

## **Analisis Kesiapan Perubahan dalam Perspektif Manajemen Perubahan**

Nur Wahyuni Aprilia Komalasari<sup>1</sup>, Muhammad Rizal Mun'im<sup>2</sup>, Abdillah Rosyid<sup>3</sup>,  
Karwanto<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Rumah Publikasi Lumivera, <sup>2</sup>Rumah Publikasi Lumivera, <sup>3</sup> Rumah Publikasi  
Lumivera

[124010714193@mhs.unesa.ac.id](mailto:124010714193@mhs.unesa.ac.id) , [24010714190@mhs.unesa.ac.id](mailto:24010714190@mhs.unesa.ac.id) ,

[324010714186@mhs.unesa.ac.id](mailto:324010714186@mhs.unesa.ac.id) , [4karwanto@unesa.ac.id](mailto:4karwanto@unesa.ac.id)

### **ABSTRACT**

*Change readiness is a crucial factor in determining the success of policy implementation within organizations, particularly in the public sector. However, many organizations still face challenges such as resistance to change, lack of understanding, limited resources, and ineffective communication, which hinder the change process. This study aims to analyze the concept of change readiness, its influencing factors, levels, barriers, and strategies to enhance it in the context of policy implementation. The research employs a qualitative approach using library research, with data collected from relevant books, scientific journals, and policy documents. The findings indicate that change readiness is influenced by several key factors, including leadership, communication, organizational culture, resource availability, individual competence, and organizational support. Furthermore, change readiness exists at different levels, ranging from unready to fully ready, depending on individuals' understanding, acceptance, and commitment. Various barriers such as resistance, lack of competence, and rigid organizational culture may impede the process. Therefore, effective strategies such as strengthening communication, enhancing leadership roles, providing training, fostering adaptive organizational culture, and encouraging participation are essential to improve readiness for change. By strengthening these aspects, organizations are expected to implement changes more effectively and sustainably.*

*Keywords: readiness for change, policy implementation, organizational change, leadership, communication*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kesiapan perubahan (*readiness for change*) dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan, khususnya di lingkungan organisasi publik yang masih sering menghadapi berbagai hambatan seperti resistensi individu, kurangnya pemahaman, keterbatasan sumber daya, serta komunikasi yang belum efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep kesiapan perubahan, faktor-faktor yang memengaruhi, tingkat kesiapan, hambatan yang dihadapi, serta strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesiapan perubahan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*), melalui pengumpulan data sekunder dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kesiapan perubahan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, ketersediaan sumber daya, kompetensi individu, serta dukungan organisasi. Selain itu, kesiapan perubahan memiliki tingkatan yang

berbeda, mulai dari tidak siap hingga sangat siap, yang dipengaruhi oleh tingkat pemahaman, penerimaan, dan komitmen individu. Berbagai hambatan seperti resistensi, keterbatasan kompetensi, serta budaya organisasi yang kaku dapat menghambat proses perubahan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat, seperti memperkuat komunikasi, meningkatkan peran kepemimpinan, menyediakan pelatihan, menciptakan budaya organisasi yang adaptif, serta melibatkan individu dalam proses perubahan. Dengan demikian, peningkatan kesiapan perubahan diharapkan dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan secara efektif dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** kesiapan perubahan, implementasi kebijakan, perubahan organisasi, kepemimpinan, komunikasi

## **A. Pendahuluan**

Perubahan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi, terutama di tengah perkembangan zaman yang semakin dinamis. Kemajuan teknologi, tuntutan globalisasi, serta kebutuhan akan peningkatan kualitas layanan mendorong organisasi, termasuk sektor publik, untuk terus beradaptasi dan melakukan pembaruan. Dalam konteks ini, perubahan tidak hanya dipahami sebagai pergeseran sistem atau kebijakan, tetapi juga mencakup transformasi cara berpikir, sikap, dan perilaku individu di dalam organisasi (Weiner, 2009).

Salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu perubahan adalah kesiapan perubahan (*readiness for change*). Kesiapan perubahan mencerminkan sejauh mana individu maupun organisasi memiliki kesediaan, kemampuan, serta komitmen untuk menerima dan melaksanakan perubahan yang direncanakan. Tanpa adanya kesiapan yang memadai, perubahan yang dirancang dengan baik sekalipun berpotensi mengalami kegagalan dalam tahap implementasi (Suprpto et al., 2020).

Dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi berbagai tantangan dalam membangun kesiapan perubahan. Resistensi dari individu, kurangnya pemahaman terhadap tujuan perubahan, keterbatasan sumber daya, serta lemahnya komunikasi organisasi menjadi beberapa faktor yang sering menghambat proses perubahan. Selain itu, budaya organisasi yang cenderung mempertahankan kebiasaan lama juga menjadi kendala dalam menciptakan lingkungan yang adaptif terhadap perubahan (Kotter, 1996).

Di sisi lain, keberhasilan perubahan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, seperti kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, serta dukungan organisasi yang memadai. Pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan visi perubahan yang jelas. Sementara itu, komunikasi yang efektif mampu membangun pemahaman dan mengurangi ketidakpastian di kalangan anggota organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, penting untuk mengkaji lebih dalam mengenai kesiapan perubahan, mulai dari konsep, faktor yang memengaruhi, tingkat kesiapan, hambatan yang dihadapi, hingga strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesiapan perubahan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif serta menjadi acuan dalam mendukung keberhasilan implementasi perubahan, khususnya dalam konteks kebijakan publik (Mladenova, 2022).

Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk menganalisis kesiapan perubahan sebagai faktor kunci dalam keberhasilan implementasi kebijakan, serta mengidentifikasi upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesiapan tersebut agar perubahan dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Metode ini dipilih karena penulisan artikel ini merupakan hasil pengembangan dari makalah yang disusun berdasarkan kajian teori dan literatur yang relevan dengan topik kesiapan perubahan (*readiness for change*) dalam implementasi kebijakan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari berbagai referensi, seperti buku, jurnal ilmiah, serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan konsep kesiapan perubahan, faktor-faktor yang memengaruhi, tingkat kesiapan, hambatan, serta strategi dalam menghadapi perubahan. Data tersebut digunakan sebagai dasar dalam menyusun kerangka konseptual dan analisis dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan menelaah berbagai sumber tertulis secara sistematis dan terstruktur. Peneliti

mengidentifikasi, mengklasifikasikan, serta mengkaji informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Adapun teknik analisis data dilakukan secara kualitatif melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis untuk menemukan pola, hubungan, serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai kesiapan perubahan dalam konteks implementasi kebijakan.

Dengan menggunakan metode ini, artikel ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai kesiapan perubahan serta menjadi referensi konseptual dalam mendukung keberhasilan implementasi kebijakan.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Konsep Kesiapan Perubahan (Readiness for Change)**

Kesiapan perubahan (*readiness for change*) merupakan suatu kondisi yang menunjukkan sejauh mana individu maupun organisasi memiliki kesediaan, kemampuan, serta kesiapan secara psikologis untuk menerima dan melaksanakan suatu perubahan. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan adanya perubahan itu sendiri, tetapi juga mencerminkan bagaimana individu memandang, memahami, dan merespons perubahan tersebut dalam konteks organisasi (Sawitri & Wahyuni, 2018).

Pada dasarnya, kesiapan perubahan menekankan bahwa keberhasilan suatu perubahan tidak hanya ditentukan oleh perencanaan yang matang atau kebijakan yang baik, tetapi juga oleh tingkat penerimaan dan keterlibatan individu yang menjadi bagian dari organisasi. Individu yang memiliki kesiapan perubahan yang tinggi cenderung lebih terbuka, adaptif, dan mampu menyesuaikan diri dengan situasi baru dibandingkan dengan individu yang belum siap (Yulianingsih & Fachrunnisa, 2020).

