



MENGELOLA PERUBAHAN

ISNANTYO WIDODO

HP : 0815 760 6296

isnantyow@gmail.com



Professional Experiences :

- Director of LSP MPSDM
- Trainer & Consultant Transformind Consultainment
- HR Manager PT.K-24 Indonesia
- Head Master SMK Kesehatan Pelita Bangsa
- Training Manager PT.K-24 Indonesia
- Operation Manager Netindoo Internet Provider
- Ketua 2 YPPN Budaya Wacana
- Indonesia Country Manager, Brilliant Alternatives Inc,USA

Others Competencies :

- Narasumber Pemagangan Kemnaker
- Human Resources & Soft Skill Trainer
- Consultant :
HR & Management
- Quantum Teaching Certified



- Certified HC Manager
- Certified C&B Officer
- Certified Mentor Pemagangan
- Certified Asesor kompetensi



Professional Experiences in
16 Years in Human Resources



- Chairman KPHRI
- Area Director GNİK



Segala sesuatu di atas
muka bumi tidak ada
yang abadi,
kecuali perubahan itu
sendiri



“Change is the only evidence of life”

Sharing....

1 Mengapa perlu berubah??

2 Dorongan untuk Melakukan Perubahan

3 Lima Tahapan Kunci untuk Membangun Proses Perubahan yang Efektif

Motivating Change

Creating Vision of Change

Developing Political Support

Managing the Transition

Sustaining Momentum

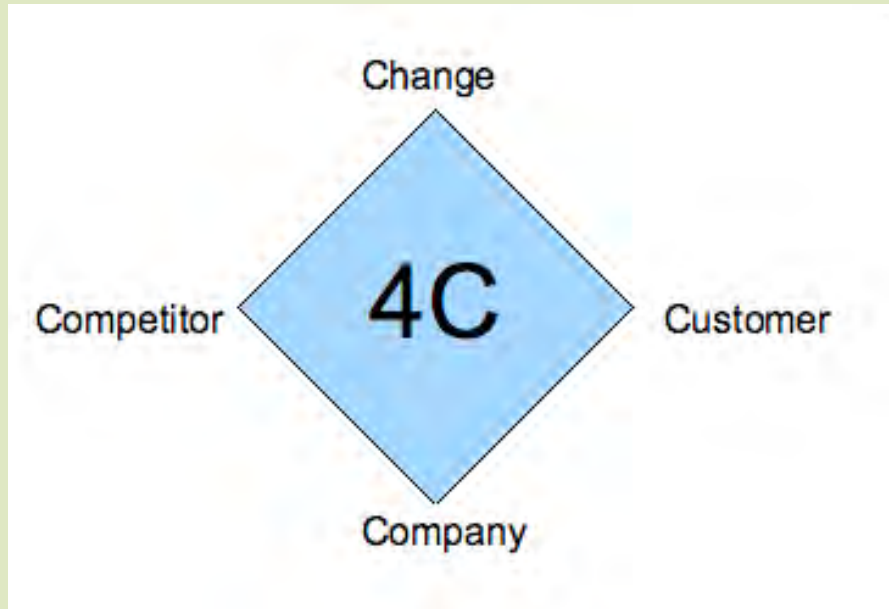
1

MENGAPA

harus

BERUBAH?

Di tingkat Makro : Perubahan selalu terjadi :



What is AEC ?

