

PROBLEM BASED TEMPLATE

IDENTITAS MATAKULIAH	
Mata pelajaran:	Manajemen Perubahan
Pokok Bahasan:	Budaya, kekuasaan, politik dan pilihan
Sub Pokok Bahasan:	Mengenali Perspektif budaya, Perspektif politik Kekuasaan, Mengelola dan mengubah organisasi : mengembalikan pilihan
CPMK	• memahami prinsip utama budaya organisasi; • mendiskusikan kekuatan dan kelemahan pendekatan budaya terhadap organisasi; • menjelaskan peran kekuasaan dan politik dalam organisasi; • mendiskusikan kekuatan dan kelemahan pendekatan budaya terhadap organisasi; • memahami prinsip utama budaya organisasi; • menyebutkan keuntungan dan kerugian utama dari perspektif kekuasaan politik terhadap organisasi; • memahami ruang lingkup, metode dan batasan pelaksanaan pilihan dalam hal desain dan perubahan organisasi.
Anggota Kelompok 1	1. Ando Azhima Rosa (2111011046) 2. Adjie Prasetyo (2151011025) 3. Afifah Azzahra (2111011086) 4. Aqilah Yunda Putria Sari (2111011087) 5. Dimas Andhika Putra (2151011001) 6. Nanda Vesti Naliu (2111011101) 7. Natasya Dwi Puspita Ningrum (2111011006) 8. Yoshua Christyanto (2111011081)
Kasus/Problem:	Implementasi Perubahan Budaya di Perusahaan Auto 2000 yang tidak dapat diterima dengan baik oleh para karyawan

SCRIPT – INTRODUCTION/ORIENTASI PADA MASALAH

Orientasi pada masalah/Defining the Problem (Open ended problem/Real life Problem)

KASUS/PROBLEM A :

Perusahaan AUTO 2000 memutuskan untuk mengadopsi budaya kerja yang lebih inovatif dan kolaboratif untuk mengikuti perkembangan industri dan meningkatkan daya saing. Namun, perubahan ini menghadapi sebuah masalah yaitu Karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan sudah terbiasa dengan budaya kerja yang lebih tradisional dan hierarkis. Mereka merasa tidak nyaman atau kehilangan identitas mereka dengan adopsi budaya yang lebih inovatif dan kolaboratif.

Yang biasanya keputusan diambil dari puncak dan diterapkan ke bawah dan Karyawan hanya memiliki sedikit keterlibatan dalam pengambilan keputusan strategis. Telah berubah Menjadi karyawan lebih banyak keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Mendorong kolaborasi lintas tingkat dan meningkatkan fleksibilitas organisasi.

SCRIPT – ANALISIS MASALAH

1. Tiap kelompok Brainstorming

Brainstorming Solusi untuk Menangani Tantangan Perubahan Budaya di Perusahaan Auto 2000 dari Setiap Anggota Kelompok:

1. Sosialisasi dan Pelatihan:

- Lakukan program sosialisasi intensif untuk memahami karyawan mengenai pentingnya perubahan budaya.
- Sediakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dalam budaya kerja baru.
- Buat platform atau portal digital yang menyediakan sumber daya dan informasi terkait perubahan budaya.

2. Mentorship Program:

- Implementasikan mentorship program di mana karyawan yang sudah terbiasa dengan budaya baru dapat membimbing rekan-rekan mereka yang masih kesulitan.
- Fasilitasi pertemuan rutin antara mentor dan mentee untuk membangun hubungan yang kuat dan meningkatkan adaptasi.

3. Partisipasi Karyawan:

- Ajak karyawan untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan.
- Bentuk kelompok kerja lintas tim yang memiliki peran dalam mengembangkan dan mengimplementasikan inisiatif inovatif.

4. Komunikasi Terbuka:

- Sediakan saluran komunikasi yang terbuka dan transparan untuk memungkinkan karyawan menyampaikan masukan, kekhawatiran, dan ide-ide mereka.
- Gelar pertemuan reguler atau forum terbuka di mana pemimpin dapat menjelaskan tujuan perubahan budaya dan menjawab pertanyaan karyawan.

5. Rekognisi dan Penghargaan:

- Berikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berhasil mengadaptasi budaya baru dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.
- Buat sistem reward yang mendukung nilai-nilai kolaborasi dan inovasi.

6. Pendekatan Bertahap:

- Terapkan perubahan secara bertahap untuk memberikan waktu kepada karyawan untuk beradaptasi dan mengatasi kecemasan mereka.
- Identifikasi area atau departemen tertentu untuk menjadi percontohan perubahan sebelum diterapkan secara menyeluruh.

7. Sumber Daya Kesejahteraan Karyawan:

- Pastikan karyawan memiliki sumber daya dan dukungan yang cukup untuk mengatasi stres dan kecemasan terkait perubahan budaya.
- Sediakan program kesejahteraan seperti konseling atau coaching untuk membantu karyawan mengelola perubahan.

8. Evaluasi dan Penyesuaian Terus-Menerus:

- Lakukan evaluasi berkala terhadap implementasi perubahan budaya dan dapatkan umpan balik dari karyawan.
- Jika diperlukan, lakukan penyesuaian strategis untuk meningkatkan keberhasilan dan penerimaan perubahan.