Kesiapan perubahan bersifat dinamis dan tidak statis, artinya dapat berubah seiring waktu tergantung pada kondisi individu maupun organisasi. Kesiapan ini juga bersifat multidimensional karena mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan, baik dari sisi individu maupun lingkungan organisasi. Oleh karena itu, kesiapan perubahan perlu terus dibangun dan dikembangkan agar mampu mendukung proses perubahan secara optimal.

Kesiapan perubahan juga mencakup aspek kognitif, afektif, dan perilaku. Dari sisi kognitif, individu perlu memahami tujuan dan manfaat perubahan secara jelas. Dari sisi afektif, individu menunjukkan sikap positif, seperti rasa percaya dan dukungan terhadap perubahan. Sementara itu, dari sisi perilaku, kesiapan diwujudkan melalui tindakan nyata dalam mendukung dan melaksanakan perubahan yang telah direncanakan (Mladenova, 2022).

Selain itu, kesiapan perubahan tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga organisasi secara keseluruhan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, seperti menyediakan dukungan, fasilitas, serta kebijakan yang mendorong terjadinya perubahan. Peran kepemimpinan juga sangat penting dalam membangun kesiapan perubahan, terutama dalam memberikan arahan, motivasi, serta membangun kepercayaan anggota organisasi terhadap perubahan yang akan dilakukan.

Lebih lanjut, kesiapan perubahan dapat dipahami sebagai prasyarat utama dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Tanpa adanya kesiapan yang memadai, perubahan berpotensi menimbulkan resistensi, konflik, serta kegagalan dalam pelaksanaannya. Sebaliknya, jika kesiapan perubahan telah terbentuk dengan baik, maka proses perubahan akan berjalan lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Dengan demikian, konsep kesiapan perubahan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup dimensi psikologis, sosial, dan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai kesiapan perubahan menjadi sangat penting sebagai dasar dalam merancang dan mengimplementasikan suatu perubahan, khususnya dalam konteks kebijakan publik.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Perubahan**

Kesiapan perubahan dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Faktor-faktor ini menentukan sejauh mana perubahan dapat diterima, dipahami, dan diimplementasikan secara efektif. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut menjadi penting dalam upaya meningkatkan kesiapan perubahan (Weiner, 2009).

---

Beberapa faktor utama yang memengaruhi kesiapan perubahan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam membangun kesiapan perubahan. Pemimpin yang efektif tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengarah dan motivator dalam proses perubahan. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi perubahan secara jelas, memberikan teladan, serta membangun kepercayaan akan mendorong anggota organisasi untuk lebih siap dan terbuka terhadap perubahan. Dengan demikian, peran kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan perubahan dalam organisasi (Muktarom et al., 2025).

2) Komunikasi yang efektif

Komunikasi yang terbuka, transparan, dan berkelanjutan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan perubahan. Melalui komunikasi yang baik, individu dapat memahami tujuan, manfaat, serta dampak dari perubahan yang dilakukan. Selain itu, komunikasi juga berfungsi untuk mengurangi ketidakpastian dan kesalahpahaman yang dapat menimbulkan resistensi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa informasi terkait perubahan disampaikan secara jelas dan menyeluruh (Ahmad et al., 2019).

3) Budaya organisasi

Budaya organisasi yang mendukung inovasi, pembelajaran, dan keterbukaan terhadap hal baru akan mempermudah proses perubahan. Sebaliknya, budaya yang kaku dan cenderung mempertahankan kebiasaan lama dapat menjadi hambatan dalam membangun kesiapan perubahan. Budaya organisasi yang positif akan mendorong individu untuk lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan yang terjadi (Munir, 2025).

4) Ketersediaan sumber daya

Sumber daya merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan perubahan. Sumber daya yang dimaksud meliputi tenaga kerja, teknologi, waktu, dan anggaran. Ketersediaan sumber daya yang memadai akan mendukung pelaksanaan perubahan secara optimal. Sebaliknya, keterbatasan sumber daya dapat menjadi kendala yang menghambat proses perubahan (Firmansah & Rahayu, 2020).

