

# Rancangan Program Manajemen Perubahan pada Lembaga Pendidikan X

Dwi Mudihati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20302659&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Tulisan Tugas Akhir ini merupakan salah satu prasyarat kelulusan dalam program Pascasarjana Fakultas Psikologi Jurusan PIO Non-Reguler periode 2003 - 2004.

Melalui tulisan ini dibahas suatu rancangan program dalam manajemen perubahan oleh sebuah Lembaga Pendidikan X yang didasarkan pada teori-teori Pengembangan Organisasi (Organisational Development) dan Manajemen Sumberdaya Manusia yang melandaskan pada teori-teori psikologi Industri dan Organisasi.

<br><br>

Lembaga Pendidikan X menghadapi tuntutan pasar dan persaingan yang sangat mendesak yang mengharuskan Lembaga X melakukan strategi-strategi untuk bisa tetap bertahan dan bersaing. Pemimpin baru ingin mempercepat proses implementasi strategi dengan perubahan dimana penekanan dalam visi dan misi lebih pada orientasi bisnis dan proses bisnis.

<br><br>

Unsur Sumberdaya Manusia merupakan asset vital bagi Lembaga namun ditemukan beberapa masalah pada asset tersebut dan organisasinya secara umum yang justru menghambat proses perubahan dan implementasi strategi. Maka masalah dirumus dalam 2 bagian yaitu dilihat dari sisi organisasi dan dari sisi manusia atau sumberdaya manusia.

<br><br>

Melalui analisis dan intervensi Lembaga diharapkan mampu mempercepat proses pelaksanaan perubahan dan akan mampu bertahan serta bersaing dalam kondisi bisnis saat Kondisi yang dihadapi Lembaga dijelaskan melalui tinjauan teoritis dengan menggunakan teori Organisasi, Pengembangan Organisasi, Manajemen Perubahan dan Manajemen Sumberdaya Manusia Lembaga X sebagai Organisasi sudah berkiprah selama 22 tahun dan menuju fase pertumbuhan organisasi yang matang (Maturity phase). Kondisi organisasi ditemukan dalam keadaan yang kurang sehat dimana ada ketidakpuasan dari para SDM yang juga sudah mulai usang dalam cara-cara kerjanya. Dari segi kapabilitas dan selama proses pertumbuhan, SDM kurang diperhatikan terutama dari segi kebutuhan pengembangan ketrampilan dan kompetensi. Kebanyakan SDM sudah masuk comfort zone tanpa menyadari bahwa eksistensi Lembaga terancam. Lembaga memerlukan struktur organisasi yang lebih fleksibel serta tanggap terhadap perkembangan lingkungan dan memiliki dukungan SDM yang trampil dan progresif Serta proaktif terhadap lingkungan yang terus berubah. Suatu strategi untuk ?revival ? sebagai organisasi diperlukan agar tidak terpuruk dan masuk fase ?decline?.

<br><br>

Jenis intervensi yang digunakan mengikuti formulasi dari Kurt Lewin : Unfreezing lalu Changing atau Moving dan berakhir dengan Refreezing. Tentu saja dalam pelaksanaan diperlukan langkah-langkah seperti diagnosa masalah, penetapan rencana dan rancangan program manajemen perubahan Serta penentuan agen perubahan yang akan membantu dan memfasilitas terjadinya perubahan serta implementasi strategi

perubahan dari Lembaga.

<br><br>

Secara organisasi Lembaga perlu menginformasikan kebijakan dan strategi-strategi barunya. Perlu diperbaiki manajemen sistem baik yang menyangkut Manajemen Sumberdaya manusia maupun operasional secara keseluruhan. Perlu di upayakan agar oragnisasi menjadi suatu open system yang fleksibel dan merupakan suatu learning organisation. Dari segi manusia maka perlu ada assessment terhadap SDM yang dimiliki dan diatur ulang dengan perbaikan sistem manajemen SDM secara keseluruhan. Lalu pada tahap refreezing konsistensi terhadap strategi perubahan dan kesepakatan perbaikan perlu dijaga terutama dalam sistem pelaporan, appraisal dan evaluasi maupun dalam mengambil keputusan dan kebijakan.