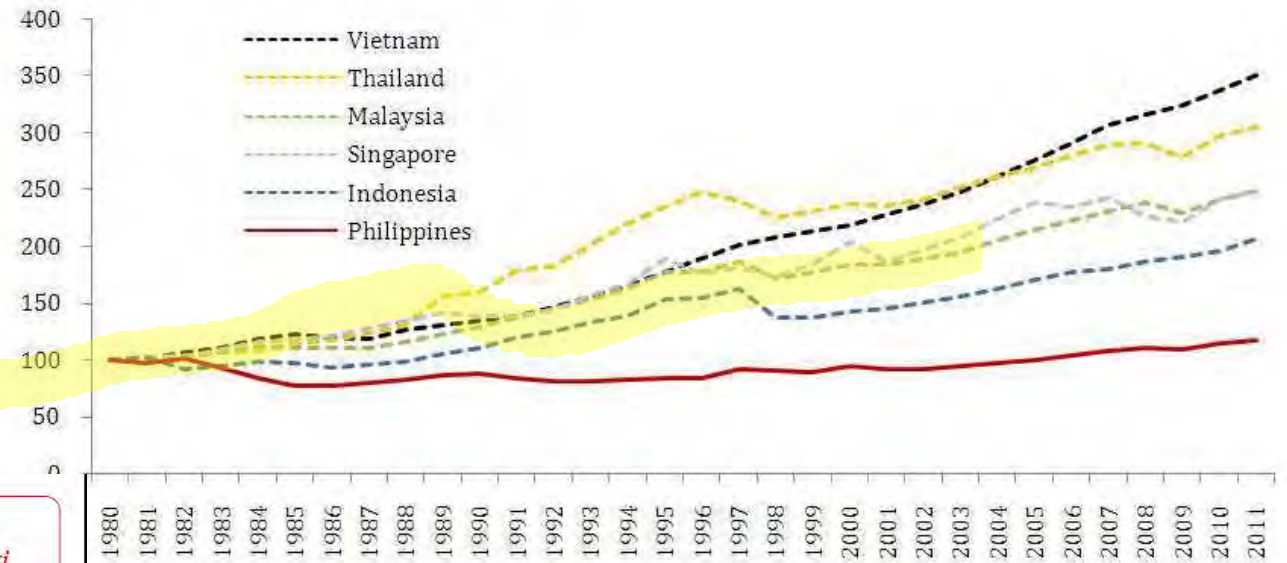


AEC stands for ASEAN Economic Community which comprises 10 nations in Southeast Asia. The goal of establishing AEC is to transform the region into a single market and production base with a highly competitive advantage to make it a stable and prosperous region.

The 10 ASEAN member countries comprise Brunei Darussalam, Cambodia, Indonesia, Laos, Malaysia, Myanmar, The Philippines, Thailand, Singapore and Vietnam.

Country	HDI value	life expectancy	mean years of schooling	expected years of school
1 Norway	0.955	81.3	12.6	17.5
18 Singapore	0.895	81.2	10.1	14.4
30 Brunei	0.855	78.1	8.6	15.0
64 Malaysia	0.769	74.5	9.5	12.6
103 Thailand	0.690	74.3	6.6	12.3
114 Philippines	0.654	69.0	8.9	11.7
121 Indonesia	0.629	69.8	5.8	12.9
138 Cambodia	0.543	63.6	5.8	10.5
149 Myanmar	0.498	65.7	3.9	9.4
186 Niger	0.304	55.1	1.4	4.9

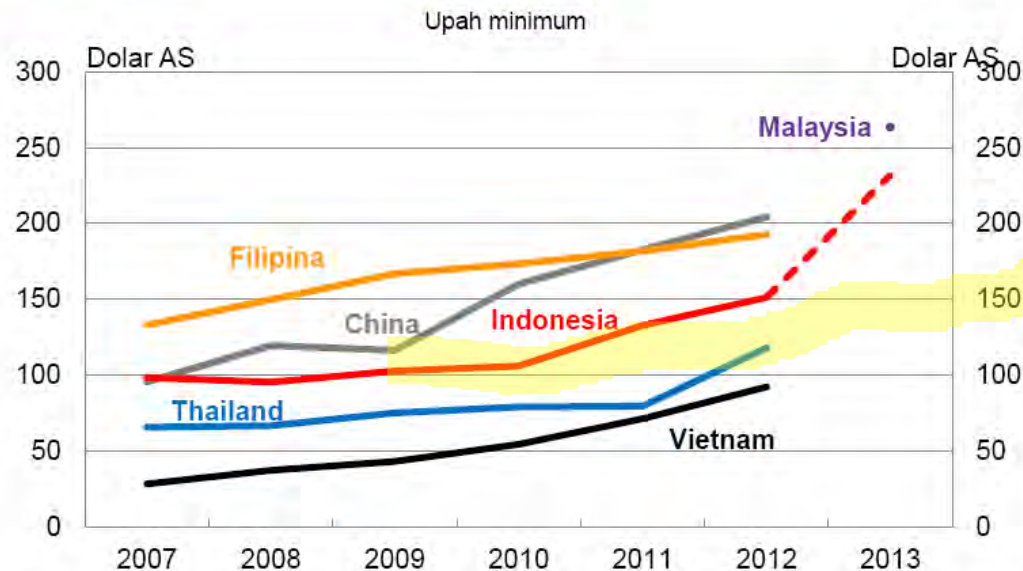
Labor productivity index, 1980=100



The Conference Board; Note: Labor productivity per person employed is defined as GDP per person in constant \$ converted at GK\$ PPP. "GK" stands for the originators of this PPP formula, Geary Khamis,

Kebijakan pasar tenaga kerja

Tingkat upah minimum tahun 2013 memunculkan kekhawatiran dan proses penentuan dapat diperbaiki



Sumber: Bank Dunia: *Doing Business*, 2013, dan catatan dan peraturan untuk 2013 Catatan: Upah minimum Indonesia berdasar pada DKI Jakarta (asumsi kurs tukar dolar AS pada tahun 2013 adalah Rp 9.500); negara-negara lain berdasar pada upah minimum di kota-kota besar atau ibukota. Upah ini tidak disesuaikan untuk perbedaan produktivitas lintas negara

Merujuk data Apindo, upah terendah adalah Vietnam US\$ 70 dan Thailand US\$ 120. Adapun upah di Filipina dan Cina berada pada kisaran US\$ 200. Indonesia menjadi negara dengan upah yang tinggi US\$ 250. Tangerang diproyeksikan menjadi kota dengan upah tertinggi di Asia Timur, dengan upah bulanan US\$ 344,8. Dongguan dan Qingyuan mengekor pada peringkat kedua dan ketiga dengan besaran upah US\$ 237 dan US\$ 205. Upah di Ho Chi Minh pada 2013 diproyeksikan mencapai US\$ 114, sementara upah di Phnom Penh mencapai US\$ 64

