

KELOMPOK 3 Manajemen Perubahan

1. Mutia Amalia (2111011019)
2. Arif Ainun Na'im (2111011027)
3. Jerry Angga (2111011068)
4. Ni Wayan Della Amarta (2111011070)
5. Salsabila Sonia (2111011088)
6. Dita Veronika (2111011116)
7. Sofiyatul Azkiyah (2111011093)
8. Desak Putu Ayu S.R (2111011074)
9. Zatu Kiasati (2151011014)
10. Roy Wijaya (2151011018)

PROBLEM BASED TEMPLATE

IDENTITAS MATA KULIAH	
Mata pelajaran:	Manajemen Perubahan
Pokok Bahasan:	Perubahan yang Direncanakan dan Pengembangan Organisasi
Sub Pokok Bahasan:	1. Introduction 2. The Planned Approach: From Lewin to Organization Development (OD) 3. Phases of Planned change 4. The origins of Organization Development 5. The changing nature of Organization Development 6. Planned change and Organization Development: summary and criticisms 7. Conclusions
CPMK	Mahasiswa diharapkan memiliki pengetahuan, pemahaman, dan kemahiran dalam konsep dasar manajemen perubahan, mampu menjelaskan dan menganalisis peran penting kepemimpinan dalam perubahan, serta mampu mengidentifikasi ruang lingkup utama dan menggambarkan inti utama.

Sub CPMK	1. Mendiskusikan kontribusi Kurt Lewin dalam mengelola perubahan 2. Menyatakan elemen-elemen inti dari pendekatan terencana Lewin terhadap perubahan 3. Menunjukkan bagaimana Perubahan terencana memberikan inti pengembangan organisasi 4. Menyadari sejarah dan sifat pengembangan organisasi 5. Memahami perbedaan utama antara pandangan Lewin tentang Perubahan yang direncanakan dan yang dipromosikan oleh pengembangan organisasi 6. Menghargai manfaat Perubahan terencana dan pengembangan organisasi 7. Membuat daftar kritik dan pembelaan utama terhadap perubahan terencana dan pengembangan organisasi
Kasus/Problem:	Masalah yang diambil adalah Perubahan Organisasi PT ASKES (PERSERO) Menjadi BPJS Kesehatan pada KCU Semarang

SCRIPT – INTRODUCTION/ORIENTASI PADA MASALAH	
Orientasi pada masalah/Defining the Problem (Open ended problem/Real life Problem)	

KASUS/PROBLEM

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 Tahun 1992 yang mengamanatkan perubahan atas Perusahaan Umum (Perum) Husada Bhakti menjadi PT Askes (Persero). PT Askes (Persero) menyelenggarakan jaminan kesehatan melalui mekanisme asuransi sosial kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS), penerima pensiun, veteran dan pegawai swasta yang mendaftarkan diri. Sementara untuk masyarakat miskin dan tidak mampu diberikan fasilitas pelayanan melalui Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas) dan Jaminan Kesehatan Daerah (Jamkesda).

Lalu terjadi perubahan pada UU Nomor 24 Tahun 2014 yang mengatur adanya perubahan PT Askes (Persero) menjadi BPJS Kesehatan melalui transformasi. Transformasi PT Askes (Persero) menjadi BPJS Kesehatan pada dasarnya hanya bersifat structural change. Perubahan tersebut membawa dampak perubahan organisasi hingga tingkat kantor cabang yang meliputi perubahan struktur, strategi, sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi.

SCRIPT – ANALISIS MASALAH

1. Tiap kelompok Brainstorming

- Perubahan tersebut disebabkan karena skema-skema jaminan pada PT Askes (Persero) masih terfragmentasi, sehingga biaya kesehatan dan mutu pelayanan menjadi sulit terkendali
- Selain itu sudah diatur pada Pasal 4 hingga Pasal 13 ditegaskan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan dan memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau. Sehingga diatur dalam UU Nomor 40 Tahun 2004 mengamanatkan bahwa jaminan sosial wajib bagi seluruh penduduk, termasuk Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) melalui suatu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
- Hal ini tentu menjadi keharusan bagi suatu negara untuk menjamin kesehatan dan keselamatan setiap warga negaranya. Kami juga setuju dengan adanya perubahan tersebut dalam rangka memperbaiki mekanisme sistem jaminan kesehatan yang lebih baik lagi.

2. Alternatif Solusi

Solusi yang dilakukan yaitu dengan adanya UU Nomor 40 Tahun 2004 yang mengamanatkan bahwa jaminan sosial wajib bagi seluruh penduduk, termasuk Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) melalui suatu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Sehingga harus merubah PT Askes (Persero) menjadi BPJS Kesehatan. Hal tersebut dilakukan untuk:

- a. Supaya mencanangkan pendekatan-pendekatan baru dalam kultur yang telah mapan sehingga lebih banyak terobosan yang dimungkinkan.
- b. Memaksimalkan faktor pendukung perubahan untuk meningkatkan pelayanan pelanggan, memacu motivasi para karyawan dan meningkatkan cakupan kepesertaan.
- c. Dapat mengantisipasi adanya ancaman hambatan dari luar yang berupa peningkatan jumlah kepesertaan dengan menambah jumlah sumber daya manusia.
- d. Meskipun demikian, jika dilakukan dengan mekanisme outsourcing hendaknya KCU Semarang melakukan seleksi dengan ketat karena kompetensi calon karyawan akan mempengaruhi keberhasilan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jangka pendek.
- e. Meningkatkan transparansi organisasi.