5) Kompetensi individu

Kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu sangat berpengaruh terhadap kesiapan perubahan. Individu yang memiliki kompetensi yang sesuai akan lebih percaya diri dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi individu dalam menghadapi perubahan (Siregar et al., 2024).

6) Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mencakup kebijakan, sistem, fasilitas, serta lingkungan kerja yang kondusif. Dukungan ini sangat penting untuk membantu individu dalam beradaptasi dengan perubahan. Organisasi yang memberikan dukungan secara konsisten akan mampu meningkatkan kesiapan perubahan secara keseluruhan (Puspitasari et al., 2019).

7) Pengalaman sebelumnya dalam perubahan

Pengalaman organisasi dalam menghadapi perubahan di masa lalu juga memengaruhi kesiapan saat ini. Pengalaman yang positif akan meningkatkan kepercayaan dan kesiapan individu terhadap perubahan, sedangkan pengalaman yang negatif dapat menimbulkan keraguan dan resistensi.

Dengan demikian, faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan perubahan bersifat kompleks dan saling berkaitan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan seluruh faktor tersebut secara menyeluruh agar proses perubahan dapat berjalan secara efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan.

### 3. Tingkat Kesiapan Perubahan

Kesiapan perubahan dalam organisasi tidak bersifat seragam, melainkan berada pada tingkat tertentu yang menunjukkan sejauh mana individu maupun organisasi siap dalam menghadapi dan melaksanakan perubahan. Tingkat kesiapan ini penting untuk diketahui karena dapat menjadi dasar dalam menentukan strategi yang tepat dalam proses implementasi perubahan (Sawitri & Wahyuni, 2018).

Adapun tingkat kesiapan perubahan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tidak siap (unready for change)  
Pada tingkat ini, individu maupun organisasi menunjukkan penolakan terhadap perubahan. Hal ini biasanya disebabkan oleh kurangnya pemahaman, ketidakpercayaan terhadap manfaat perubahan, serta adanya rasa takut terhadap ketidakpastian. Individu cenderung mempertahankan kondisi yang ada dan enggan untuk beradaptasi dengan hal baru. Kondisi ini dapat menghambat proses perubahan secara keseluruhan jika tidak segera ditangani dengan pendekatan yang tepat (Alolabi et al., 2021; Noviansyah & Mujiono, 2021).
- 2) Kurang siap (low readiness)  
Pada tahap ini, individu mulai menyadari adanya perubahan, namun belum sepenuhnya menerima atau mendukungnya. Masih terdapat keraguan terkait kemampuan diri maupun manfaat perubahan yang akan dilakukan. Individu cenderung bersikap pasif dan menunggu arahan lebih lanjut. Oleh karena itu, diperlukan upaya sosialisasi, komunikasi, serta pemberian pemahaman yang lebih intensif agar kesiapan dapat meningkat (Ahmad et al., 2019).
- 3) Cukup siap (moderate readiness)  
Pada tingkat ini, individu sudah mulai menunjukkan sikap terbuka terhadap perubahan. Mereka memahami tujuan perubahan dan mulai menerima keberadaannya, meskipun masih membutuhkan dukungan dalam proses pelaksanaannya. Dukungan berupa pelatihan, pendampingan, serta arahan yang jelas sangat diperlukan agar individu dapat beradaptasi secara optimal dan meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi perubahan (Puspitasari et al., 2019).
- 4) Siap (high readiness)  
Individu dan organisasi pada tingkat ini telah memiliki pemahaman yang baik serta menunjukkan sikap positif terhadap perubahan. Mereka memiliki keyakinan terhadap manfaat perubahan dan mampu berpartisipasi secara aktif dalam proses

implementasi. Selain itu, individu juga mulai menunjukkan inisiatif dalam mendukung perubahan yang dilakukan.

5) Sangat siap (full readiness)

Pada tingkat ini, kesiapan perubahan telah mencapai kondisi optimal. Individu tidak hanya menerima perubahan, tetapi juga memiliki komitmen tinggi untuk mendukung dan mengembangkan perubahan tersebut. Mereka mampu menjadi agen perubahan (*change agent*) yang berperan aktif dalam mendorong keberhasilan perubahan di dalam organisasi. Lingkungan organisasi juga sudah sangat kondusif dan mendukung keberlangsungan perubahan secara berkelanjutan.

