

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Optimalisasi Manajemen Perubahan dalam mewujudkan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM (Studi Pada Lapas Kelas IIB Ciamis) antara lain sebagai berikut :
 - a. Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK / WBBM pada Lapas Kelas IIB Ciamis berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2021 Tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani Di Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan

Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Di Lingkungan
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

- b. Manajemen perubahan dalam mewujudkan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK / WBBM belum optimal disebabkan beberapa faktor diantaranya belum sepenuhnya terbangunnya pola pikir dan budaya kerja seluruh pegawai dalam mendukung perubahan, keterlibatan pimpinan dan pegawai dalam proses perubahan belum menyeluruh, kurangnya peran pimpinan sebagai *role model* memberikan motivasi, monitoring dan evaluasi proses perubahan;
2. Kendala manajemen perubahan dalam mewujudkan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK / WBBM pada Lapas Kelas IIB Ciamis (Studi Pada Lapas Kelas IIB Ciamis) antara lain masih adanya resistensi pegawai terhadap perubahan, pimpinan belum dapat mengelola resistensi perubahan, strategi komunikasi yang dilakukan belum mengarah pada tujuan yang ingin diwujudkan pada perubahan, mitigasi risiko perubahan belum sepenuhnya mengidentifikasi akar permasalahan dan kemampuan

pimpinan dalam mengelola perubahan masih mengandalkan masukan dari bawahan;

3. Upaya apa yang dilakukan sebagai Optimalisasi Manajemen Perubahan dalam mewujudkan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM (Studi Pada Lapas Kelas IIB Ciamis) antara lain :

a. Dalam mengelola resistensi perubahan, pimpinan melalui tahap (*unfreezing*) yaitu tahap pencairan, pimpinan menjelaskan tentang arti pentingnya perubahan, memperkuat dorongan untuk berubah, dan mengurangi hambatan perubahan. Tahap *change* atau tahap mengubah, mengubah komponen individu pegawai, kelompok pada sub seksi terkait dan mekanisme kinerja. Tahap *refreezing* atau tahap pembekuan atau tahap pemeliharaan, tahap ini pimpinan memotivasi dan mendorong pegawai agar menjadi daya dorong yang kuat.

b. Optimalisasi manajemen perubahan melalui pengendalian manajemen perubahan. Pimpinan sebagai *role model* melakukan perubahan yang berdampak

langsung pada komponen terkait perubahan pada individu, kelompok dan organisasi serta memiliki optimisme dalam mewujudkan perubahan organisasi dibarengi dengan keteladanan dan karya - karya yang bersifat monumental.

- c. Pelatihan budaya kerja dilaksanakan dalam rangka meningkatkan pola pikir dan budaya kerja pegawai, pemenuhan target-target perubahan, serta mendeteksi penyebab berbagai kendala dalam pencapaian target kinerja tim kerja.
- d. Mengoptimalkan peran agen perubahan sebagai katalis, penggerak perubahan, pemberi solusi dan sebagai mediator penghubung dengan kemampuan memahami komunikasi yang baik.
- e. Meningkatkan penguatan komitmen dalam rangka memotivasi pegawai agar perubahan yang terjadi bisa lebih permanen, melakukan monitoring dan evaluasi serta memastikan tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi telah ditindaklanjuti.

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Semangat perubahan di Lapas Kelas IIB Ciamis yang telah dirangkai dari mekanisme kerja, pola pikir, sebaiknya dikuatkan dengan budaya kerja yang baik. Diharapkan ketiga hal tersebut menjadi suatu kebiasaan baik yang dapat terus dijalankan guna mendukung terciptanya reformasi birokrasi.
2. Dalam mewujudkan budaya kerja, Kepala Lapas Kelas IIB Ciamis menjadi bagian yang sangat penting, baik untuk memberikan pengaruh, ataupun dalam rangka berperan aktif sebagai *role model* pelaksanaan pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM. Oleh karena itu diupayakan Kepala Lapas Ciamis dapat menumbuhkan budaya kerja yang baik, bekerja profesional, terstruktur, efektif, terukur, dan berorientasi pada hasil yang baik. Harapannya seluruh pegawai akan ikut berkontribusi aktif dan secara nyata mengaplikasikan budaya kerja dengan menjadikan pimpinan sebagai *role model* yang nyata.
3. Agen perubahan sebaiknya memiliki mekanisme

komunikasi yang baik dan efektif dalam perannya menginternalisasi budaya kerja yang baik, sehingga diharapkan internalisasi budaya kerja dapat berjalan dengan cepat dan tepat.

5.3. Temuan Penelitian

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka temuan penelitian sebagai berikut:

1. Hal utama yang harus dibangun dalam mewujudkan pembangunan Zona Integritas WBK/WBBM adalah komitmen dan tanggung jawab serta keterlibatan dari semua jajaran Lapas Kelas IIB Ciamis;
2. Aspek yang sangat ditekankan pada penerapan Manajemen Perubahan adalah kerja kolektif dan komitmen yang tinggi dari individu-individu pada unit kerja untuk mengerti arti penting pembangunan Zona Integritas dan mau berubah demi suksesnya pembangunan Zona Integritas di Lapas Kelas IIB Ciamis;
3. Optimalisasi Manajemen Perubahan meliputi perubahan pola pikir dan budaya kerja, pimpinan menjadi role model, aksi-aksi agen perubahan dan pembangunan budaya kerja,

menjadi salah satu strategi pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM dapat terwujud.

4. Melakukan perubahan terhadap mekanisme kerja, pola pikir, dan budaya kerja tidaklah mudah dan sangat besar kemungkinan timbul resistensi terhadap perubahan tersebut. Diperlukan strategi dan perencanaan yang baik dan matang untuk dapat menerapkan Manajemen Perubahan dengan tetap melibatkan seluruh pihak pada unit kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Djaman satori dan Aan Komariah, Riduan, (ed), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Djunaidi Ghony dan Fauzan Almansyur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013).
- Dr. Riant Nugroho, *Change Management* untuk Birokrasi, Kompas Gramedia, Jakarta, 2013.
- Husaini Umar dan Purnomo Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000).
- Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*
- Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015)
- Kunturo Mangkusubroto, *Bureaucracy Reform: International Knowledge Management Forum*, Shangri-La Hotel Jakarta, 9 November 2011.
- Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2012).
- Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1986).
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif...*, (Bandung: Alfabeta, 2011)