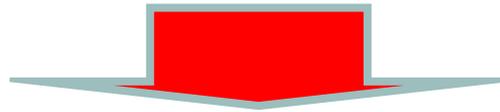


PERUBAHAN ORGANISASI

1. Mendeskripsikan kekuatan-kekuatan yang berperan sebagai perangsang perubahan
2. Perubahan yang semestinya dilakukan oleh setiap unsur perubahan
3. Meringkaskan sumber-sumber keengganan individual dan organisasional terhadap perubahan
4. Solusi terhadap perubahan

DORONGAN UNTUK BERUBAH



Ditandai oleh adanya lingkungan yang dinamis dan kondisi yang serba takpasti



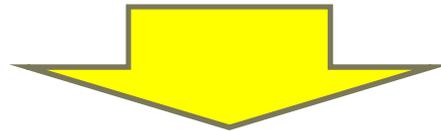
Muncul kekuatan yang mendorong kearah

Perubahan tersebut all :

- 1. Adaptasi dari sifat angkatan kerja*
- 2. Perubahan teknologi*
- 3. Adanya kejutan perubahan dalam ekonomi global*
- 4. Perubahan persaingan*
- 5. Perubahan lingkungan politik dunia*

MANAJEMEN PERUBAHAN

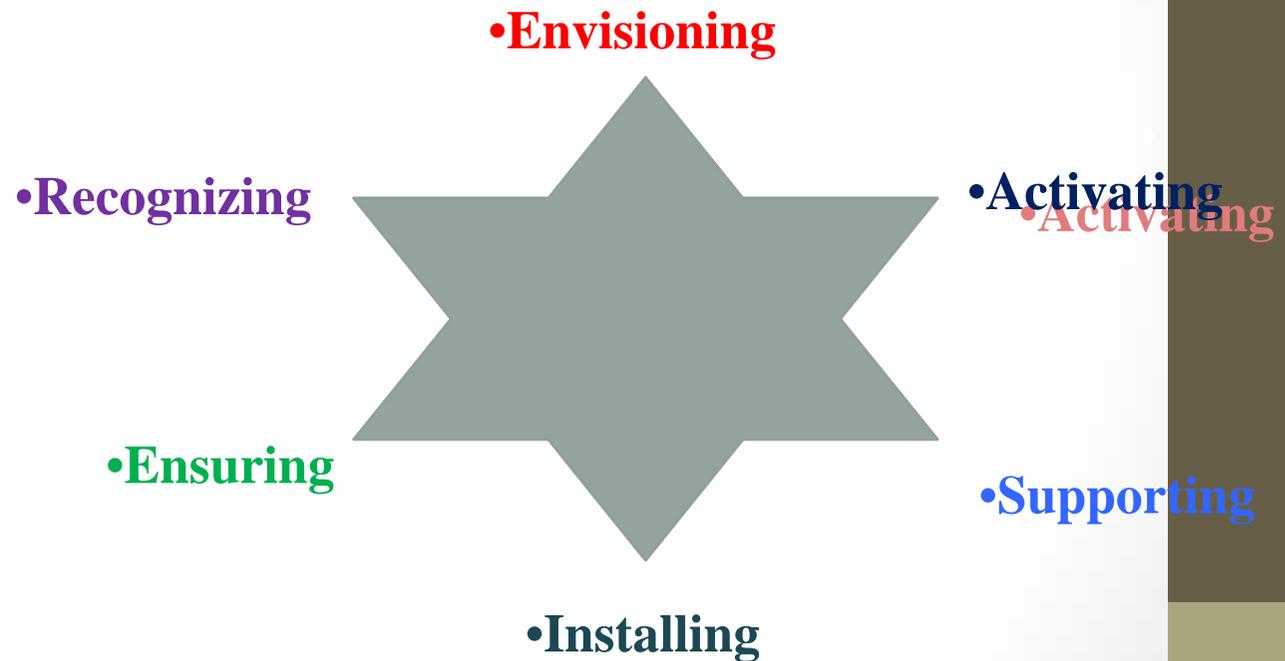
- JENDELA YANG MEMBERIKAN JALAN KEPADA MASA DEPAN UNTUK MENDATANGI KITA



1. **Daur hidup produk menjadi lebih singkat akibat tingkat kompetisi yang tinggi**
2. **Berubahnya lingkup dunia bisnis secara cepat...** *it is not the big that eats the small, but the fast that eats the slow...*
3. **Globalisasi di berbagai kegiatan ekonomi dunia, teknologi termasuk juga inovasi**
4. **Perubahan paradigma bisnis berbasis produk (*product or supply-driven company*) ke paradigma bisnis berbasis konsumen (*customer-driven company*)**

1. Envisioning : inspirasi/ide
2. Activating : proses sosialisasi ide
3. Supporting : menyiapkan alat dukungan thd manajemen perubahan
4. Installing : pengambilan keputusan