Dengan memahami tingkat kesiapan perubahan, organisasi dapat menentukan langkah yang tepat dalam merancang dan mengimplementasikan perubahan. Setiap tingkat memerlukan pendekatan yang berbeda, sehingga strategi yang digunakan harus disesuaikan dengan kondisi kesiapan individu maupun organisasi agar perubahan dapat berjalan secara efektif.

#### 4. Hambatan dalam Kesiapan Perubahan

Dalam proses perubahan, kesiapan tidak selalu terbentuk secara optimal. Terdapat berbagai hambatan yang dapat memengaruhi bahkan menghambat kesiapan individu maupun organisasi dalam menghadapi perubahan. Hambatan-hambatan ini perlu dipahami agar dapat diantisipasi dan diminimalisir dalam proses implementasi perubahan.

Adapun beberapa hambatan dalam kesiapan perubahan adalah sebagai berikut:

1) Resistensi individu terhadap perubahan

Resistensi merupakan salah satu hambatan utama dalam proses perubahan. Individu cenderung merasa nyaman dengan kondisi yang sudah ada sehingga muncul penolakan terhadap hal baru. Selain itu, rasa takut terhadap ketidakpastian, kekhawatiran akan kegagalan, serta kehilangan zona nyaman juga menjadi penyebab munculnya resistensi. Jika tidak dikelola dengan baik, resistensi dapat menghambat bahkan menggagalkan proses perubahan.

2) Kurangnya pemahaman terhadap perubahan

Hambatan ini muncul ketika individu tidak memiliki informasi yang cukup mengenai tujuan, manfaat, dan proses perubahan. Ketidakjelasan informasi menyebabkan individu sulit menerima perubahan dan cenderung bersikap pasif. Oleh karena itu, pemahaman yang kurang menjadi faktor penting yang menurunkan kesiapan perubahan.

3) Komunikasi yang tidak efektif

Komunikasi yang tidak jelas, tidak konsisten, atau tidak transparan dapat menimbulkan kesalahpahaman di dalam organisasi. Hal ini dapat memperkuat resistensi serta menurunkan kepercayaan individu terhadap perubahan.

Komunikasi yang buruk juga menyebabkan informasi tidak tersampaikan secara merata, sehingga kesiapan perubahan menjadi tidak optimal (Revolaninggar et al., 2021; Roos & Nilsson, 2020)

- 4) Keterbatasan sumber daya  
Keterbatasan sumber daya seperti waktu, tenaga kerja, teknologi, dan anggaran menjadi hambatan dalam pelaksanaan perubahan. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, individu akan kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Hal ini dapat menurunkan efektivitas implementasi perubahan secara keseluruhan (Pribadi et al., 2018).
- 5) Kompetensi individu yang belum memadai  
Individu yang belum memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai akan mengalami kesulitan dalam menghadapi perubahan. Kondisi ini dapat menimbulkan rasa tidak percaya diri serta ketergantungan pada pihak lain. Akibatnya, kesiapan perubahan menjadi rendah dan proses adaptasi berjalan lebih lambat (Afista et al., 2020; Romadhon et al., 2023).
- 6) Budaya organisasi yang kaku  
Budaya organisasi yang tidak terbuka terhadap inovasi dan perubahan dapat menjadi hambatan yang signifikan. Organisasi yang terlalu mempertahankan kebiasaan lama akan sulit menerima pembaruan. Budaya yang kaku juga dapat menghambat kreativitas dan inisiatif individu dalam mendukung perubahan.
- 7) Kurangnya dukungan dari pimpinan  
Pimpinan yang tidak menunjukkan komitmen terhadap perubahan akan memengaruhi sikap anggota organisasi. Tanpa adanya arahan, motivasi, dan dukungan yang jelas dari pimpinan, individu akan merasa ragu dan kurang terdorong untuk berpartisipasi dalam perubahan (Muktarom et al., 2025; Soeharso & Dewayani, 2020).
- 8) Pengalaman buruk terhadap perubahan sebelumnya  
Pengalaman kegagalan dalam perubahan di masa lalu dapat menimbulkan ketidakpercayaan dan sikap skeptis terhadap perubahan yang baru. Individu menjadi lebih berhati-hati bahkan cenderung menolak perubahan karena takut mengalami kegagalan yang sama.