Di tingkat perusahaan/organisasi:

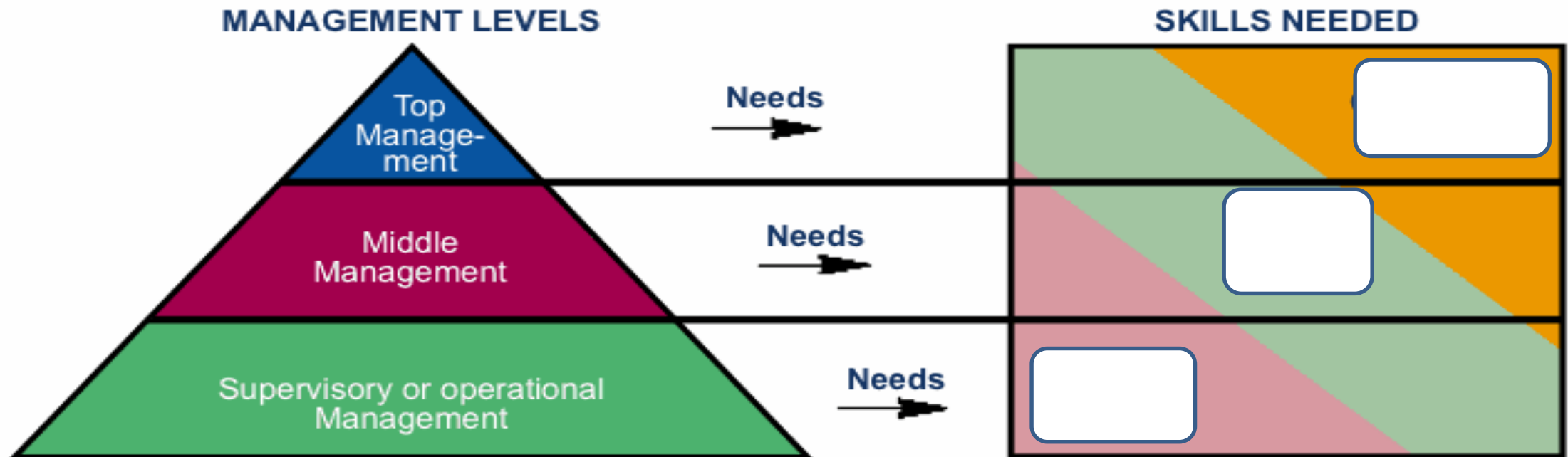


Di tingkat pribadi

Kompetensi apa yang harus anda miliki ?

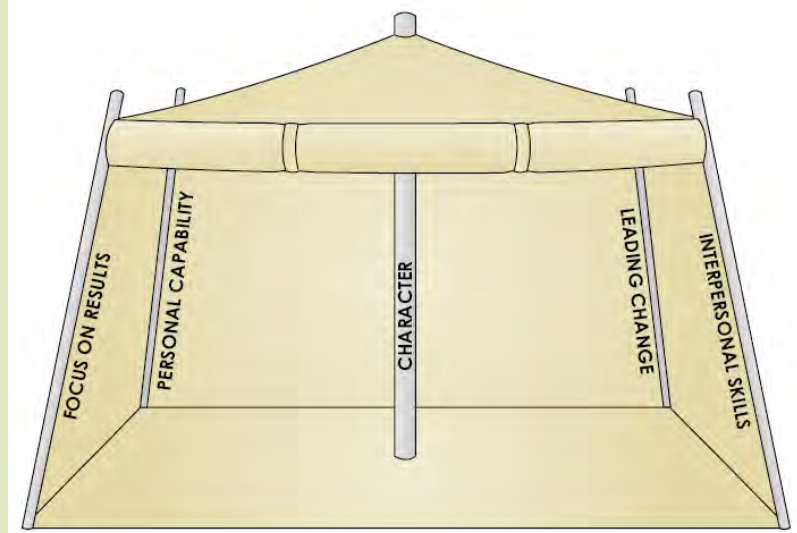


Management skills continuum



As a manager moves from supervisory to top-management, conceptual skills become more important than technical, but human remain important

Di tingkat pribadi
Anda juga harus berubah !
Ingat :
5 pilar Kepemimpinan Modern
Zenger Folkman

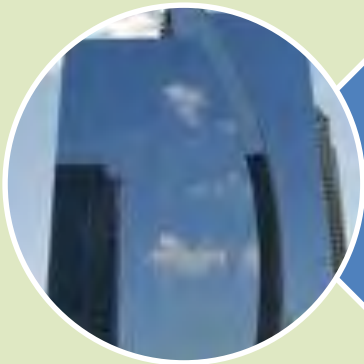


Focus on Results	Leading Change	Character	Interpersonal Skills	Personal Capability
<ul style="list-style-type: none">• Drives for Results• Establishes Stretch Goals• Takes Initiative	<ul style="list-style-type: none">• Develops Strategic Perspectives• Champions Change• Connects the Group to the Outside World	<ul style="list-style-type: none">• Displays High Integrity and Honesty	<ul style="list-style-type: none">• Communicates Powerfully and Prolifically• Inspires and Motivates Others to High Performance• Builds Relationships• Develops Others• Collaboration and Teamwork	<ul style="list-style-type: none">• Technical/Professional Expertise• Solves Problems and Analyzes Issues• Innovates• Practices Self-Development

KECENDERUNGAN MANUSIA



**Senang bila keadaan
berubah, menjadi lebih baik**



**Resisten kalau dirinya harus
ikut berubah**



MENGAPA RESISTEN?