2. Alternatif Solusi

1. Mengadakan sesi konsultasi bersama karyawan untuk mendengar pandangan dan kekhawatiran mereka terkait perubahan budaya. Agar dapat merancang solusi yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan.
2. Mempertimbangkan pendekatan budaya kerja hybrid yang menggabungkan elemen-elemen budaya tradisional dan inovatif. Agar dapat mengurangi ketidaknyamanan yang mungkin dirasakan oleh karyawan yang lebih terbiasa dengan pendekatan yang lebih konvensional.
3. Menyediakan program pelatihan khusus untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru yang dibutuhkan dalam budaya kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif.

SCRIPT-PROBLEM SOLVING ACTIVITES

3. Mengumpulkan informasi dan Pengembangan Solusi

Untuk mengatasi masalah implementasi perubahan budaya di Perusahaan Auto 2000 yang tidak diterima dengan baik oleh karyawan, menurut kelompok kami ada beberapa langkah yang dapat diambil.

Pertama, penting untuk memahami alasan ketidaksetujuan karyawan. Ini bisa dilakukan melalui survei, wawancara, atau diskusi kelompok terarah. Dengan memahami kekhawatiran dan keberatan karyawan, perusahaan dapat menyesuaikan strategi perubahan budayanya agar lebih selaras dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

Kedua, penting untuk melibatkan karyawan dalam proses perubahan. Ini bisa berupa pembentukan tim perubahan yang terdiri dari perwakilan karyawan dari berbagai departemen atau tingkatan. Melibatkan karyawan dalam perencanaan dan implementasi perubahan akan membantu mereka merasa memiliki kepemilikan terhadap perubahan tersebut dan lebih mungkin menerima perubahan budaya.

Ketiga, komunikasi adalah kunci. Perusahaan harus secara terbuka dan jujur mengkomunikasikan alasan di balik perubahan, manfaat yang diharapkan, dan bagaimana perubahan tersebut akan mempengaruhi karyawan. Komunikasi yang efektif dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan ketakutan yang mungkin dirasakan oleh karyawan.

Keempat, menyediakan dukungan dan sumber daya yang cukup. Ini bisa berupa pelatihan, mentoring, atau

bahkan konseling untuk membantu karyawan beradaptasi dengan budaya baru. Dukungan ini harus mudah diakses dan ditujukan untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk sukses dalam budaya baru.

Kelima, pemberian umpan balik dan evaluasi yang berkelanjutan. Penting untuk secara teratur mengevaluasi kemajuan perubahan budaya dan membuat penyesuaian bila diperlukan. Umpan balik dari karyawan harus dihargai dan digunakan untuk menyempurnakan pendekatan perusahaan terhadap perubahan budaya.

4. Presentasi (Sharing) dan Penyajian Hasil Karya

-

SCRIPT-REFLEKSI DAN TINDAK LANJUT

Perusahaan Auto 2000 agar dapat mengoptimalkan pelaksanaan perubahan budaya dan meminimalkan dampak negatif yang mungkin timbul dari resistensi karyawan Perlu melakukan tindak lanjut atas kasus tersebut.

Tindak lanjut yang dapat diambil dari studi kasus mengelola perubahan budaya mencakup :

1. Sosialisasi Lanjutan: Melanjutkan program sosialisasi dengan memastikan bahwa informasi tentang perubahan budaya terus disampaikan secara konsisten. Perkuat komunikasi melalui berbagai saluran untuk memastikan pemahaman yang lebih baik.
2. Diskusi Terbuka: Membuka forum diskusi terbuka di mana karyawan dapat mengungkapkan perasaan, kekhawatiran, dan ide-ide mereka terkait perubahan. Ini dapat membantu membangun kepercayaan dan meningkatkan pemahaman antara manajemen dan karyawan.
3. Pendampingan dan Mentorship: Menerapkan program pendampingan dan mentorship untuk mendukung karyawan yang masih kesulitan dalam beradaptasi. Mentor dapat memberikan panduan dan dukungan yang sangat dibutuhkan.
4. Evaluasi Berkala: Melakukan evaluasi berkala terhadap implementasi perubahan budaya. Berdasarkan umpan balik karyawan, identifikasi area yang memerlukan perbaikan atau penyesuaian dalam upaya meningkatkan penerimaan perubahan.
5. Perubahan Kebijakan: Jika diperlukan, pertimbangkan untuk meninjau dan mengubah kebijakan yang mendukung budaya inovatif dan kolaboratif. Pastikan kebijakan-kebijakan tersebut tidak hanya eksis di atas kertas tetapi juga tercermin dalam praktik sehari-hari.
6. Pengembangan Keterampilan: Lanjutkan program pelatihan untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dalam budaya kerja baru. Ini dapat mencakup pelatihan inovasi, kolaborasi tim, dan keterampilan komunikasi yang lebih efektif.
7. Penghargaan dan Pengakuan: Terus memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berhasil mengadaptasi budaya baru. Ini tidak hanya memperkuat perilaku yang diinginkan tetapi juga memotivasi yang lain untuk mengikuti jejak.

Validate

Date: 27 November 2023

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