Dengan demikian, hambatan dalam kesiapan perubahan bersifat kompleks dan melibatkan berbagai aspek, baik individu maupun organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang terencana dan berkelanjutan untuk mengatasi hambatan tersebut agar proses perubahan dapat berjalan secara efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan.

## **5. Strategi Meningkatkan Kesiapan Perubahan**

Kesiapan perubahan tidak terbentuk secara otomatis, melainkan perlu dibangun melalui berbagai strategi yang terencana dan berkelanjutan.

Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, penerimaan, serta keterlibatan individu dalam proses perubahan, sehingga perubahan dapat diimplementasikan secara efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan (Mladenova, 2022).

Adapun beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesiapan perubahan adalah sebagai berikut:

- 1) Membangun komunikasi yang efektif dan berkelanjutan  
Komunikasi merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kesiapan perubahan. Organisasi perlu menyampaikan informasi terkait perubahan secara jelas, terbuka, dan konsisten kepada seluruh anggota. Komunikasi yang efektif tidak hanya menjelaskan tujuan dan manfaat perubahan, tetapi juga memberikan ruang bagi individu untuk menyampaikan pendapat, kekhawatiran, serta masukan. Dengan demikian, komunikasi dapat mengurangi ketidakpastian, membangun kepercayaan, serta meningkatkan penerimaan terhadap perubahan (Sawitri & Wahyuni, 2018; Yulianingsih & Fachrunnisa, 2020).
- 2) Memperkuat peran kepemimpinan  
Pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan dan menggerakkan perubahan. Pemimpin yang efektif harus mampu menjadi role model, memberikan visi yang jelas, serta memotivasi anggota organisasi untuk terlibat dalam perubahan. Selain itu, pemimpin juga perlu menunjukkan komitmen yang kuat dan konsisten terhadap perubahan agar dapat membangun kepercayaan dan meningkatkan kesiapan individu (Liana et al., 2021).
- 3) Meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan  
Salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan perubahan adalah kompetensi individu. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan perubahan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kepercayaan diri individu dalam menghadapi perubahan. Dengan kompetensi yang memadai, individu akan lebih siap dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi (Roos & Nilsson, 2020).
- 4) Menciptakan budaya organisasi yang adaptif  
Budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan pembelajaran sangat penting dalam mendukung kesiapan perubahan. Organisasi perlu mendorong nilai-nilai seperti keterbukaan, kolaborasi, dan fleksibilitas agar individu lebih mudah menerima perubahan. Budaya yang adaptif juga akan mendorong individu untuk terus belajar dan berkembang dalam menghadapi dinamika perubahan (Firmansah & Rahayu, 2020; Pribadi et al., 2018).
- 5) Memberikan dukungan organisasi yang memadai  
Dukungan organisasi, baik dalam bentuk kebijakan, fasilitas, maupun sumber daya, sangat diperlukan dalam proses perubahan.

Organisasi harus memastikan bahwa individu memiliki akses terhadap sumber daya yang dibutuhkan, seperti teknologi, waktu, dan pendampingan. Dukungan yang memadai akan mempermudah individu dalam menyesuaikan diri dan meningkatkan kesiapan perubahan (Romadhon et al., 2023).