SCRIPT-PROBLEM SOLVING ACTIVITES

3. Mengumpulkan informasi dan Pengembangan Solusi

Untuk mengatasi permasalahan pada skema-skema jaminan pada PT Askes (Persero) masih terfragmentasi, sehingga biaya kesehatan dan mutu pelayanan menjadi sulit terkendali yang akhirnya berubah menjadi BPJS terdapat beberapa perubahan yang dilakukan, diantaranya:

1. Perubahan strategi meliputi intensifikasi sosialisasi, penambahan jumlah SDM kontrak, dan tata-kelola tertib pembayaran premi.
2. Perubahan SDM mencakup penambahan jumlah SDM.
3. Sedangkan perubahan teknologi informasi meliputi perubahan software menu kepesertaan dan pembuatan aplikasi P-Care.
4. Manajemen perubahan yang dilakukan terbagi menjadi tiga tahapan yaitu tahap persiapan, tahap transisi dan tahap keberlanjutan.
5. Perubahan terakhir dari serangkaian proses transformasi badan penyelenggara jaminan sosial adalah perubahan budaya organisasi. Reposisi kedudukan peserta dan kepemilikan dana dalam tatanan penyelenggaraan jaminan sosial mengubah perilaku dan kinerja badan penyelenggara.
6. BPJS Kesehatan wajib memisahkan aset BPJS dan aset Dana Jaminan Sosial

Manajemen perubahan organisasi PT Askes (Persero) menjadi BPJS Kesehatan cukup berhasil karena lebih menggunakan pendekatan koersif/kekuasaan, di mana kantor pusat BPJS Kesehatan dan pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan/kebijakan yang membantu organisasi mengantisipasi resistensi dan kesulitan adaptasi karyawan.

4. Presentasi (Sharing) dan Penyajian Hasil Karya

1. Transformasi PT Askes (Persero) menjadi BPJS Kesehatan membawa dampak perubahan organisasi hingga tingkat kantor cabang yang meliputi perubahan struktur, strategi, sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi.
2. Manajemen perubahan organisasi PT Askes (Persero) menjadi BPJS Kesehatan pada KCU Semarang dilakukan dengan tiga tahapan yaitu fase persiapan, fase transisi dan fase keberlanjutan.
3. Faktor pendukung perubahan organisasi PT Askes (Persero) menjadi BPJS Kesehatan pada KCU Semarang dapat dikategorikan menjadi faktor internal dan faktor eksternal.
4. Faktor penghambat perubahan organisasi PT Askes (Persero) menjadi BPJS Kesehatan pada KCU Semarang, adalah resistensi sebagian karyawan pada saat permulaan perubahan karena adanya kebingungan serta kesulitan penggunaan sistem informasi baru.

SCRIPT-REFLEKSI DAN TINDAK LANJUT

REFLEKSI

Kasus perubahan organisasi PT ASKES (PERSERO) menjadi BPJS Kesehatan di KCU Semarang adalah sebuah langkah strategis yang dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan program jaminan kesehatan di Indonesia. Perubahan ini juga merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk menyelaraskan sistem jaminan kesehatan nasional dengan standar internasional.

Dalam proses perubahan organisasi ini, terdapat beberapa hal yang perlu direfleksikan. Pertama, perubahan organisasi ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi masyarakat. Dengan adanya BPJS Kesehatan, diharapkan akses pelayanan kesehatan menjadi lebih mudah dan terjangkau bagi seluruh masyarakat, termasuk di KCU Semarang. Selain itu, perubahan ini juga dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dana jaminan kesehatan.

Namun, perubahan organisasi ini juga memiliki tantangan yang perlu dihadapi. Salah satunya adalah perubahan budaya organisasi. Dalam menghadapi perubahan ini, diperlukan

komitmen dan kerjasama dari seluruh pihak terkait, baik manajemen maupun karyawan, untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Selain itu, perubahan ini juga membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang sistem jaminan kesehatan dan peraturan yang berlaku.

TINDAK LANJUT

Untuk menghadapi perubahan organisasi ini, beberapa tindakan dapat dilakukan. Pertama, perlu dilakukan sosialisasi yang intensif kepada seluruh karyawan dan masyarakat terkait perubahan ini. Sosialisasi ini dapat dilakukan melalui berbagai media, seperti seminar, workshop, dan kampanye publik. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang perubahan ini dan manfaat yang akan diperoleh. Selain itu, perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi karyawan yang terlibat dalam penyelenggaraan program jaminan kesehatan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang sistem jaminan kesehatan dan kemampuan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada peserta BPJS Kesehatan.

Selanjutnya, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap implementasi perubahan ini. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan peserta BPJS Kesehatan, audit internal, dan pemantauan kinerja. Hasil evaluasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam penyelenggaraan program jaminan kesehatan.

Terakhir, perlu dilakukan koordinasi yang baik antara BPJS Kesehatan dengan pihak terkait lainnya, seperti rumah sakit, klinik, dan apotek. Hal ini bertujuan untuk memastikan tersedianya fasilitas kesehatan yang memadai bagi peserta BPJS Kesehatan di KCU Semarang. Dengan melakukan tindakan-tindakan tersebut, diharapkan perubahan organisasi PT ASKES (PERSERO) menjadi BPJS Kesehatan di KCU Semarang dapat berjalan dengan lancar dan memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat.

Validate Date: 27 November 2023

Lecturer : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.