

MODUL MERUMUSKAN PERUBAHAN STRATEGIS ORGANISASI

Qristin Violinda S.Psi,M.M,Ph.D

Strategi dan Kebijakan Manajemen SDM



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah saya panjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah swt yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan modul ini.

Modul ini disusun untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa didalam mata kuliah Manajemen Sumber daya Manusia. Sesuai dengan segmentasi peserta, maka modul ini disusun dengan kualifikasi kebutuhan mahasiswa didalam dunia kerja.

Teknik penyajian yang diangkat dilakukan secara terpadu dengan pemilihan berdasarkan pokok bahasan materi praktek merumuskan perubahan strategi organisasi .

Pembahasan modul ini dimulai dengan menjelaskan tujuan yang akan dicapai. Kelebihan modul ini, Anda bisa melihat keterpaduan ilmu manajemen SDM.

Pembahasan yang akan disampaikan pun disertai dengan petunjuk Langkah-langkah yang disusun secara detail yang dapat digunakan untuk merumuskan strategi dan kebijakan manajemen SDM.

Penyusun menyadari bahwa di dalam pembuatan modul masih banyak kekurangan, untuk itu penyusun sangat membuka saran dan kritik yang sifatnya membangun. Mudah-mudahan modul ini memberikan manfaat.

Semarang, 2 Desember 2021

Penulis

Qristin Violinda S.Psi,MM,Ph.D

Merumuskan Perubahan Strategis Organisasi

Deskripsi unit:

Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam mengantisipasi dan merumuskan perubahan strategis di organisasi sebagai akibat terjadinya perubahan faktor-faktor internal dan eksternal, sehingga organisasi tetap mampu meningkatkan kinerjanya..

Elemen kompetensi:

1. Merumuskan alternatif perubahan strategis organisasi;
2. Menetapkan perubahan strategis organisasi.



Merumuskan Perubahan Strategis Organisasi

Kriteria Unjuk Kerja:

E.K.1

1. Permasalahan organisasi diidentifikasi berdasarkan kelompok kategori permasalahannya Proses bisnis dikelompokkan untuk mengidentifikasi tugas dan fungsi.
2. Aspek perubahan strategis dianalisis berdasarkan kategori permasalahan dan target sasaran organisasi yang akan dicapai

E.K.2

1. Transformasi organisasi ditetapkan dengan mempertimbangkan mitigasi risiko dari implementasi strategi
2. Hasil evaluasi transformasi organisasi dianalisis untuk perbaikan berkesinambungan.