- 6) Melibatkan individu dalam proses perubahan  
Keterlibatan individu dalam proses perubahan dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap perubahan tersebut. Ketika individu dilibatkan dalam perencanaan maupun pelaksanaan perubahan, mereka akan lebih memahami tujuan perubahan dan cenderung memberikan dukungan yang lebih besar. Partisipasi aktif ini juga dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan.
- 7) Mengelola resistensi secara konstruktif  
Resistensi merupakan hal yang wajar dalam proses perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola resistensi dengan pendekatan yang tepat, seperti memberikan pemahaman, mendengarkan aspirasi, serta memberikan solusi atas kekhawatiran yang muncul. Dengan pengelolaan yang baik, resistensi dapat diubah menjadi dukungan terhadap perubahan.
- 8) Melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan  
Strategi peningkatan kesiapan perubahan perlu dievaluasi secara berkala untuk mengetahui efektivitasnya. Melalui evaluasi, organisasi dapat mengidentifikasi kelemahan serta melakukan perbaikan yang diperlukan. Proses ini penting untuk memastikan bahwa kesiapan perubahan terus meningkat dan perubahan dapat berjalan secara optimal (Alolabi et al., 2021).

Dengan menerapkan berbagai strategi tersebut secara konsisten, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kesiapan perubahan baik pada tingkat individu maupun organisasi. Kesiapan yang baik akan menjadi landasan utama dalam keberhasilan implementasi perubahan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kesiapan perubahan (*readiness for change*) merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan implementasi perubahan dalam suatu organisasi, khususnya dalam konteks kebijakan publik. Kesiapan perubahan tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga mencakup aspek psikologis, sosial, dan organisasi yang saling berkaitan.

Kesiapan perubahan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, sumber daya, kompetensi individu, serta dukungan organisasi. Selain itu, kesiapan perubahan juga memiliki tingkatan yang berbeda, mulai dari tidak siap hingga sangat siap, yang menunjukkan sejauh

mana individu dan organisasi mampu menerima dan melaksanakan perubahan. Dalam prosesnya, terdapat berbagai hambatan yang dapat mengganggu kesiapan perubahan, seperti resistensi individu, kurangnya pemahaman, keterbatasan sumber daya, serta budaya organisasi yang kurang mendukung.

Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kesiapan perubahan, seperti memperkuat komunikasi, meningkatkan peran kepemimpinan, menyediakan pelatihan, menciptakan budaya organisasi yang adaptif, serta melibatkan individu dalam proses perubahan. Dengan penerapan strategi yang tepat, kesiapan perubahan dapat ditingkatkan sehingga perubahan dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah organisasi perlu lebih memperhatikan aspek kesiapan perubahan sebelum mengimplementasikan suatu kebijakan atau program. Selain itu, diperlukan upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi individu dan memperkuat dukungan organisasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan kajian yang lebih mendalam melalui pendekatan empiris atau penelitian lapangan guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kesiapan perubahan dalam berbagai konteks organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afista, Y., R, A. P., Atho, S., & Huda, A. (2020). Analisis kesiapan guru pai dalam menyongsong kebijakan merdeka belajar (studi kasus di MTSN 9 Madiun). *Journal of Education and Management Studies*, 3(6), 8.
- Ahmad, M. H., Ismail, S., & Saleh, A. L. (2019). Readiness of Change Management in the Malaysian Public Organization. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 620(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/620/1/012048>
- Alolabi, Y. A., Ayupp, K., & Dwaikat, M. Al. (2021). Issues and Implications of Readiness to Change. *Administrative Science Quarterly*, 11(4), 140. <https://www.mdpi.com/journal/admsci>
- Firmansah, B., & Rahayu, N. (2020). Analisis Kesiapan Otoritas Pajak dalam Pemajakan atas Ekonomi Digital. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 5(1), 13. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v5n1.p13-22>
- Liana, L., Jati, S. P., & Warosno, H. (2021). Analisis Kesiapan Perubahan Organisasional Di Balkesmas Provinsi Jawa Tengah Magister Lily Liana , Sutopo Patria Jati , Hardi Warosno Kesehatan Masyarakat , FKM Universitas Diponegoro Magister Administrasi Publik , FISIP Universitas Diponegoro. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr.Soetomo*, 7(2), 344–358.
- Mladenova, I. (2022). Relation between Organizational Capacity for Change and Readiness for Change. *Administrative Sciences*, 12(4), 15. <https://doi.org/10.3390/admsci12040135>
- Muktarom, Hidayati, T., & Tricahyadinata, I. (2025). The Impact of Transformational Leadership on Readiness for Change Mediated by Work