- Perubahan membawa risiko/ ketidakpastian
- Perubahan membuat repot
- Tidak melihat manfaat bagi dirinya
- Tidak sadar bahwa HARUS BERUBAH



APAKAH SAYA PRIBADI PERLU BERUBAH?


Apakah Anda ingin lebih berprestasi?

Apakah Anda ingin lebih sejahtera?

Apakah Anda ingin lebih bermanfaat bagi sesama?

Apakah perusahaan Anda menuntut Anda berubah?

Apakah Anda ingin lebih.....dsb...?



A Ship in harbor is safe..
but that's not why ships are built

John Shedd



**SEGALA SESUATU
BERUBAH
KECUALI
PRINSIP**

**IF BETTER IS POSSIBLE,
GOOD IS NOT ENOUGH**

Better Than Before

2

DORONGAN

untuk

BERUBAH?

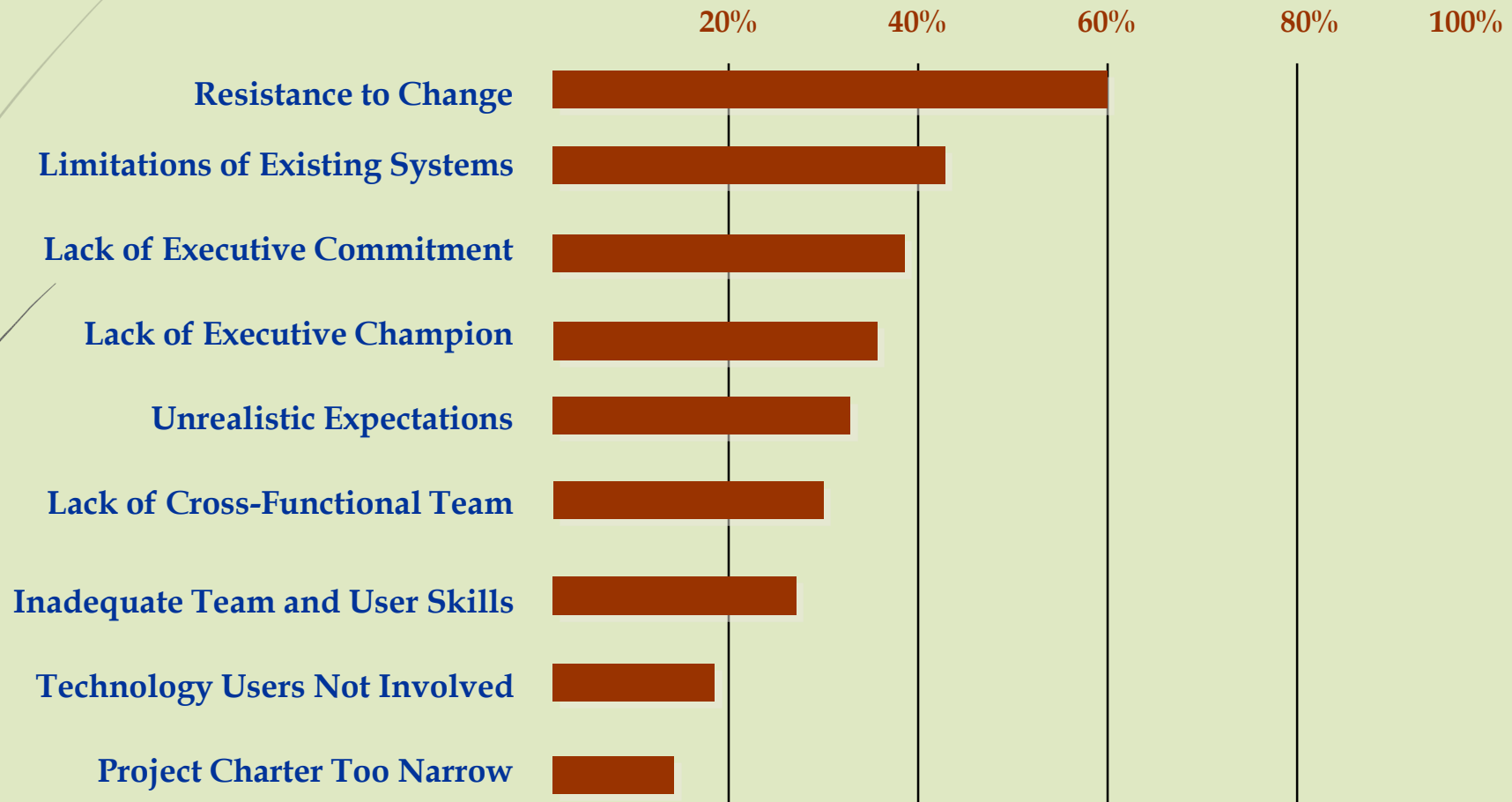
Korban Perubahan Zaman



Innovator Dilemma

- **Perusahaan kolaps karena terlalu mencintai produk unggulannya sendiri**
- **Too much love will kill you.....**

