

Change Management

Dr. SITARESMI.S.SOEKANTO M.Psi.T

- Hardware:
 - Strategy
 - Structure
 - System
- Software:
 - Skill
 - Staff
 - Styles(of Leadership)
- Binder:
 - Shared value (nilai dan tujuan bersama)

- Perubahan terhadap strategi mis. Strategi dibuat agar organisasi lebih cepat mencapai tujuannya
- Strategi adalah perencanaan langkah-langkah taktis untuk mengalahkan kompetitor dengan cara mengoptimalkan resources yang kita miliki. Eg dalam iklan pemasaran jangan menjelekan kejelekan produk atau perusahaan lain, cukup dengan menonjolkan saja kelebihan-kelebihan yang kita miliki
- Di tingkat organisasi, strategi menyangkut masalah *turnaround* atau *growth*

- Perubahan Strategis dilakukan secara:
- Sistemik
- Klasik
- Berproses/evolusioner
- Revolusioner

- Misalnya soal 'growth', pilihannya adalah:
- Strategi merger
- Strategi Akuisisi
- Strategi organik/ alamiah bertumbuh

- Jika perubahan strategis adalah perubahan yang menyangkut *hardware*, maka *style of leadership* adalah masalah *software*.
- *Leader* adalah pelaku utama sebuah perubahan
- *Shared vision* adalah masalah kultur

- Manusia enggan berubah karena senang berada pada 'comfort zone'
- Sementara perubahan identik dengan 'ambiguity' (ketidakjelasan) dan 'uncertainty' (ketidakpastian)
- Manusia adalah unsur yang paling susah diubah karena itu perlu intervensi psikologis, perubahan paradigma, asumsi dll

10 Prinsip Perubahan (Ross Kanter dan Kotter, 1992)

- Membuat analisis urgensi (dari) perubahan yang akan dilakukan
- Menetapkan 'shared vision' (tujuan bersama) dan pengarahannya umum
- Siap meninggalkan masa lalu
- Menumbuhkan keyakinan akan pentingnya perubahan
- Menumbuhkan kepemimpinan yang kuat

- Berusaha mendapatkan dukungan secara politis dari pimpinan
- Merancang rencana implementasi
- Mengembangkan struktur yang tepat
- Mengkomunikasikan rencana perubahan dengan jujur dan jelas
- Mengokohkan dan membakukan perubahan secara instutusional

Faktor-faktor yang menghambat atau menggagalkan Perubahan

- Cepat puas dan merasa sudah sukses
- Kurang percaya pada kekuatan visi (eg: merasa bahwa visi tsb terlalu berat atau tak terjangkau)
- Gagal membentuk koalisi yang solid
- Gagal merancang kesuksesan jangka pendek yang dapat segera terlihat dan terukur

Langkah-langkah manjerial yang perlu dilakukan thd karyawan agar tdk resisten dan bahkan sebaliknya menjadi termotivasi

- Komunikasi dan Edukasi
- Melibatkan mereka sebagai partisipan aktif dalam proses perubahan
- Melakukan negosiasi
- Memfasilitasi dan mensupport mereka dalam proses perubahan

- Menyiapkan Badan Konseling
- Menyingkirkan yang tidak siap berubah
- Mendisain ulang Tupoksi
- Menyalurkan stress secara tepat agar malah berdampak positif