- Engagement. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, VII(2454), 1175–1189. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Munir, M. (2025). Analisis Profesionalisme Terhadap Kepemimpinan Dan Kesiapan Menghadapi Perubahan Organisasi: Suatu Tinjauan Literatur. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4653–4661. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.7628>
- Noviansyah, W., & Mujiono, C. (2021). Analisis Kesiapan dan Hambatan Siswa SMK dalam Menghadapi Pembelajaran Daring di Masa Pandemi. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(1), 82–88. <https://doi.org/10.30605/jsdp.4.1.2021.522>
- Pribadi, Y., Dewi, S., & Kusumanto, H. (2018). Analisis kesiapan penerapan rekam medis elektronik di kartini hospital jakarta. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.52643/jbik.v8i2.293>
- Puspitasari, R., Rahmah, F. N., Nugroho, A. A., Khamidah, F. N., & Sutrimo, M. S. (2019). ANALISIS KESIAPAN SEKOLAH TERHADAP PERUBAHAN KURIKULUM Studi Kasus SMK Perindustrian Yogyakarta dan SMA Negeri 5 Yogyakarta. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 280. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6843>
- Revolaningsgar, C., Suryawati, C., & Jati, S. P. (2021). Analisis Strategi Manajemen Perubahan Terkait Kesiapan Perubahan Status Puskesmas Blud Holding Menuju Blud Mandiri Di Kota Pekalongan. *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama*, 8(2), 126. <https://doi.org/10.31596/jkm.v8i2.678>
- Romadhon, K., Rokhimawan, M. A., Irfan, Fajriyani, N. A., Wibowo, Y. R., & Ayuningtyas, D. R. (2023). ANALISIS KESIAPAN GURU DALAM IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA ( STUDI KASUS DI SD NEGERI 1 ULAK KEDONDONG ) Kharisma Romadhon UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta , Indonesia M . Agung Rokhimawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta , Indonesia Irfan UIN Sunan Kalijaga Y. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 7(3), 1049–1063. <https://doi.org/10.35931/am.v7i2.2239>
- Roos, J., & Nilsson, V. O. (2020). Driving Organizational Readiness for Change through Strategic Workshops. *International Journal of Management and Applied Research*, 7(1), 1–28. <https://doi.org/10.18646/2056.71.20-001>
- Sawitri, H. S. R., & Wahyuni, S. (2018). Readiness to change in the public sector. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 259–267.
- Siregar, T. R. A., Misna, A. A., Erlinda, E., Sulaiman, M., & Shofiyyah, S. (2024). Analisis Kesiapan Guru dalam Penerapan Kurikulum Merdeka di Sekolah. *Ibtida'i : Jurnal Kependidikan Dasar*, 11(2), 189–204. <https://doi.org/10.32678/ibtidai.v11i2.11158>
- Soeharso, S. Y., & Dewayani, K. (2020). THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND READINESS FOR CHANGE ON THE TRANSFORMATION PROGRAM OF STATE OWN COMPANY AND PRIVATE COMPANY IN JABODETABEK AREA: LEADERSHIP STYLE AS MEDIATOR. *The International Journal of Accounting and Business Society*, 28(3), 113–144. <https://doi.org/10.21776/ub.ijabs.2020.28.3.5>
- Suprpto, A. T., Hansopaheluwakan, S., & Indrianti, Y. (2020). Organizational Readiness for Change: A Case of Indonesian Entrepreneurs. *Psychology and Education Journal*, 57(9), 214–221.
- Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change.

---

*Implementation Science*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67>  
Yulianingsih, D. I., & Fachrunnisa, O. (2020). Encouraging Behavior Support To Change: the Role of Individual Readiness To Change and Commitment To Change. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(02), 270–282. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i02.672>