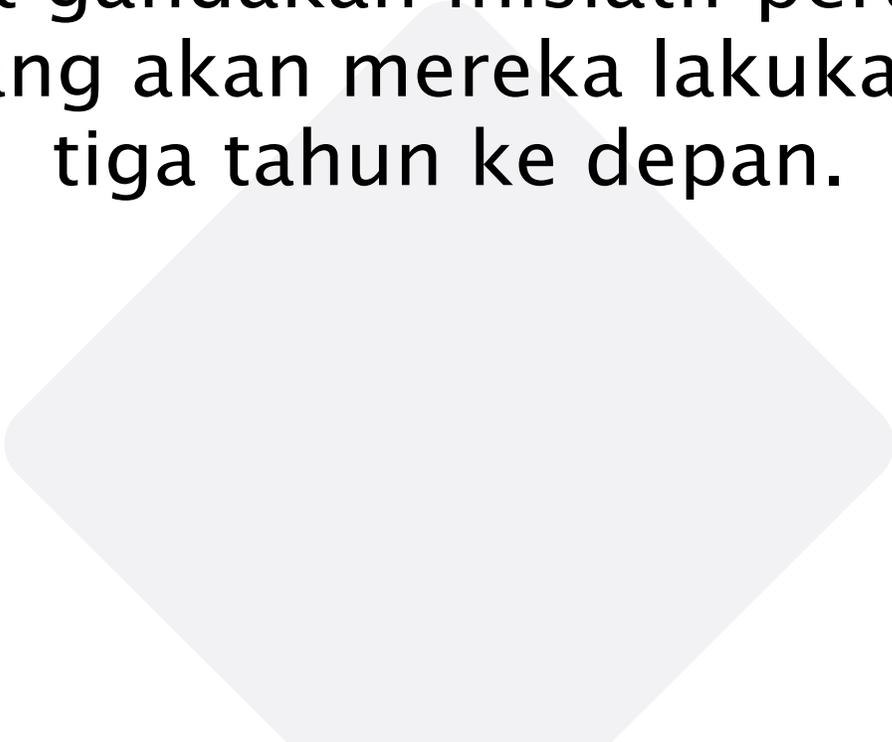
INFO TERUPDATE

dalam satu dekade ini, tingkat perusahaan yang melakukan perubahan di dalam organisasinya cenderung meningkat lebih tinggi



INFO TERUPDATE

Hampir 75% organisasi berharap untuk melipat gandakan inisiatif perubahan besar yang akan mereka lakukan dalam tiga tahun ke depan.





Namun 50% dari inisiatif perubahan tersebut gagal, 34% yang berhasil, dan 16% memiliki hasil beragam.



APA YANG SALAH??

PERUBAHAN ORGANISASI

- Kondisi ketika perusahaan atau bisnis mengubah komponen utama organisasi
- Perubahan strategis yang memiliki dampak luas dan memerlukan koordinasi dan dukungan dari unit terkait bahkan seluruh komponen perusahaan
 - memperluas divisi
 - menambah karyawan
 - budaya kerja
 - adaptasi teknologi untuk beroperasi
 - dsb



PERUBAHAN ORGANISASI (INTERNAL)

- visi dan misi
- strategi
- struktur organisasi
- sistem organisasi
- prosedur
- dsb



PERUBAHAN ORGANISASI (EKSTERNAL)

- Perubahan target pasar
- brandng/image
- kondisi geografis
- peraturan perundang-undangan
- dsb



