

Analisis manajemen perubahan pada reformasi birokrasi Badan Kepegawaian Negara = The analysis of the change management process in the bureaucratic reform of Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Novi Kavitasari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20473509&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Manajemen perubahan merupakan suatu proses yang dibutuhkan untuk mengelola perubahan dalam reformasi birokrasi. Manajemen perubahan dilakukan untuk memastikan bahwa program-program yang dilaksanakan dalam reformasi birokrasi berjalan dengan lancar dengan mengurangi resiko resistensi yang mungkin terjadi seminimal mungkin. Manajemen perubahan berkaitan dengan pengelolaan program dan sumber daya manusia. Untuk itu, dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kesiapan pegawai dalam menghadapi reformasi birokrasi dan menggambarkan proses manajemen perubahan dalam reformasi birokrasi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode ADKAR untuk melihat lima dimensi yang berhubungan dengan kesiapan pegawai dan metode proses manajemen perubahan Lewin yaitu unfreezing, movement/changing, dan refreezing. Penelitian ini menggunakan pendekatan post-positivist dimana teori ADKAR dan Lewin menjadi dasar analisis temuan penelitian. Data diperoleh dari wawancara, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara proses manajemen perubahan yang dilakukan dengan kesiapan berubah dari pegawai. Namun di tengah kurang maksimalnya manajemen perubahan yang dilakukan, BKN tetap dapat melaksanakan program-program reformasi birokrasi.

ABSTRACT

Change management is a process that needed to manage change in bureaucratic reform. Change management is done to ensure that programs implemented in bureaucratic reform are running smoothly by reducing the risk of resistance that may occur. Change management related to program management and human resources aspect. Therefore, in this study aims to describe the readiness of employees in the face of bureaucratic reform and describe the process of change management in the reform of the bureaucracy. This research uses ADKAR method to see five dimensions related to employee readiness and change management method of Lewin that is unfreezing, movement changing, and refreezing. This study used a post positivist approach in which the theory of ADKAR and Lewin became the basis of analysis of research findings. Data were obtained from interviews, and literature studies. The results show that there is a gap between the change management process done with the readiness to change from the employee. However, in the middle of the lack of maximum management of changes made, BKN can still implement bureaucratic reform programs.