

Mata Kuliah	: Manajemen Perubahan Organisasi dan Inovasi	Tanggal	: 31 Mei 2023
Kode MK	: MAN501	Rumpun MK	:MKP
Bobot (sks)	T (Teori) : 3	Semester	: 7
	P (Praktik/Praktikum) : 0		
Dosen Pengembang RPS,	Koordinator Keilmuan,	Kepala Program Studi,	Dekan,
 Dr. Endang Pitaloka, S.E., M.E.	 Dr. Dede Suleman, S.E., M.M., CMA.	 Dr. Yohanes Totok Suyoto, S.S.,M.Si., CPMA.	 Dra. Clara Evi C. Citraningtyas, M.A., Ph.D.

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER		
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL – PRODI yang dibebankan pada MK	
	23-MAN-CPL05	Kemampuan analisis yang kuat dalam menghadapi situasi manajemen dalam mengidentifikasi masalah dan peluang serta dapat merumuskan strategi dan mengambil keputusan yang tepat.
	23-MAN-CPL07	Memiliki pemahaman mendalam konsep, teori, dan prinsip fungsi manajemen (Pemasaran, Keuangan, dan SDM), serta memahami pendekatan manajemen dalam berbagai organisasi dan bisnis pada tingkat lokal, nasional, dan internasional
	23-MAN-CPL11	Memiliki kemampuan merancang organisasi dan usaha berdasarkan prinsip-prinsip manajemen dan mengevaluasi serta mengidentifikasi peluang, tantangan dan risiko mengoperasikan bisnis secara etis dan sesuai dengan hukum yang berlaku
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)	
	23-MAN-CPMK-051	Mampu menerapkan analisis yang mendalam terhadap situasi manajemen yang kompleks.
	23-MAN-CPMK-072	Mampu memahami pendekatan manajemen berbeda-beda di berbagai jenis organisasi dan bisnis.
	23-MAN-CPMK-112	Mampu mengevaluasi lingkungan bisnis dan mengidentifikasi peluang serta tantangan yang ada.
	Kemampuan Akhir Tiap Tahap Belajar (Sub-CPMK)	
	23-MAN-SCPMK-0512	Kemampuan menerapkan analisis yang mendalam dalam menghadapi situasi manajemen yang kompleks.
23-MAN-SCPMK-0513	Kemampuan menilai efektivitas dan relevansi analisis yang dilakukan dalam situasi manajemen yang kompleks.	

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER							
	23-MAN-SCPMK-0722	Kemampuan menganalisis konteks dan karakteristik organisasi yang berbeda.					
	23-MAN-SCPMK-0723	Kemampuan menerapkan pendekatan manajemen yang sesuai dengan jenis organisasi dan bisnis.					
	23-MAN-SCPMK-1123	Kemampuan mengidentifikasi peluang bisnis yang berpotensi.					
	23-MAN-SCPMK-1124	Kemampuan mengidentifikasi tantangan bisnis yang dihadapi.					
	Korelasi CPMK terhadap Sub-CPMK						
		23-MAN-SCPMK-0512	23-MAN-SCPMK-0513	23-MAN-SCPMK-0722	23-MAN-SCPMK-0723	23-MAN-SCPMK-1123	23-MAN-SCPMK-1124
	23-MAN-CPMK-051	√	√				
	23-MAN-CPMK-072			√	√		
	23-MAN-CPMK-112					√	√
Kode CPL	Kode CPMK	Kode Sub CPMK	Indikator	Metode Penilaian	Bobot		
23-MAN-CPL05	23-MAN-CPMK-051	23-MAN-SCPMK-0512	Kemampuan menerapkan analisis yang mendalam dalam menghadapi situasi manajemen yang kompleks.	Observasi (Praktik, Studi Lapangan, Karya Tulis, Proyek)	15%		
	23-MAN-CPL07	23-MAN-CPMK-072	23-MAN-SCPMK-0513	Kemampuan menilai efektivitas dan relevansi analisis yang dilakukan dalam situasi manajemen yang kompleks.	Tes (Tertulis, Lisan, Tes Pengetahuan, Tes Online)	20%	
23-MAN-SCPMK-0722			Kemampuan menganalisis konteks dan karakteristik organisasi yang berbeda	Tes (Tertulis, Lisan, Tes Pengetahuan, Tes Online)	15%		
23-MAN-SCPMK-0723		Kemampuan menerapkan pendekatan manajemen yang sesuai dengan jenis organisasi dan bisnis.	Observasi (Praktik, Studi Lapangan, Karya Tulis, Proyek)	15%			
23-MAN-CPL11	23-MAN-CPMK-112	23-MAN-SCPMK-1123	Kemampuan mengidentifikasi peluang bisnis yang berpotensi.	Tes (Tertulis, Lisan, Tes Pengetahuan, Tes Online)	15%		
		23-MAN-SCPMK-1124	Kemampuan mengidentifikasi tantangan bisnis yang dihadapi.	Tes (Tertulis, Lisan, Tes Pengetahuan, Tes Online)	20%		
Deskripsi Singkat MK			Mata kuliah ini memberikan pemahaman dan keterampilan kepada mahasiswa mengenai realitas perubahan dalam dunia bisnis. Dalam proses pembelajaran matakuliah ini, mahasiswa akan dibawa kepada penyingkapan realitas konkrit dunia bisnis yang senantiasa mengalami perubahan. Akan dipaparkan dengan terpadu dan komprehensif mengenai berbagai peluang sekaligus tantangan yang dihadapi dalam suatu proses perubahan baik di tingkat strategis, tim, dan yang paling utama di tingkat individu. Mahasiswa diharapkan memiliki sensitivitas yang memadai terhadap kompleksitas persoalan yang terjadi dalam dunia bisnis yang senantiasa berubah. Kemampuan untuk melihat apa yang				

