



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tip. (0271)781516 Fax.(0271) 782774

Web: <http://www.fit.iainsurakarta.ac.id> e-mail fit.iainsurakarta@gmail.com

MATA KULIAH : MANAJEMEN PERUBAHAN

DOSEN PENGAMPU : Dr. Andi Arif Rifa'i. M.Pd

KODE : MPI 219

KISI-KISI UTS:

No	Materi	Indikator Soal	Level Kognitif
1	Definisi dan Konsep Manajemen Perubahan	Menjelaskan definisi dan konsep dasar manajemen perubahan	C1 (Pemahaman)
2	Jenis dan Tingkat dalam Manajemen Perubahan	Menjelaskan jenis dan tingkat perubahan dalam manajemen perubahan	Analisis (C2)
3	Analisis SWOT	Mengidentifikasi dan menjelaskan komponen-komponen analisis SWOT dalam manajemen perubahan	Aplikasi (C4)
4	Manajemen Perubahan dan Hubungannya dengan Pemecahan Masalah dalam Bisnis	Menjelaskan hubungan manajemen perubahan dengan pemecahan masalah dalam dunia bisnis	C1 (Pemahaman)
5	Tahap-Tahap dalam Manajemen Perubahan dan Implementasinya dalam Perubahan	Menguraikan tahapan dalam manajemen perubahan dan bagaimana implementasinya dalam organisasi	C5 (Sintesis)

SOAL ESSAY

No	Pertanyaan
1	Jelaskan definisi dan konsep dasar dari manajemen perubahan serta mengapa manajemen perubahan menjadi hal yang penting dalam organisasi!



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tip. (0271)781516 Fax.(0271) 782774

Web: <http://www.fit.iainsurakarta.ac.id> e-mail fit.iainsurakarta@gmail.com

2	Uraikan apa yang dimaksud dengan paradigma pendidikan dan pendekatan pendidikan orang dewasa. Jelaskan pula bagaimana hal tersebut mempengaruhi proses pembelajaran bagi peserta didik dewasa
3	Jelaskan konsep analisis SWOT dan bagaimana analisis ini digunakan dalam manajemen perubahan. Berikan contoh penerapannya dalam menghadapi perubahan organisasi.
4	Bagaimana manajemen perubahan dapat membantu dalam proses pemecahan masalah dalam bisnis? Berikan contoh nyata bagaimana perubahan dapat memecahkan masalah yang ada di dalam suatu organisasi.
5	Sebutkan tahapan-tahapan yang terlibat dalam manajemen perubahan dan jelaskan bagaimana setiap tahapan tersebut diimplementasikan dalam organisasi untuk mencapai perubahan yang efektif.

RUBRIK PENILAIAN ESAI

Aspek Penilaian	Bobot (%)	Skor 1 (Kurang)	Skor 2 (Cukup)	Skor 3 (Baik)	Skor 4 (Sangat Baik)
Pemahaman Konsep	30 %	Jawaban tidak relevan	Jawaban kurang tepat	Jawaban cukup tepat	Jawaban sangat tepat dan detail
Penjelasan dan Argumentsi	25 %	Tidak memberikan penjelasan logis	Kurang memberikan penjelasan logis	Cukup memberikan penjelasan logis	Sangat memberikan penjelasan logis
Relevansi Jawaban	20 %	Tidak memberikan contoh atau contoh tidak relevan	Kurang memberikan contoh atau contoh tidak relevan	Cukup memberikan contoh atau contoh tidak relevan	Sangat memberikan contoh atau contoh tidak relevan
Kejelasan Penyampaian	25 %	Jawaban tidak runtut dan membingungkan	Jawaban Kurang runtut dan jelas	Jawaban Cukup runtut dan jelas	Jawaban Sangat runtut dan jelas



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH**

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tip. (0271)781516 Fax.(0271) 782774
Web: <http://www.fit.iainsurakarta.ac.id> e-mail fit.iainsurakarta@gmail.com

ALAT PENILAIAN

Lembar Soal UTS:	Berupa soal esai yang akan diberikan pada mahasiswa sesuai dengan materi yang sudah diajarkan.
Lembar Jawaban Mahasiswa:	Disediakan ruang cukup untuk mahasiswa menuliskan jawaban dari setiap pertanyaan
Rubrik Penilaian:	Digunakan untuk mengukur pencapaian mahasiswa dalam menjawab soal dengan memperhatikan aspek penilaian yang telah dirumuskan.