5. Ensuring : memastikan sdh berjalan sesuai rencana
6. Recognizing : evaluasi thd hsl perubahan

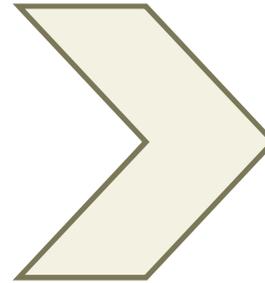
•ENAM LANGKAH MANAJEMEN PERUBAHAN



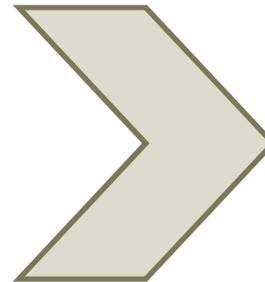
- 1. Memiliki keunikan/ciri khas sebagai pembeda dalam perubahan**
- 2. Ubah pola manajemen dr yg bersifat hierarkie mjd pola manajemen akomodatif dengan menghargai kemampuan & kualifikasi potensial yg dimiliki pekerja**
- 3. Susun model paradigma perubahan yg baru dg membangun kepercayaan, menghilangkan rasa takut untuk mau bangkit dari keterpurukan**
- 4. Berjiwa entreupreuneur di segala bidang**
- 5. Mau bekerjasama secara produktif**

Strategi dalam manajemen perubahan

• **PRINSIP YIN**
• **(SISI PASIF/SISI PENERIMAAN) =**
ADAPTATION TO CHANGE



• **PRINSIP YANG**
• **(SISI AKTIF / AGRESIF) =**
CREATING THE CHANGE



Prinsip
tao
dalam
manajemen
perubahan

Perubahan



Membuat sesuatu menjadi berbeda satu samalain yang menciptakan gairah kerja



Perubahan tersebut bersifat terencana yakni bahwa setiap perubahan baik secara individu maupun organisasi berorientasi kepada tujuan

Tujuan perubahan terencana

Hakekatnya terdapat dua tujuan :

1. Perubahan itu harus bisa mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan
2. Perubahan itu harus bisa mengupayakan perubahan perilaku karyawan



Perubahan itu ditentukan oleh seseorang yang dianggap bertanggung jawab untuk mengelola perubahan yang disebut

AGEN PERUBAHAN

APA YANG DAPAT DILAKUKAN OLEH AGEN PERUBAHAN ?

