

Tugas di serahkan per individu dari hasil diskusi kelompok

Konsep Manajemen Perubahan Kotter (1990) menyatakan bahwa manajemen berbeda dengan kepemimpinan. Buah kerja manajemen adalah konsistensi dan kedisiplinan. Proses kerja lebih fokus pada administrasi yang meliputi:

- Perencanaan dan perumusan anggaran;
- Pengembangan struktur organisasi dan pembagian tugas;
- Pengendalian dan pemecahan masalah.

Manajemen perubahan adalah suatu proses, alat dan teknik untuk mengelola orang-orang untuk berubah dalam rangka mencapai tujuan bisnis yang telah ditentukan. Tujuan utama dari perubahan itu adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mengubah bagaimana cara mengerjakan pekerjaan yang lebih baik. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikemukakan bahwa, manajemen perubahan adalah suatu pendekatan, alat, teknik dan proses pengelolaan sumber daya untuk membawa organisasi dari keadaan sekarang menuju keadaan baru yang diinginkan, agar kinerja organisasi menjadi lebih baik.

Manajemen perubahan sering disebut dengan manajemen transisi dan manajemen inovasi. Dikatakan manajemen transisi, karena mengelola keadaan yang bersifat transisi dari kondisi lama menuju kondisi baru. Dikatakan manajemen inovasi, karena tujuan dari perubahan adalah untuk pembaharuan, dari yang lama ke yang baru supaya lebih baik. Perbedaan utama antara manajemen perubahan dengan manajemen konvensional/biasa terletak pada adanya faktor-faktor kuat yang menghambat perubahan.