



Judul Buku : **Manajemen Perubahan Menuju Organisasi Berkinerja Tinggi**
Penulis : **Yusup Suwandono dan Vivie Vijaya Laksmi**
Penerbit : **Deepublish**
Tahun Terbit : **2019**
ISBN : **978-623-209-753-7**
Jumlah Halaman : **vii+54**

Pada bab pertama yaitu pendahuluan, buku ini menjelaskan kepada kita bahwa membuat perubahan dalam suatu organisasi atau kelompok berarti membantunya mengubah keadaan sekarang menjadi keadaan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan efektivitas. Tujuan perubahan adalah membantu perusahaan menjadi lebih baik dalam menghadapi berbagai situasi dan membuat karyawan bekerja lebih efisien. Perubahan harus dijalankan untuk bisa bertahan, sehingga organisasi yang mengalami perubahan akan menghadapi tantangan-tantangan baru. Motivasi, komunikasi, partisipasi, mengelola transmisi dan melanjutkan momentum perubahan adalah hal-hal yang dapat kita lakukan untuk mengelola perubahan. Semangat untuk berubah juga harus kita miliki sehingga perlu adanya sumber daya untuk mendukung terjadinya perubahan.

Menerapkan manajemen perubahan menjadi hal yang sangat penting walau tidak semua perubahan menghasilkan respon positif. Akan ada pihak yang pro dan kontra dalam melaksanakan perubahan. Maka peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam situasi ini. Pemimpin juga perlu memahami mengapa organisasi melakukan perubahan, baik perubahan inovatif maupun perubahan strategis. Pada buku ini dijelaskan perubahan inovatif adalah

perbaikan secara kontinyu dalam kerangka sumber daya yang ada sedangkan, perubahan strategis adalah perubahan melakukan sesuatu yang baru.

Buku ini mengatakan, perubahan bias dibagi menjadi 2 kategori yaitu, perubahan yang direncanakan dan tidak direncanakan. Perubahan yang tidak direncanakan terjadi tanpa adanya persiapan sedangkan perubahan yang direncanakan memiliki persiapan dan sudah dipikirkan dengan tujuan yang jelas. Ada juga teori-teori dari penerapan dalam melakukan perubahan dijelaskan dengan jelas di buku ini sehingga dapat memotivasi pembaca untuk melaksanakan perubahan di organisasinya.

Biasanya sering terjadi penolakan dalam melakukan perubahan. Karena perubahan biasa menjadi sumber stres sehingga timbul perilaku penolakan seperti ancaman keamanan dari individu akibat mengubah perilaku yang ada. Tidak sedikit terjadi bahwa proses perubahan yang dilakukan suatu organisasi tidak berjalan sesuai harapan ataupun rencana mereka. Hal ini dapat terjadi karena adanya kesulitan-kesulitan dan hambatan yang harus dihadapi. Ada tahap-tahap yang utama dalam sebuah perubahan, diantaranya ada tahap indentifikasi perubahan, tahap perencanaan perubahan, tahap implementasi perubahan, serta tahap evaluasi dan umpan balik.

Penulis juga menjelaskan tentang dua hal pokok dalam merencanakan perubahan yaitu merancang perubahan dan membuat team work dalam pelaksanaannya. Dalam pelaksanaannya, penulis mengatakan bahwa hal ini tidak semudah yang dibayangkan. Aksi perubahan ini melibatkan perasaan, perilaku, dan lainnya. Ketika individu menyadari pentingnya dampak perubahan, maka mereka akan menjadi lebih efektif sehingga dapat diandalkan dalam organisasi.

Implementasi proyek perubahan perlu memperhatikan beberapa hal, diantaranya ada fokus pada area perubahan yang telah disepakati, konsisten dalam melaksanakan tahap yang telah direncanakan, mengoptimalkan komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi, memanfaatkan sumber daya secara optimal seperti menjalin kerja sama serta komunikasi yang baik, dan menggunakan waktu sebaik mungkin. Perubahan juga perlu evaluasi untuk mengetahui pencapaian, tingkat efisiensi dan kendala dalam implementasi perubahan. Dari evaluasi ini, pelaksana dapat memperbaiki kekurangan yang ada

Keunggulan buku ini terdapat pada jumlah halaman yang sedikit sehingga materi yang dibawakan cukup singkat. Hal ini dapat menguntungkan bagi pembaca yang membutuhkan waktu dengan cepat untuk membaca. Selain itu, buku ini juga menggunakan kata-kata yang cukup efektif sehingga pembaca dapat memahami dengan mudah. Namun, adapun kelemahannya dikarenakan penjelasan yang dibuat cukup singkat membuat buku ini tidak terlalu cocok bagi pembaca yang ingin mengetahui informasi lebih dalam. Kemudian, sampul depan buku menurut saya kurang menarik dengan warna yang terlalu monoton.

Terlepas dari kelemahannya, buku karya Yusup Suwandono dan Vivie Vijaya Laksmi ini sangat bermanfaat bagi para pembaca yang memerlukan arahan dalam melakukan perubahan pada suatu organisasi. Banyak tercantum pendapat-pendapat para ahli yang relevan pada topik ini. Perubahan sangat dibutuhkan di zaman perkembangan teknologi sekarang. Perusahaan maupun organisasi perlu memanfaatkan situasi dari perkembangan teknologi untuk melaksanakan perubahan. Tanpa adanya perubahan, organisasi tidak akan bertahan lama. Perubahan memiliki tujuan bagi organisasi agar tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan zaman. Dengan buku ini, pembaca dapat mengetahui langkah-langkah apa yang harus dijalankan. Apek apa saja yang harus dimiliki serta dapat memotivasi organisasi untuk terus berkembang mengikuti perkembangan zaman.

Jika anda ingin membaca buku ini, anda dapat membacanya di PUSLINE atau Perpustakaan Online Universitas Pembangunan Jaya. Selamat membaca!

Oleh:

Nama : Chelsea Laurent Tesalonika Butarbutar

NIM : 2024021079

Prodi : Manajemen Blended Plus