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER								
	tetap sekaligus yang berubah dalam proses perubahan itu akan terbangun dengan baik ketika mahasiswa benar-benar mengikuti proses pembelajaran matakuliah ini dengan penuh perhatian dan konsisten.							
Bahan Kajian : Materi Pembelajaran/Pokok Bahasan	1. Natur (Sifat) perubahan dan pengembangan organisasi 2. Proses perubahan dan pengembangan organisasi 3. Diagnosis untuk perubahan pada level individu, kelompok, dan organisasi 4. Mengumpulkan dan analisis informasi untuk proses perubahan organisasi 5. <i>Human process interventions</i> 6. <i>Techno-structural Interventions</i> 7. Intervensi pada proses manajemen sumberdaya manusia 8. Intervensi strategi perubahan organisasi							
Pustaka	Utama							
	1. Cummings, T. G. and Worley, C. G. 2009. <i>Organizational Development and Change</i> , 9th edition. USA: Cengage Learning. (CW) 2. Cummings, T. G. and Worley, C. G. 2015. <i>Organizational Development and Change</i> , 10th edition. USA: Cengage Learning. (CW) 3. Schein, Edgar H. (2010). <i>Organizational Culture and Leadership</i> . (4 th Edition). San Francisco: Jossey-Bass. 4. Hofstede, Geert and Gert Jan Hofstede (2005). <i>Cultures and Organizations: Software of the Mind</i> (2nd Edition). New York: McGraw-Hill.							
	Pendukung							
	1. Palmer, Ian., Dunford, Richard., Akin, & Gib (2009). <i>Managing Organizational Change</i> , 2 nd Edition. USA: McGraw Hill 2. Schneider, Susan C. and Jean-Louis Barsoux (2003). <i>Managing Across Cultures</i> (2nd Edition). Essex, England: Pearson Education Limited.							
Media Pembelajaran	Perangkat Lunak:				Perangkat Keras:			
	Collabor Microsoft Office Zoom Meeting atau Google Meet				LCD Projector			
Dosen Pengampu	Dr. Endang Pitaloka, S.E., M.E.							
Mata Kuliah Prasyarat	-							
Indikator, Kriteria, dan Bobot Penilaian (PBL)	Penilaian dan Bobot							
	SCPMK	Latihan 1 Observasi	Latihan 2 Tes	Latihan 3 Tes	Latihan 4 Tes	Latihan 5 Tes	Latihan 6 Observasi	Total Bobot Penilaian
	23-MAN-SCPMK-0512	15%						15%
	23-MAN-CPMK-0513		20%					20%
	23-MAN-CPMK-0722			15%				15%
	23-MAN-CPMK-0723				15%			15%
	23-MAN-CPMK-1123					15%		15%
	23-MAN-CPMK-1124						20%	20%

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER								
	Total per penilaian	15%	20%	15%	15%	15%	20%	100%