Hambatan Perubahan

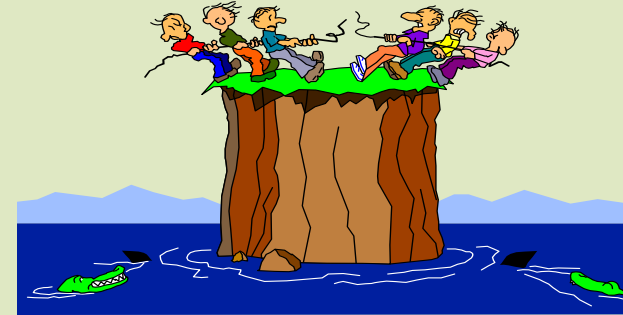


Source: Information Week

Two Sides of Change



Technical Side of Change



Human Side of Change



Old Business Environment



New Business Environment

3

LIMA TAHAP

kunci

PERUBAHAN

EFEKTIF

5 Tahap Kunci Proses Perubahan secara Efektif

1. Membangun Kebutuhan untuk Melakukan Perubahan

2. Menciptakan Visi dan Tujuan Proses Perubahan


3. Membangun Dukungan untuk Proses Perubahan

4. Mengelola Proses Perubahan

5. Memelihara Momentum Perubahan

Proses Perubahan yang Efektif

1. Membangun Kebutuhan untuk Melakukan Perubahan



Motivasi untuk Melakukan Perubahan

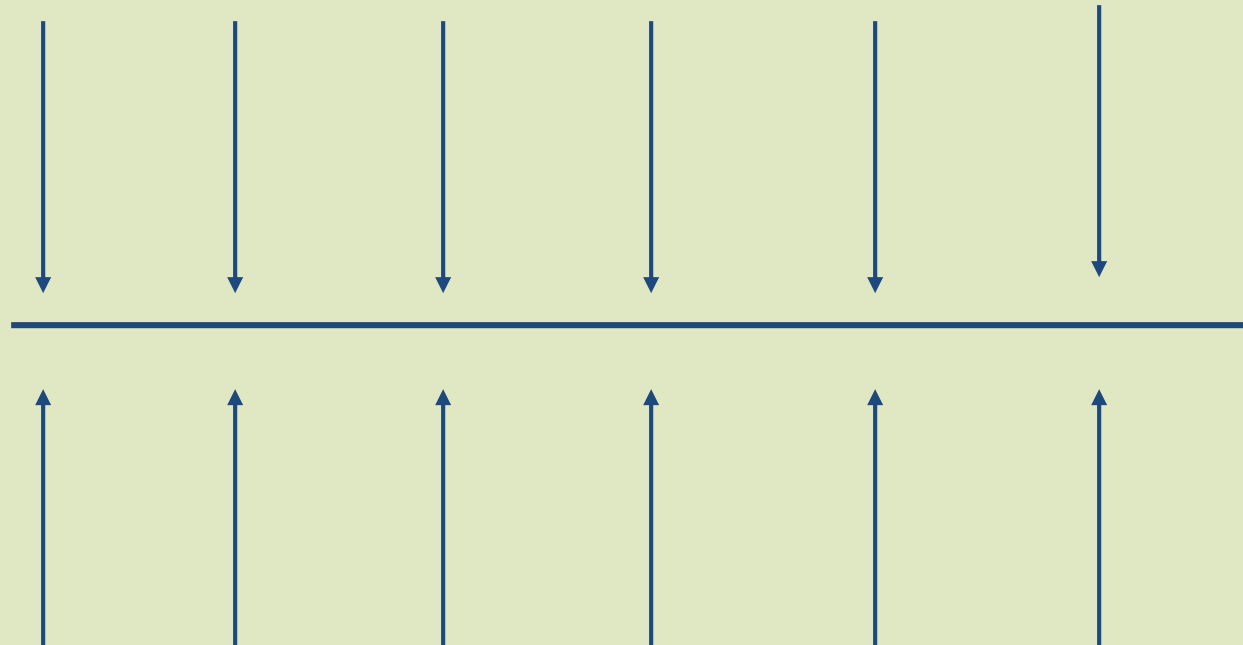
Menumbuhkan kesadaran untuk berubah

Mengungkapkan gap antara situasi saat ini dengan yang dikehendaki

Menyebarkan ekspektasi yang positif terhadap perubahan

Force Field Analysis – Dorongan untuk Berubah

Faktor yang **menghambat** dorongan untuk berubah



Situasi
saat ini

Faktor yang **menunjang** dorongan untuk berubah

Force Field Analysis Model

Strengthening
or adding
driving forces