- ▶ **Mengubah struktur organisasi** : tanggungjawab departemental dapat digabungkan, lapisan vertikal sedikit dihilangkan, ataupun bisa diterapkan lebih banyak aturan dan prosedur untuk meningkatkan pembakuan kerja (standarisasi). Alternatif lain dengan merancang ulang pekerjaan dengan memperkenalkan jam kerja yang lebih fleksibel serta memodifikasi sistem imbalan
- ▶ **Mengubah teknologi** : dari yang awalnya lebih dikerjakan manual beralih ke mesin
- ▶ **Mengubah penataan fisik**
- ▶ **Mengubah orang atau individu** : menekankan pada perubahan sikap dan perilaku anggota dengan komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan atau memecahkan masalah pekerjaan

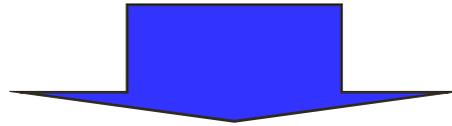
SUMBER KEENGGANAN INDIVIDUAL

- ▶ **KEBIASAAN** : individu tersebut malas untuk mengubah perilakunya terhadap perubahan yang berlangsung thd dirinya
- ▶ **KEAMANAN** : dampak dari perubahan pola kerja yang awalnya manual beralih kemesin
- ▶ **FAKTOR EKONOMI** : adanya keprihatinan bahwa perubahan itu akan mengurangi penghasilan individu seandainya mereka dihadapkan pada lingkungan yang baru
- ▶ **Munculnya perasaan takut atau khawatir terhadap hal-hal yang belum diketahuinya dalam perubahan tersebut**

SUMBER KEENGGANAN ORGANISASI

- Kelembaman struktural atau konflik yang muncul dalam struktur organisasi
- Fokus yang terbatas terhadap perubahan karena organisasi merupakan suatu kesatuan subsistem yang saling bergantung
- Kelembaman kelompok di mana terjadi benturan dalam perubahan perilaku individu akibat perubahan dalam struktur organisasi
- Ancaman terhadap keahlian dari kelompok-kelompok khusus
- Ancaman terhadap hubungan kekuasaan dalam proses pengambilan keputusan

solusi perubahan



- Menciptakan pelatihan yang efektif
- Komunikasi
- Adanya penetapan komitmen dari setiap individu untuk berpartisipasi penuh terhadap perubahan
- Melalui perundingan

STRESS

1. Menjelaskan definisi Stress
2. Memahami stress dan konsekuensinya
3. Mengelola stress

Suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala dan tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti

STRESS

- STRESS POSITIF
- STRESS NEGATIF

Stress merupakan peluang jika dia menawarkan perolehan yang potensial

Sumber Potensial

Faktor Lingkungan

1. Ketidakpastian ekonomi
2. Ketidakpastian politik
3. Ketidakpastian teknologi

Faktor organisasi

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan personal
4. Faktor pemimpin
5. Tahap hidup organisasi