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
1-3	23-MAN-SCPMK-0512	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan definisi perubahan dan pengembangan organisasi Penguasaan terhadap sifat perubahan organisasi yang direncanakan berdasarkan teori serta kritik terhadap teori perubahan organisasi Ketepatan menjelaskan pelaku- pelaku pengembangan organisasi dan kompetensi yang harus dimiliki 	<p>Kriteria : Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari contoh perusahaan yang telah melakukan perubahan</p> <p>Presentasi Chap 2 & 3</p>		<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 1 (1x50)]</p> <p>Tugas 1: studi kasus perusahaan yang telah melakukan perubahan (1x 50)</p> <p>Tugas 2: Makalah dari Chap 2 & 3: (1x50)</p>	<p>Pengembangan organisasi: Sebuah pengantar</p> <p>Sifat/natur dari perubahan organisasi yang direncanakan</p> <p>Praktisi-praktisi pengembangan organisasi</p> <p>Schein, Edgar H. (2010). Organizational Culture and Leadership, Chap. 17 & 18.</p>	15%
		<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan aktivitas- aktivitas perubahan organisasi Ketepatan menjelaskan klasifikasi isu-isu dalam organisasi Ketepatan praktisi-praktisi OD Ketepatan menjelaskan proses membangun kontrak untuk perubahan 	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan di kelas</p>		<p>Kuliah dan Diskusi [TM 2 : 1x50]</p> <p>Tugas 1: Makalah dari Chap 4: (1x20)</p> <p>Tugas 2: studi kasus perusahaan yang telah</p>	<p>Klarifikasi isu-isu di dalam organisasi</p> <p>Menentukan target perubahan yang relevan</p> <p>Memilih praktisi pengembangan organisasi (OD)</p>	

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
		organisasi.	Presentasi kelompok chap 4		melakukan perubahan [1x 30] Kuliah dan Diskusi [TM: 3 (2x50)] Observasi (Praktik, Studi Lapangan, Karya Tulis, Proyek) (1x50')	Membangun sebuah kontrak dengan anggota organisasi Masalah proses interpersonal	
4-5	23-MAN-SCPMK-0513	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan definisi diagnosa perubahan organisasi Penguasaan terhadap berbagai model diagnosa organisasi Ketepatan membedakan berbagai level diagnosa organisasi 	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Presentasi kelompok chap 5</p>		Kuliah dan Diskusi [TM 4: 1x50] Tugas 1: makalah dari chap 5 [1x 20] Tugas 2: Studi kasus [1x 30]	Diagnosa organisasi Model-model yang dapat digunakan untuk diagnosa organisasi Berbagai level diagnosa organisasi	20%
		<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan proses diagnosa pada level kelompok Ketepatan menjelaskan proses diagnosa pada level individu 	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Presentasi kelompok chap 6 Melakukan diagnosa pada level kelompok</p>		Kuliah dan Diskusi [TM 5: (1x50)] Tugas 1: studi kasus [1x 30] Tugas 2: Membuat	Mendiagnosa organisasi pada level kelompok Mediagnosa organisasi pada level individu	

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
			Melakukan diagnosa pada level individu.		makalah chap 6 [1x 20]	Pemilihan input, desain komponen, dan hasil (output)	
6-7	23-MAN-CPMK-0722	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan proses pengumpulan data dan proses analisis informasi diagnostik Penguasaan terhadap metoda pengumpulan data dan alat analisis informasi 	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Presentasi kelompok chap 7</p>		Kuliah dan Diskusi [TM 6: (1x50)] Tugas 1: studi kasus [1x 30] Tugas 2: Membuat makalah chap 7 [1x 20]	Mendiagnosa organisasi pada level kelompok Mediagnosa organisasi pada level individu Pemilihan input, desain komponen, dan hasil (output)	15%
		<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan konsep perubahan transorganisasional Ketepatan menjelaskan berbagai tahapan perubahan transorganisasional Penguasaan terhadap berbagai strategi dan aplikasi penggunaan dalam perubahan transorganizational 	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Presentasi kelompok chap 8 Presentasi kelompok chap 9</p> <p>Menjawab pertanyaan studi kasus</p>		Kuliah dan Diskusi [TM 7: (1x50)] Tugas 1: makalah dari chap 8 dan chap 9 [1x 20] Tugas 2: studi kasus penolakan perubahan yang dialami perusahaan [1x 30]	Umpan balik terhadap diagnostik Proses memberikan umpan balik Desain intervensi yang efektif	
Evaluasi Tengah Semester : Melakukan validasi hasil penilaian, evaluasi dan perbaikan proses pembelajaran berikutnya							