Removing or
reducing
restraining
forces

Changing the
direction of
some of the
forces



Memahami Resistensi Individu



Memahami Resistensi Organisasi

Ancaman terhadap alokasi sumber daya

Ancaman terhadap kekuasaan yang dimiliki

Budaya yang berorientasi pada status quo

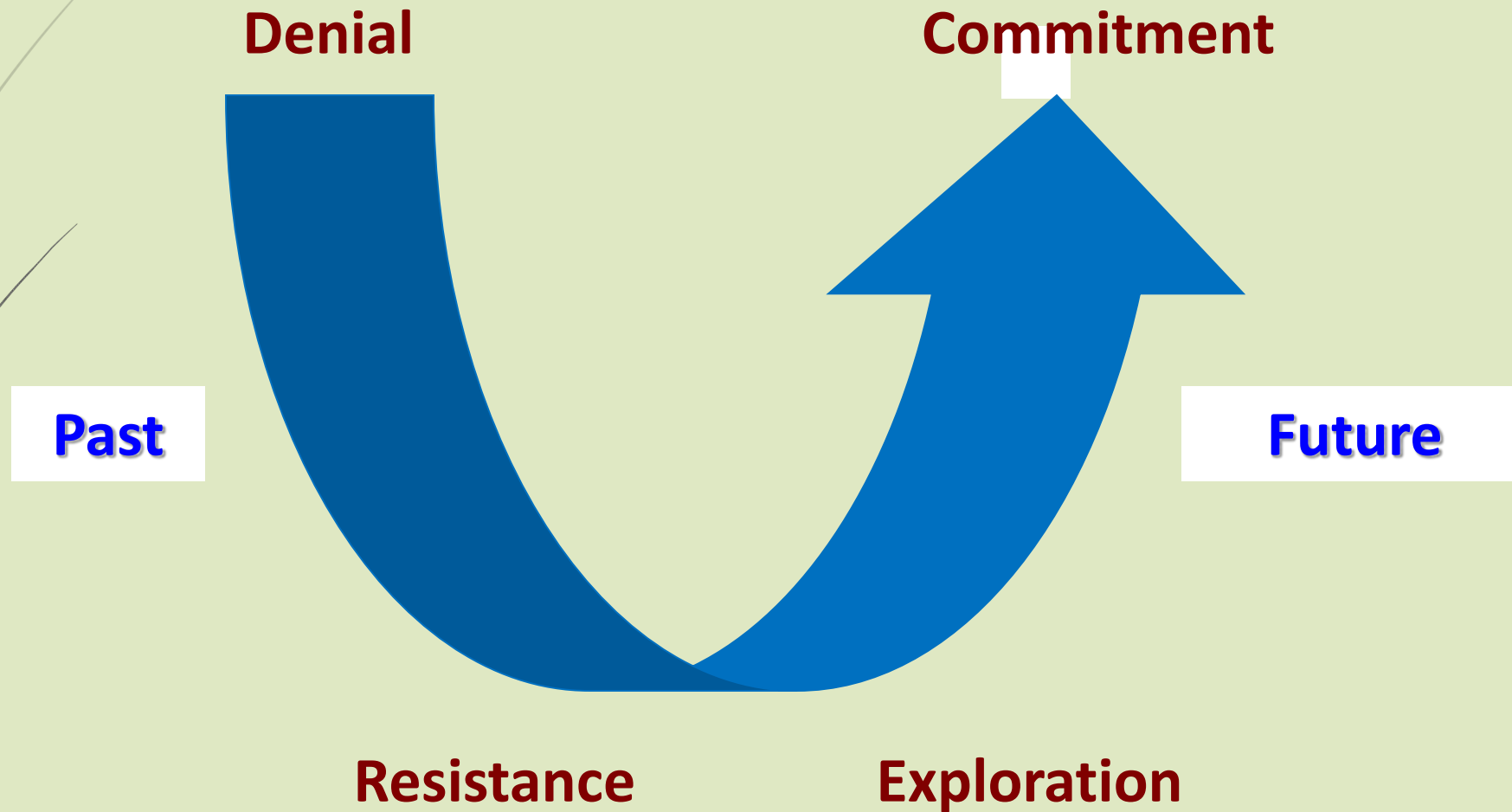
Fokus perubahan yang terbatas

Kelompok yang konservatif

Resistensi Organisasi

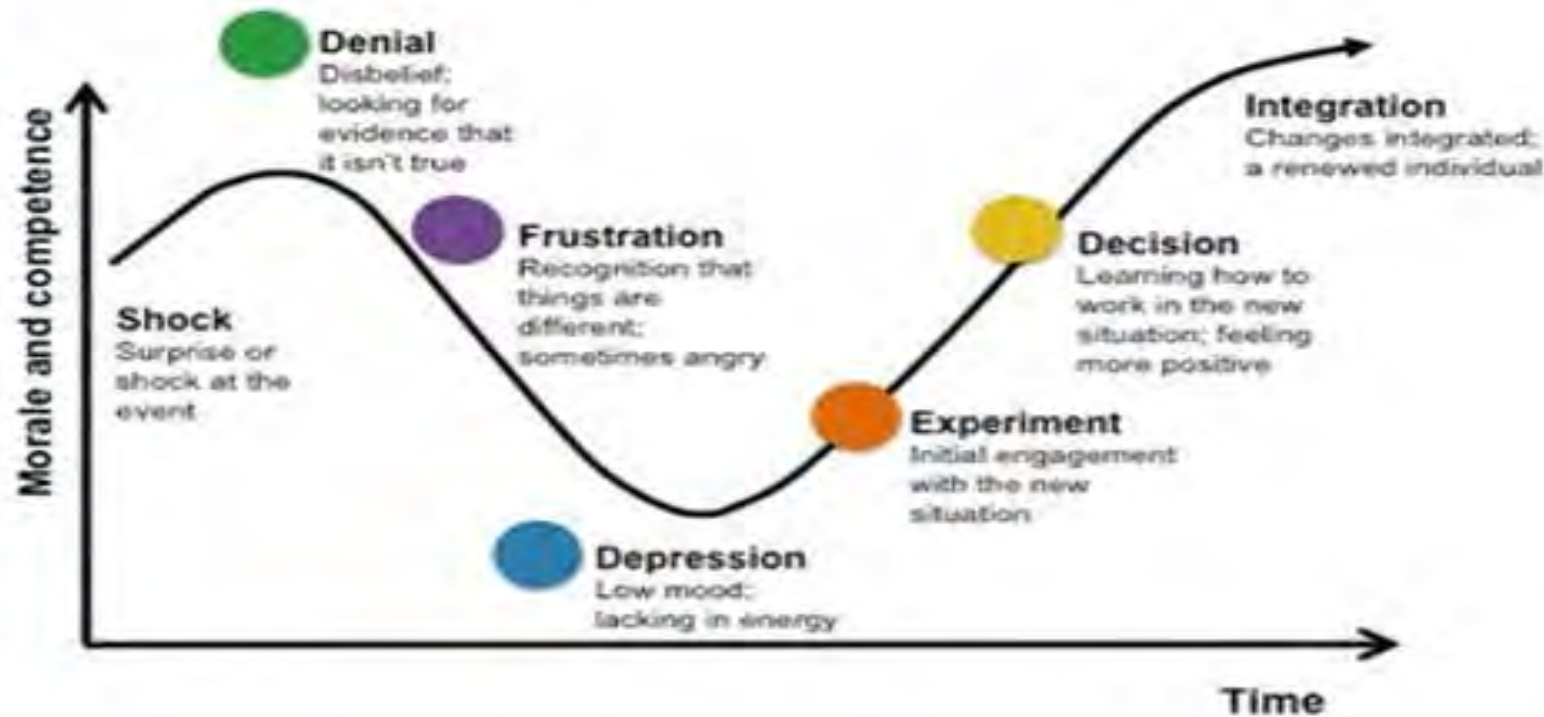
```
graph LR; A[Ancaman terhadap alokasi sumber daya] --- B[Resistensi Organisasi]; C[Ancaman terhadap kekuasaan yang dimiliki] --- B; D[Budaya yang berorientasi pada status quo] --- B; E[Fokus perubahan yang terbatas] --- B; F[Kelompok yang konservatif] --- B;
```

Empat Fase Masa Transisi Perubahan



Gambar aslinya...

The Kübler-Ross change curve



Create Alignment

Maximize Communication

Spark Motivation

Develop Capability

Share Knowledge

Tanda Perilaku pada Setiap Fase

Denial

1. “Betapa baiknya keadaan di masa lalu”
2. “Hal itu tidak mungkin terjadi di sini”
3. Sikap seakan semua berjalan seperti biasa