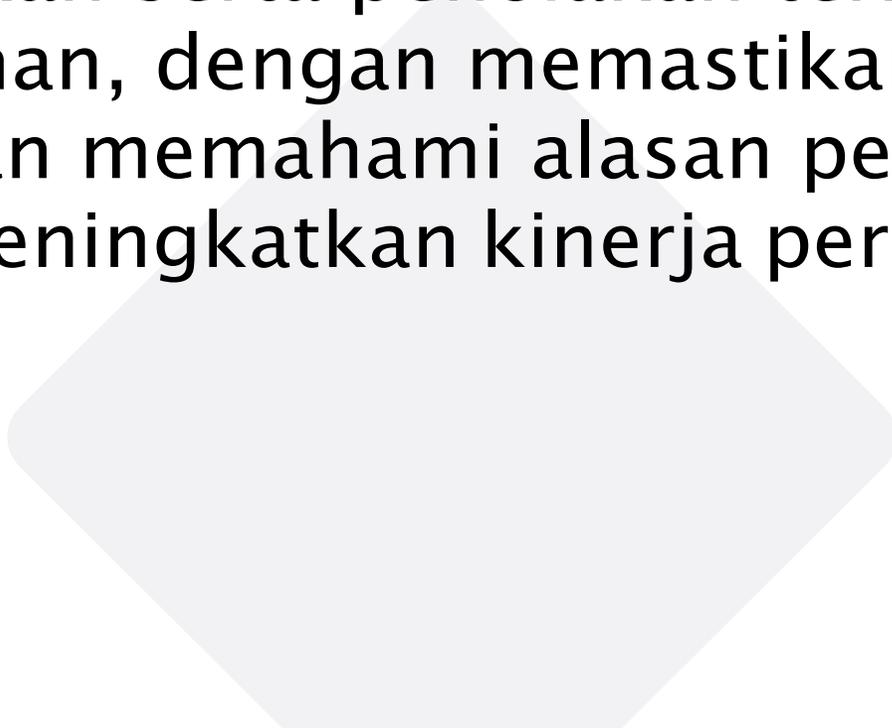
FAKTOR PENDORONG PERUBAHAN ORGANISASI

- Demografi Tenaga Kerja
- Teknologi
- Globalisasi
- Pertumbuhan Perusahaan





Tantangan utama dalam perubahan organisasi adalah mengurangi potensi gesekan serta penolakan terhadap perubahan, dengan memastikan semua karyawan memahami alasan perubahan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.



TIPE-TIPE PERUBAHAN ORGANISASI

- Perubahan Karyawan
- Perubahan Seluruh Organisasi
- Perubahan Perbaikan
- Perubahan Tak Terencana
- Perubahan Transformasional

PERUBAHAN KARYAWAN

- Tren bersejarah perubahan karyawan secara masih yaitu ketika Pandemi COVID-19, ketika tak sedikit perusahaan melakukan perubahan besar-besaran untuk menyelamatkan finansialnya sehingga melakukan PHK kepada karyawan
- Kemudian saat *new normal* perusahaan merekrut karyawan baru



PERUBAHAN SELURUH ORGANISASI

- Perubahan seluruh organisasi atau perubahan skala besar akan memengaruhi semua karyawan dan *stakeholder*
- Sehingga, kebijakan baru dari manajemen harus mampu menyelaraskan semua karyawan dari *entry-level* hingga *top management*.



PERUBAHAN PERBAIKAN

- Perubahan perbaikan dilakukan ketika perusahaan tidak berjalan sesuai rencana
- Tim HR dan tim terkait akan mengidentifikasi perubahan yang akan dilakukan



PERUBAHAN TAK TERENCANA

- Hal itu terjadi ketika industri bisnis terkena dampak pandemi, bencana alam, perubahan peraturan atau undang-undang sehingga memengaruhi seluruh tenaga kerja.



PERUBAHAN TRANSFORMASIONAL

- Ini adalah perubahan yang memengaruhi struktur dan mengusik kegiatan perusahaan dalam jangka waktu tertentu
- Perusahaan yang menerapkan perubahan tersebut harus menempatkan tim andal yang mampu merancang program inovatif sekaligus meminimalisir waktu adaptasi



8 LANGKAH MELAKUKAN PERUBAHAN

● ORGANISASI

Menciptakan Urgensi

- Menentukan urgensi dan hal penting yang melatarbelakangi perubahan tersebut
 - hal penting tersebut harus berfokus pada pertumbuhan perusahaan
 - analisis SWOT juga dapat dilakukan jika dibutuhkan

Menyusun Tim

- menyusun tim pelaksana yang memahami kebutuhan akan perubahan sehingga visi, misi dan tujuan jelas
 - memiliki kompetensi, keterampilan dan kualifikasi dalam menciptakan rasa kepemimpinan serta negosiasi dengan pemangku kepentingan
 -

8 LANGKAH MELAKUKAN PERUBAHAN

● ORGANISASI

Menciptakan visi dan strategi

bertujuan untuk membantu tim dalam mencapai perubahan

hal yang bisa dilakukan seperti

- - menyelaraskan nilai perusahaan terhadap perusahaan
 - pemerolehan data pendukung
 - memastikan visi dan strategi yang dapat dipahami semua orang

Komunikasi rencana perubahan

komunikasikan rencana perubahan kepada seluruh anggota

- -

8 LANGKAH MELAKUKAN PERUBAHAN ORGANISASI

Menyingkirkan masalah

- kemungkinan masalah yang sering muncul
 - penolakan karyawan
 - manajer yang melemahkan sistem
 - peraturan perusahaan
 - dsb
- dibutuhkan tim manajemen untuk identifikasi serta solusi sebagai upaya pemecahan masalah