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
9-11	23-MAN-CPMK-0723	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan aktivitas- aktivitas perubahan organisasi Penguasaan cara mengatasi penolakan terhadap perubahan organisasi dan membangun dukungan politik Ketepatan menjelaskan cara mengevaluasi intervensi pengembangan organisasi menjelaskan berbagai tahapan perubahan transorganisasional 	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Presentasi kelompok chap 8 Presentasi kelompok chap 9</p> <p>Menjawab pertanyaan studi kasus</p>		<p>Kuliah dan Diskusi [TM 9: 1x50]</p> <p>Tugas 1: makalah dari chap 10 & 11 [1x 20]</p> <p>Tugas 2: studi kasus penolakan perubahan yang dialami perusahaan [1x 30]</p>	<p>Berbagai aktivitas perubahan organisasi</p> <p>Penolakan terhadap perubahan organisasi</p> <p>Membangun dukungan politik</p> <p>Mengevaluasi intervensi pengembangan organisasi</p> <p>Schein, Edgar H. (2010). Organizational Culture and Leadership, Chap. 20 & 21.</p>	15%
		<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan konsep perubahan transorganisasional Ketepatan menjelaskan berbagai tahapan perubahan transorganisasional Penguasaan terhadap berbagai strategi dan aplikasi penggunaan 	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Presentasi kelompok chap 12 Presentasi kelompok chap 13 Presentasi kelompok</p>		<p>Kuliah dan Diskusi [TM 10: 1x50]</p> <p>Tugas 1: makalah dari chap 12,13,14 [1x 50]</p>	<p>Pendekatan intervensi pada kelompok dan interpersonal</p> <p>Pendekatan intervensi pada organisasi</p>	

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
		dalam perubahan transorganizational	chap 14 Menjawab pertanyaan studi kasus		Observasi (Praktik, Studi Lapangan, Karya Tulis, Proyek) (1x 50)	Proses restrukturisasi organisasi	
		<ul style="list-style-type: none"> Penguasaan terhadap peran keterlibatan karyawan dalam kesuksesan perubahan dan pengembangan organisasi Ketepatan menjelaskan berbagai pendekatan desain kerja Ketepatan menjelaskan berbagai metoda manajemen kinerja transorganisasional 	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: Presentasi kelompok chap 15 Presentasi kelompok chap 16 Presentasi kelompok chap 17 Menjawab pertanyaan studi kasus		Kuliah dan Diskusi [TM 11: (2x50)] Tugas 1: makalah dari chap 15, 16, 17 (1x20) Tugas 2: studi kasus (1x30)	Peran keterlibatan karyawan Berbagai pendekatan desain pekerjaan Berbagai konsep manajemen kinerja	
12-13	23-MAN-CPMK-1123	<ul style="list-style-type: none"> Penguasaan terhadap pentingnya <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> Penguasaan terhadap proses perencanaan dan pengembangan karir Ketepatan menjelaskan pentingnya diversitas karyawan di tempat kerja Ketepatan menjelaskan berbagai tahapan perubahan 	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: Presentasi kelompok chap 18 Presentasi kelompok chap 19 Menjawab pertanyaan studi kasus		Kuliah dan Diskusi [TM 12: 1(2x50)] Tugas 1: makalah dari chap 18, 19 [(1x 20)] Tugas 2: studi kasus (1x30)	<i>Coaching & mentoring</i> Perencanaan dan pengembangan karir Diversitas di tempat kerja	15%

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
		transorganisasional					
		<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan karakteristik perubahan transformasional Ketepatan menjelaskan berbagai penyebab perubahan transformasional Penguasaan terhadap integrasi strategi perubahan Ketepatan menjelaskan proses mendesain organisasi 	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Presentasi kelompok chap 20 Menjawab pertanyaan studi kasus</p>		Kuliah dan Diskusi [TM 13: 1x50] Tugas 1: makalah dari chap 20 [1x 20] Tugas 1: studi kasus [1x 30] Tes (Tertulis, Lisan, Tes Pengetahuan, Tes Online) (1x50)	Perubahan transformasional Berbagai penyebab perubahan transformasional Desain organisasi	
14-15	23-MAN-CPMK-1124	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan definisi perubahan yang berkelanjutan Ketepatan menjelaskan konsep dan komponen <i>self-designing organizations</i> 	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Presentasi kelompok chap 21 Menjawab pertanyaan studi kasus</p>		Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50] Tugas 1: makalah dari chap 20 [1x 20] Tugas 1: studi kasus [1x 30]	Perubahan yang berkelanjutan <i>Self-designing organizations</i> <i>Learning organizations</i>	20%
		<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menjelaskan konsep perubahan 	<p>Kriteria: Ketepatan dan</p>		Kuliah dan Diskusi [TM: 1x50]	Perubahan transorganisasional	

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
		transorganisasional <ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan menjelaskan berbagai tahapan perubahan transorganisasional • Penguasaan terhadap berbagai strategi dan aplikasi penggunaan dalam perubahan transorganizational 	Penguasaan Bentuk Penilaian: Presentasi kelompok chap 22 Menjawab pertanyaan studi kasus		Tugas 1: makalah dari chap 21 [1x 20] Tugas 1: studi kasus [1x 30] Tes (Tertulis, Lisan, Tes Pengetahuan, Tes Online) (1x50)	Berbagai bentuk perubahan transorganisasional Tahapan-tahapan perubahan transorganisasional	
16	Evaluasi Akhir Semester: Melakukan validasi penilaian akhir dan menentukan kelulusan mahasiswa						