KUNCI JAWABAN

No	Kunci Jawaban
1	<p>Manajemen perubahan adalah suatu pendekatan yang sistematis untuk mengelola perubahan dalam suatu organisasi. Ini melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian perubahan yang terjadi, dengan tujuan untuk meminimalisir resistensi terhadap perubahan dan memastikan keberhasilan perubahan tersebut.</p> <p>Beberapa konsep dalam manajemen perubahan meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none">• Perubahan Organisasi: Proses dalam organisasi yang mengarah pada perubahan cara kerja, struktur, dan kebijakan.• Perubahan Teknologi: Implementasi teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi operasional.• Perubahan Budaya: Perubahan dalam norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. <p>Manajemen perubahan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal seperti kemajuan teknologi, perubahan pasar, atau kebijakan pemerintah dengan memfasilitasi transisi yang mulus, mengurangi gangguan, dan memaksimalkan potensi keberhasilan perubahan.</p>
2	<p>Jenis-jenis perubahan dalam organisasi dapat dibedakan sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none">• Perubahan Inovasi: Merupakan perubahan yang berfokus pada pengenalan hal-hal baru dalam proses, produk, atau sistem organisasi.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tip. (0271)781516 Fax.(0271) 782774
Web: <http://www.fit.iainsurakarta.ac.id> e-mail fit.iainsurakarta@gmail.com

	<ul style="list-style-type: none">• Perubahan Reaktif: Perubahan yang dilakukan sebagai respons terhadap masalah atau krisis yang terjadi.• Perubahan Proaktif: Perubahan yang dilakukan untuk mencegah masalah di masa depan atau untuk meningkatkan efektivitas organisasi. <p>Tingkatan perubahan dapat dibagi menjadi:</p> <ul style="list-style-type: none">• Perubahan Incremental (Bertahap): Perubahan yang dilakukan sedikit demi sedikit dan tidak mengguncang struktur organisasi secara besar-besaran.• Perubahan Radikal (Revolusioner): Perubahan yang signifikan dan cepat, mengubah seluruh struktur atau budaya organisasi secara drastis. <p>Memahami tingkat perubahan yang terjadi penting karena hal ini mempengaruhi bagaimana organisasi merencanakan dan melaksanakan perubahan. Perubahan radikal mungkin membutuhkan pendekatan yang lebih hati-hati dan melibatkan lebih banyak sumber daya, sementara perubahan incremental dapat diterapkan dengan risiko yang lebih rendah.</p>
3	<p>Analisis SWOT adalah metode untuk mengevaluasi Strengths (Kekuatan), Weaknesses (Kelemahan), Opportunities (Peluang), dan Threats (Ancaman) yang dihadapi oleh organisasi. Dalam konteks manajemen perubahan, analisis SWOT digunakan untuk:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mengidentifikasi faktor internal yang mendukung atau menghambat perubahan (Strengths dan Weaknesses).• Mengevaluasi faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kesuksesan perubahan (Opportunities dan Threats). <p>Contoh penerapannya: Sebuah perusahaan teknologi melakukan analisis SWOT sebelum mengimplementasikan sistem teknologi baru. Kekuatan (Strength) perusahaan adalah sumber daya manusia yang terampil dan teknologi yang sudah ada, sementara kelemahan (Weakness) adalah kurangnya pelatihan pada karyawan. Peluang (Opportunities) muncul dari permintaan pasar yang meningkat terhadap produk berbasis teknologi terbaru, dan ancaman (Threat) adalah ketatnya persaingan teknolo</p>



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tip. (0271)781516 Fax.(0271) 782774
Web: <http://www.fit.iainsurakarta.ac.id> e-mail fit.iainsurakarta@gmail.com

4	<p>Manajemen perubahan membantu dalam pemecahan masalah dengan memberikan pendekatan terstruktur dalam menghadapi tantangan organisasi. Proses manajemen perubahan mengidentifikasi masalah, merencanakan solusi perubahan yang tepat, dan mengimplementasikannya secara efektif.</p> <p>Contoh: Sebuah perusahaan manufaktur menghadapi penurunan produktivitas karena proses kerja yang sudah usang. Dengan menerapkan manajemen perubahan, perusahaan mengadopsi teknologi otomatisasi baru. Perubahan ini membantu meningkatkan efisiensi, mengurangi kesalahan manusia, dan akhirnya memecahkan masalah rendahnya produktivitas.</p>
5	<p>Tahapan-tahapan dalam manajemen perubahan meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Persiapan (Preparation): Organisasi melakukan analisis situasi untuk memahami kebutuhan perubahan, serta menentukan tujuan dan hasil yang diinginkan.2. Perencanaan (Planning): Mengembangkan rencana perubahan yang rinci, termasuk sumber daya yang dibutuhkan, timeline, dan langkah-langkah implementasi.3. Pelaksanaan (Implementation): Tahap ini melibatkan pengenalan perubahan kepada seluruh anggota organisasi dan implementasi perubahan sesuai dengan rencana.4. Evaluasi (Evaluation): Setelah perubahan diterapkan, organisasi melakukan evaluasi untuk menilai efektivitas perubahan dan memastikan hasil yang diinginkan tercapai.5. Pemeliharaan (Sustaining): Tahap ini memastikan bahwa perubahan yang dilakukan dipertahankan dalam jangka panjang, melalui pelatihan berkelanjutan atau penyesuaian lebih lanjut jika diperlukan. <p>Dengan mengikuti tahapan-tahapan ini, organisasi dapat mengelola perubahan secara efektif, mengurangi resistensi, dan meningkatkan keberhasilan perubahan yang diinginkan.</p>