



Hallo semuanya

19.08.2006 17:20



18.08.2006 11:27

MK : Renstra Kesehatan

Topik 3 :  
PERUBAHAN &  
ANALISIS PERUBAHAN

Dra. Ayun Sriatmi, M.Kes



# *PERUBAHAN ( CHANGE )*

- “ PERBEDAAN PADA AKTIVITAS ORGANISASI “
- “ MODIFIKASI PROSEDUR, STRUKTUR DAN TUJUAN ORGANISASI “
- “ VARIASI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI YANG DAPAT MENCAKUP REVOLUSI TEKNOLOGI / PERUBAHAN PROSEDUR KERJA “.

# *PUTARAN PERUBAHAN*

**PERUBAHAN TEKNOLOGI**

**PERUBAHAN EKONOMI**

**PERUBAHAN DEMOGRAFI**

**PERUBAHAN KULTURAL**

# SYARAT UNTUK BERUBAH

## 1. DORONGAN INTERNAL

- a. Ketidakpuasan terhadap keadaan / kondisi saat ini
- b. Kejelasan arah yang ingin dituju
- c. Langkah-langkah konkrit secara berurutan

## 2. DORONGAN EKSTERNAL

- \* Perubahan lingkungan eksternal

# MANAJEMEN PERUBAHAN

“ PERUBAHAN DALAM ORGANISASI MERUPAKAN PROSES ALAMIAH YANG BERLANGSUNG TERUS MENERUS “

MANAJEMEN PELAYANAN SEKTOR PUBLIK & SWASTA SELALU MENGHADAPI PERUBAHAN DALAM :

## ➡ MASUKAN / INPUT

- Penambahan, mutasi, pensiun staf, dll
- Pemasaran anggaran
- Kompleksitas sarana prasarana, dll

## ➡ PROSES

- Sentralisasi atau desentralisasi
- Prosedur & teknologi pelayanan
- Regionalisasi staf, dll

## ➡ KELUARAN / OUTPUT

Jenis pelayanan yang sesuai kebutuhan masyarakat

**..... suatu pendekatan yg sistematis dlm memanag  
perubahan melalui :**

1. Memposisikan perusahaan melalui strategi dan perencanaan yg handal / kapabel.
2. Respon-respon strategis yg tepat waktu melalui issue-issue manajemen
3. Adanya pola daya tahan manajemen yg sistematis selama implementasi strategi

# JENIS PERUBAHAN BERDASARKAN SUMBERNYA :

1. REPLIKASI TANPA DISESUAIKAN DENGAN KONDISI ORGANISASI
2. ADAPTASI SESUAI DENGAN KONDISI LOKAL
3. PERUBAHAN ORISINAL BERASAL DARI ORGANISASI YANG BERSANGKUTAN

TIDAK SEMUA PERUBAHAN DALAM ORGANISASI  
MERUPAKAN SUATU INOVASI RESMI

KECUALI ADANYA DUKUNGAN  
STAF YANG  
KREATIF

# Perubahan berdasarkan SASARAN MODIFIKASI ( Tujuan Organisasi & Cara Pencapaian )

## PERUBAHAN TEKNIKAL

Modifikasi atas penyelenggaraan kegiatan sehari-hari dalam organisasi

Misal : penggunaan teknologi baru

## PERUBAHAN TRANSISI

Perubahan sebagai akibat terjadinya pergeseran dalam tujuan organisasi, tanpa perubahan esensial dalam pencapaian tujuan tersebut

## PERUBAHAN TRANSFORMASI

Bentuk ekstrim perubahan yang menyangkut tujuan & sasaran untuk capai tujuan

# PROSES PERUBAHAN ORGANISASI

Dorongan Internal

Dorongan Eksternal

## Tahap 1 : Identifikasi Perubahan

Mengenal  
Kebutuhan  
Perubahan

Identifikasi  
Sifat  
Perubahan

## Tahap 2 : Perencanaan Perubahan

Diagnosis  
Situasional  
Teknik

Pemilihan  
Strategi  
Umum

Pemilihan  
Strategi  
Pendukung

## Tahap 3 : Implementasi Perubahan

Pencairan

Perubahan

Pembekuan

## Tahap 4 : Evaluasi & Umpan balik

Pengumpulan  
Data

Evaluasi  
Data

Umpan  
Balik



# *STRATEGI PERUBAHAN*

1. PENGGUNAAN KEKUASAAN MELALUI PAKSAAN DAN SANGSI
2. PENGGUNAAN CARA PENALARAN DENGAN INFORMASI YANG CUKUP LENGKAP SEBAGAI ARGUMENTASI
3. RE-EDUKASI :  
DENGAN CARA PENGEMBANGAN ORGANISASI (*ORGANIZATION-DEVELOPMENT*), YAITU DENGAN SEPERANGKAT INTERVENSI PERUBAHAN, KETRAMPILAN, KEGIATAN, PERALATAN ATAU TEKNIK YANG DAPAT MEMBANTU STAF / ORGANISASI MENJADI LEBIH EFEKTIF

# CIRI-CIRI IKLIM YANG MENCIPTAKAN KREATIVITAS ORGANISASI

## 1. TOLERANSI TERHADAP RESIKO

- Tidak takut gagal
- Kesalahan merupakan suatu proses belajar

## 2. KONTROL EKSTERNAL YANG TIDAK KETAT

- Mencakup aturan-aturan, kebijakan & cara pengendalian

## 3. DIVISI PEKERJAAN TIDAK TERLALU RINCI

- Infleksibilitas
- Menimbulkan cara pandang sempit terhadap suatu masalah

#### **4. MENERIMA KETIDAKJELASAN**

- Dapat memacu kreativitas

#### **5. TOLERANSI TERHADAP KONFLIK**

- Perbedaan pendapat patut dihargai

#### **6. TOLERANSI TERHADAP KETIDAKPASTIAN**

#### **7. TERPUSAT PADA TUJUAN AKHIR**

#### **8. KOMUNIKASI SEMUA JALUR**

- Vertikal & Horisontal
- Ide-ide dapat berkembang

**“ If you’re reacting to change, you’re too late. You must anticipate change. You must understand change as an opportunity and make it happen “**



**JURGEN HAMBRECHT**



Terimakasih dan sampai jumpa !!!!!

30.05.2006 10:32