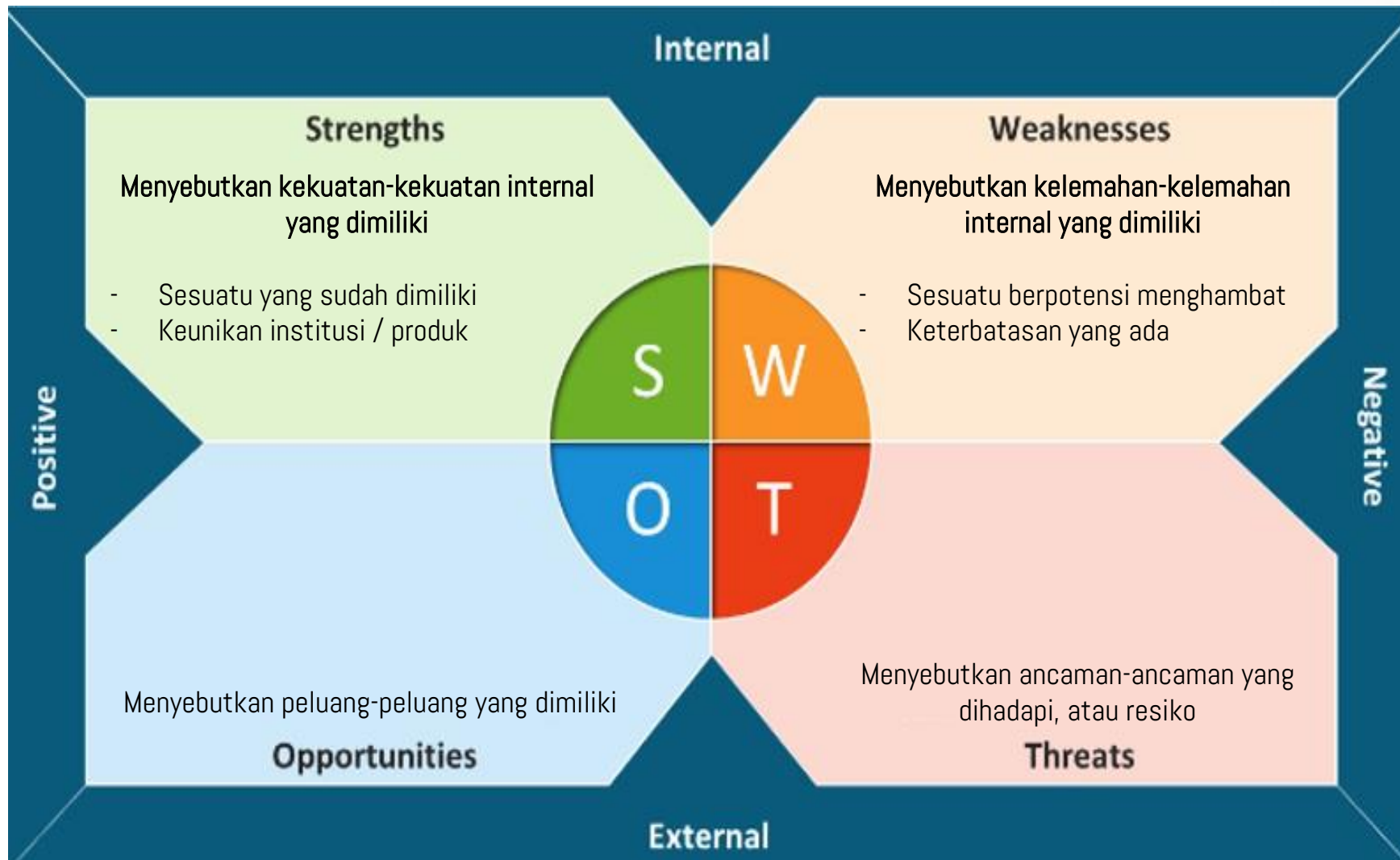
Teknik Pendalaman Isu (*Fish Bone*)



Tidak ada Sosialisasi SOP Perawatan Alat Pengamanan Elektronik

Catatan : Kategori bisa dibuat sendiri sesuai konteks isu/masalah.

Teknik Pendalaman Isu (SWOT)



- ❑ Kejelasan Tujuan
- ❑ Melalui Brainstorming
- ❑ Menemukan Strategi, termasuk sentiment analysis

Instrumen Diagnosa Masalah



ANALISIS PENYEBAB MASALAH

- Fishbone Diagram
- Causal Map
- Pohon Masalah

IDENTIFIKASI ALTERNATIF SOLUSI

- Analisis Medan Kekuatan
- SWOT

MEMILIH MASALAH PRIORITAS

- Urgency, Seriousness, Growth (USG)
- Likert APKL

PEMILIHAN ALTERNATIF SOLUSI

- Cost Benefit Analysis
- Teori Tapisan Mc. Namara



Tidak ada Kebakuan Format

Hal yang terpenting adalah, peserta mampu menjelaskan perubahan apa yang akan dilakukan setelah pelatihan selesai

Hal tersebut sebagai basis data evaluasi pasca Pelatihan, untuk mengukur keberhasilan atau nilai tambah pelatihan



- 1 Analisis Masalah dan Kebutuhan
- 2 Inovasi dan Gagasan Perubahan
- 3 Tahapan-Tahapan Kegiatan
- 4 Pemanfaatan Sumber Daya
- 5 Perwujudan Menuju Organisasi Pembelajar

Format *Action Plan*

Form *Action Plan* / Rencana Aksi Pelatihan Administrasi Kepegawaian

Nama Peserta :
Topik / Substansi :
Lokasi Aksi :
Judul Aksi :

A. Identifikasi Isu Masalah dan Kebutuhan

1. Masalah 1
2. Masalah 2, dst
3. Penetapan Masalah Prioritas

B. Terobosan Inovasi dan Gagasan Solusi

Pemilihan Solusi Alternatif dan Inovasi

C. Tahapan Kegiatan dan Hasil Capaian

No	Nama Kegiatan	Target Tahapan Capaian			Waktu
		Output Kegiatan	Output Proses	Output Produk	

D. Pemanfaatan Sumber Daya

(SDM, Stakeholder, Regulasi, Sarana, Lingkungan Kerja, dll)

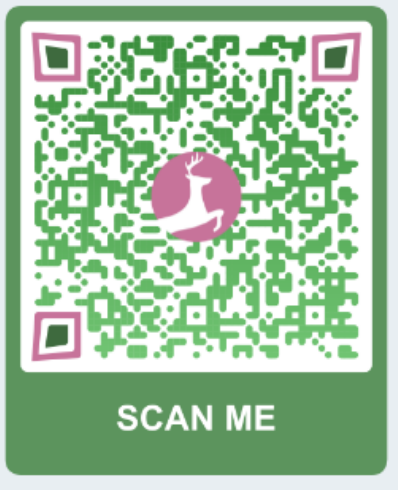
E. Mitigasi Risiko atau Identifikais Kendala

F. Strategi Pengembangan Kompetensi untuk Perubahan



- Susun dalam bentuk dokumen file pdf
- Buat bahan paparan presentasi seminar dalam file Ppt maupun lainnya





Terima Kasih

Selamat Mengabadikan Pengetahuan, menjadi aset intelektual untuk orang lain dan generasi mendatang