Faktor Individu

1. Masalah keluarga
2. Masalah ekonomi
3. kepribadian

Perbedaan individu

1. Persepsi
2. Pengalaman kerja
3. Dukungan sosial
4. Adanya permusuhan

Stress yang dialami

KONSEKUENSI

Gejala fisiologis

1. Sakit kepala
2. Tekanan darah tinggi
3. Penyakit jantung

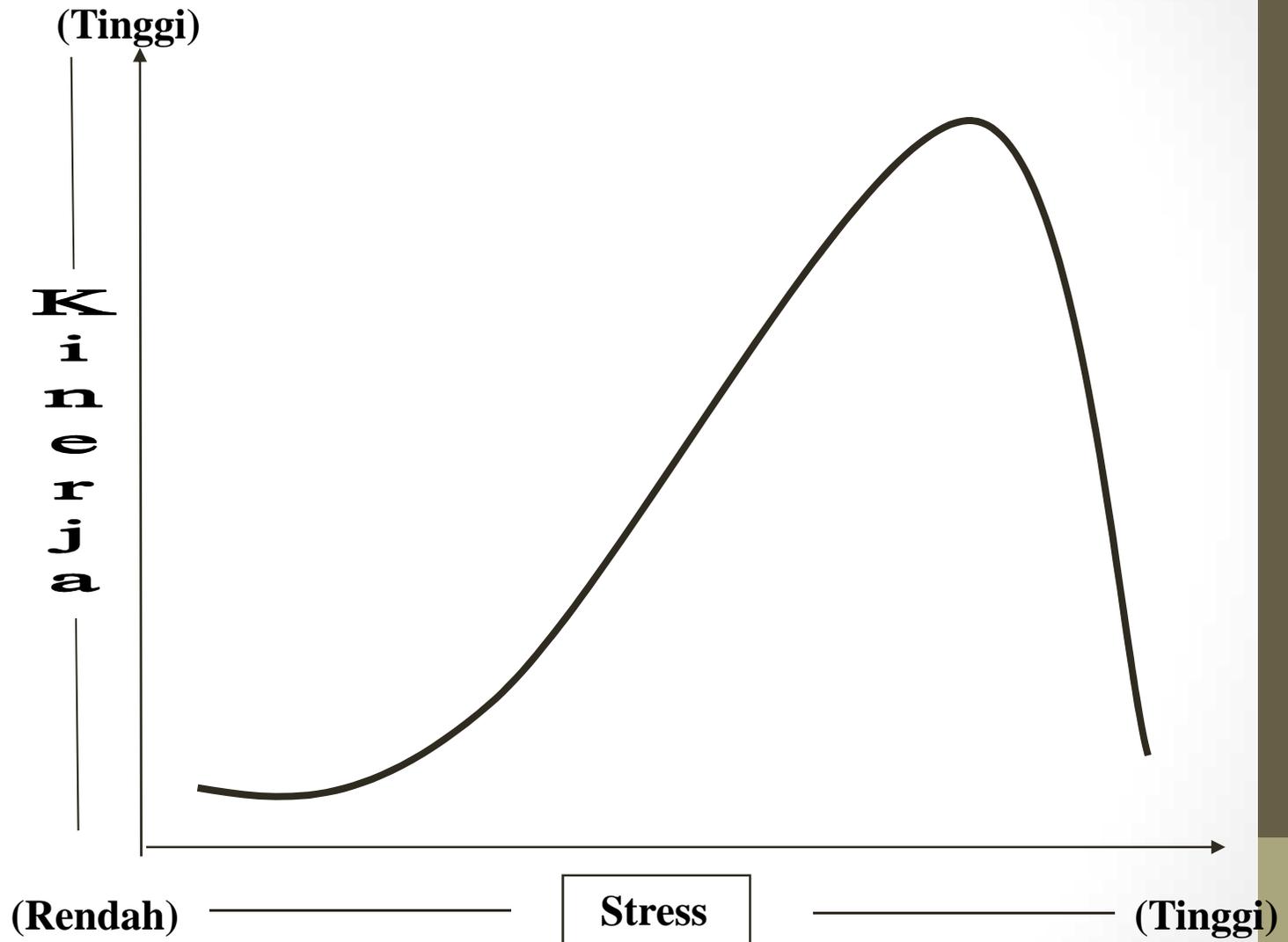
Gejala psikologis

- Kecemasan
- Murung
- Berkurangnya kepuasan kerja

Gejala perilaku

- Turunnya produktivitas
- Tingginya kemangkiran
- Tingkat keluar masuknya karyawan

Hubungan stress dengan kinerja



MENGELOLA STRESS

- Pendekatan individual
 1. Menciptakan manajemen waktu dengan baik dan terkoordinasi
 2. Meningkatkan latihan fisik melalui olahraga ringan
 3. Melakukan relaksasi guna mengurangi ketegangan syaraf
 4. Melakukan komunikasi dengan teman dan keluarga untuk memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi

► Pendekatan Organisasional

1. Perbaiki seleksi personil dan penempatan tenaga kerja
2. Penggunaan penetapan tujuan yang realistis agar karyawan giat bekerja / termotivasi
3. Merancang ulang pekerjaan
4. Keterlibatan karyawan
5. Perbaiki komunikasi organisasi
6. Menawarkan program kesejahteraan yang memusatkan pada keseluruhan kondisi fisik dan mental karyawan