Apresiasi kesuksesan jangka perubahan

- perubahan organisasi tidak serta merta terjadi dalam hitungan hari, sehingga untuk menjaga konsistensi perubahan ada baiknya untuk
 - merayakan kesuksesan yang dicapai saat ini

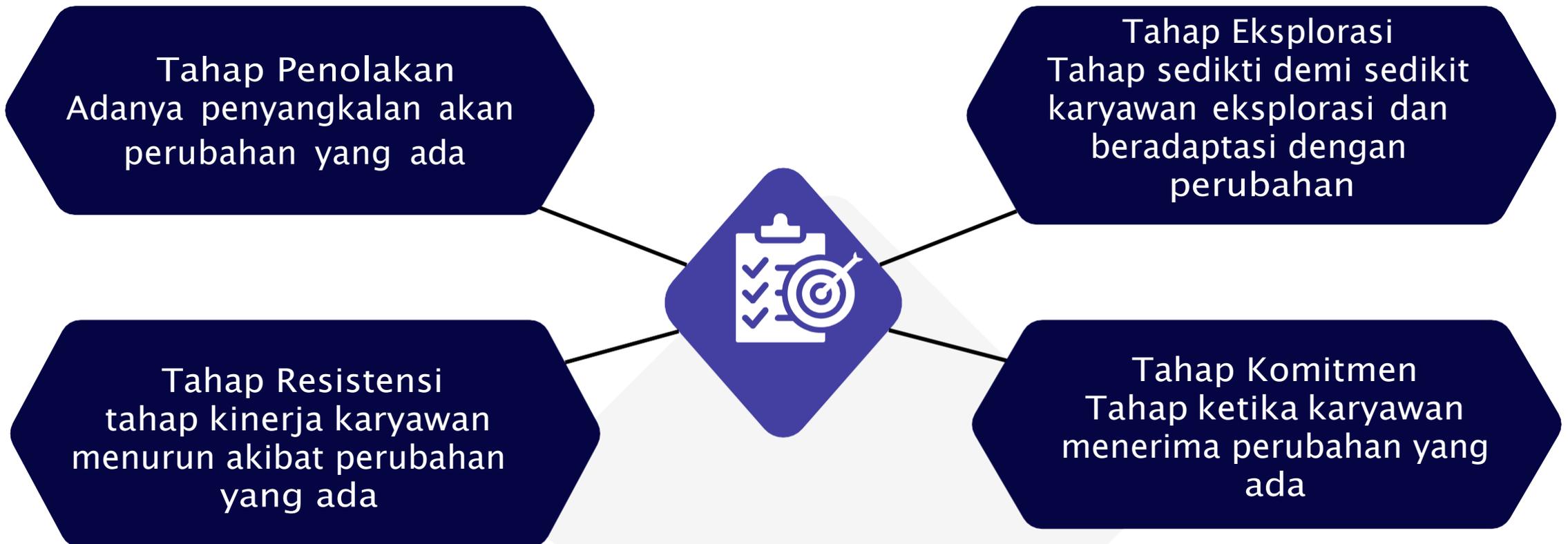
8 LANGKAH MELAKUKAN PERUBAHAN

● ORGANISASI

Mempertahankan Perubahan

- Manajemen atau leader memastikan anggota timnya bekerja mencapai target sembari mengukur kemajuan dan tetap menjaga komunikasi
- Menjadikan Perubahan sebagai Budaya
 - Implementasi perubahan dengan mengidentifikasi dan menggabungkan nilai yang memperkuat perubahan serta memperbaiki proses perubahan
 - yang harus sejalan dengan budaya organisasi

TAHAPAN PERUBAHAN PADA MANAJEMEN PERUBAHAN



PENDEKATAN DALAM MANAJEMEN PERUBAHAN ORGANISASI

- Unfreezing the status quo
- Movement to the new state
- Refreezing the new change to make it permanent

TERIMA KASIH!