4. Menolak untuk mendengar informasi baru

Resistance

1. Kemarahan
2. Kehilangan & sakit hati
3. Sikap keras kepala
4. Sikap menyalahkan orang lain
5. Sikap mengeluh
6. Ragu akan kemampuannya
7. Merenung akan masa lalu

Tanda Perilaku pada Setiap Fase

Exploration

1. “Apa yang akan terjadi pada saya?”
2. Melihat kemungkinan
3. Melihat sumber daya
4. Menyelidiki alternatif
5. Mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru

Commitment

1. Visi
2. Fokus
3. Kerja Tim
4. Kerja sama & keseimbangan

Tindakan dalam Setiap Fase Perubahan

During Denial

- Hadapi dengan pemberian informasi yang jelas
- Informasi bahwa perubahan akan terjadi
- Jelaskan apa yang diharapkan dan tindakan apa yang perlu mereka lakukan untuk beradaptasi dengan perubahan
- Beri mereka waktu, dan kemudian skedulkan pertemuan untuk berdiskusi kembali

Tindakan dalam Setiap Fase Perubahan

During Resistance

- Listen, listen, listen
- Berikan apresiasi terhadap penolakan mereka dan berikan empati
- Jika diperlukan, gunakan enforcement dan punishment
- Diperlukan ketrampilan untuk mengelola konflik

Tindakan dalam Setiap Fase Perubahan

During Exploration

- Sediakan training dan program pengembangan yang dibutuhkan
- Tetapkan sasaran jangka pendek dan menengah

Tindakan dalam Setiap Fase Perubahan

During Commitment

- Tetapkan sasaran untuk jangka yang lebih panjang
- Bangun kerjasama tim
- Berikan reward
- Memelihara momentum perubahan

PERHATIKAN

ANALISA TERHADAP :
* KEKUATAN PENDORONG
* KEKUATAN PENENTANG

KEKUATAN PENDORONG = PENENTANG → STATUS QUO
KEKUATAN PENDORONG > PENENTANG → PERUBAHAN

2. Merumuskan Visi Perubahan



**Constructing the
Envisioned Future**

**Bold and
Valued
Outcomes**

**Desired
Future
State**

2. Menciptakan Visi dan Tujuan Perubahan

- Visi dan tujuan perubahan akan memberikan arahan yang jelas bagi proses transformasi yang tengah dilakukan
- Tujuan perubahan mesti disusun secara artikulatif, jelas, mudah dicerna, dan mampu memotivasi karyawan untuk bersama mencapainya
- Tujuan dan visi perubahan mesti diterjemahkan kedalam sasaran (goals) yang lebih rinci dan terukur (measurable). Contoh : ***Becoming a hundred Billion Company in the next 5 Years***

3. Developing Political Support



**Developing
Political
Support**

**Assessing Change
Agent Power**

**Identifying Key
Stakeholders**

**Influencing
Stakeholders**

Roles in Organizational Change



**Change
Sponsor**

Sponsor perubahan – yang berinisiatif mengarahkan proses perubahan

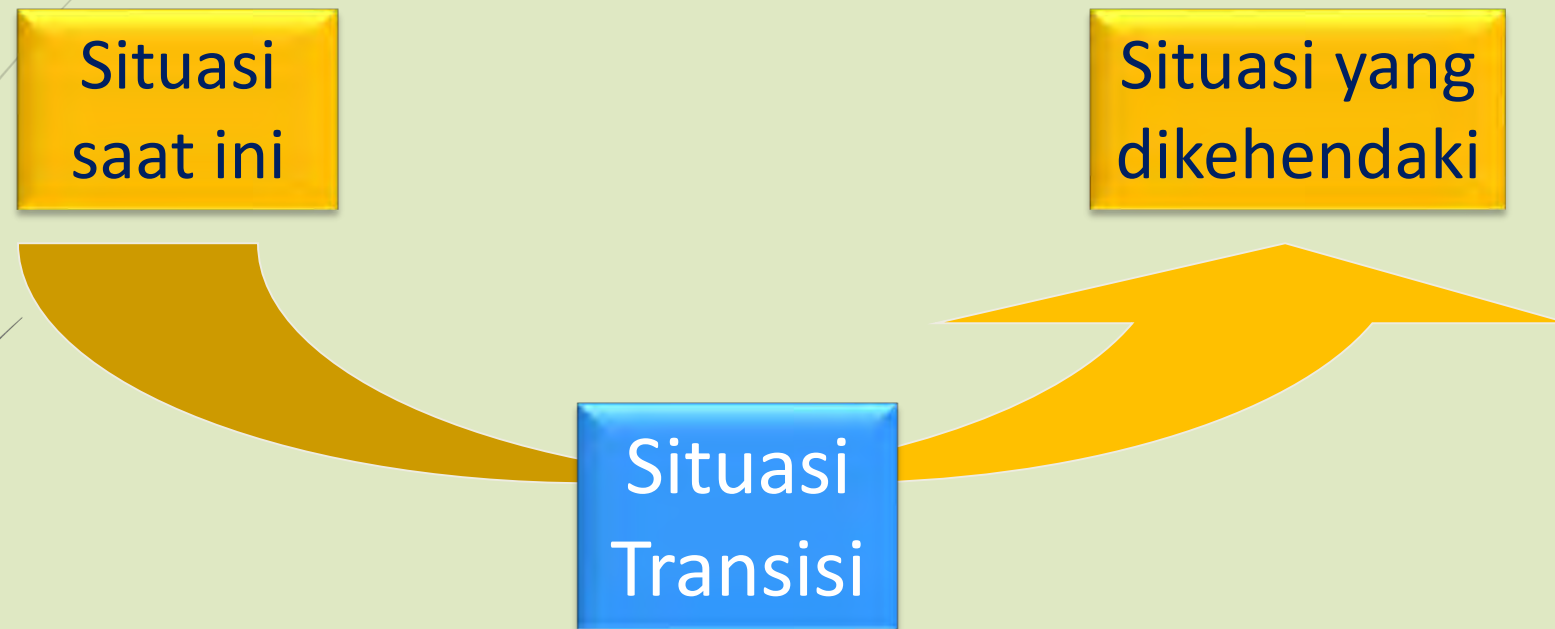
**Change
Agents**

Agen perubahan – yang melaksanakan program menuju perubahan

**Change
Target**

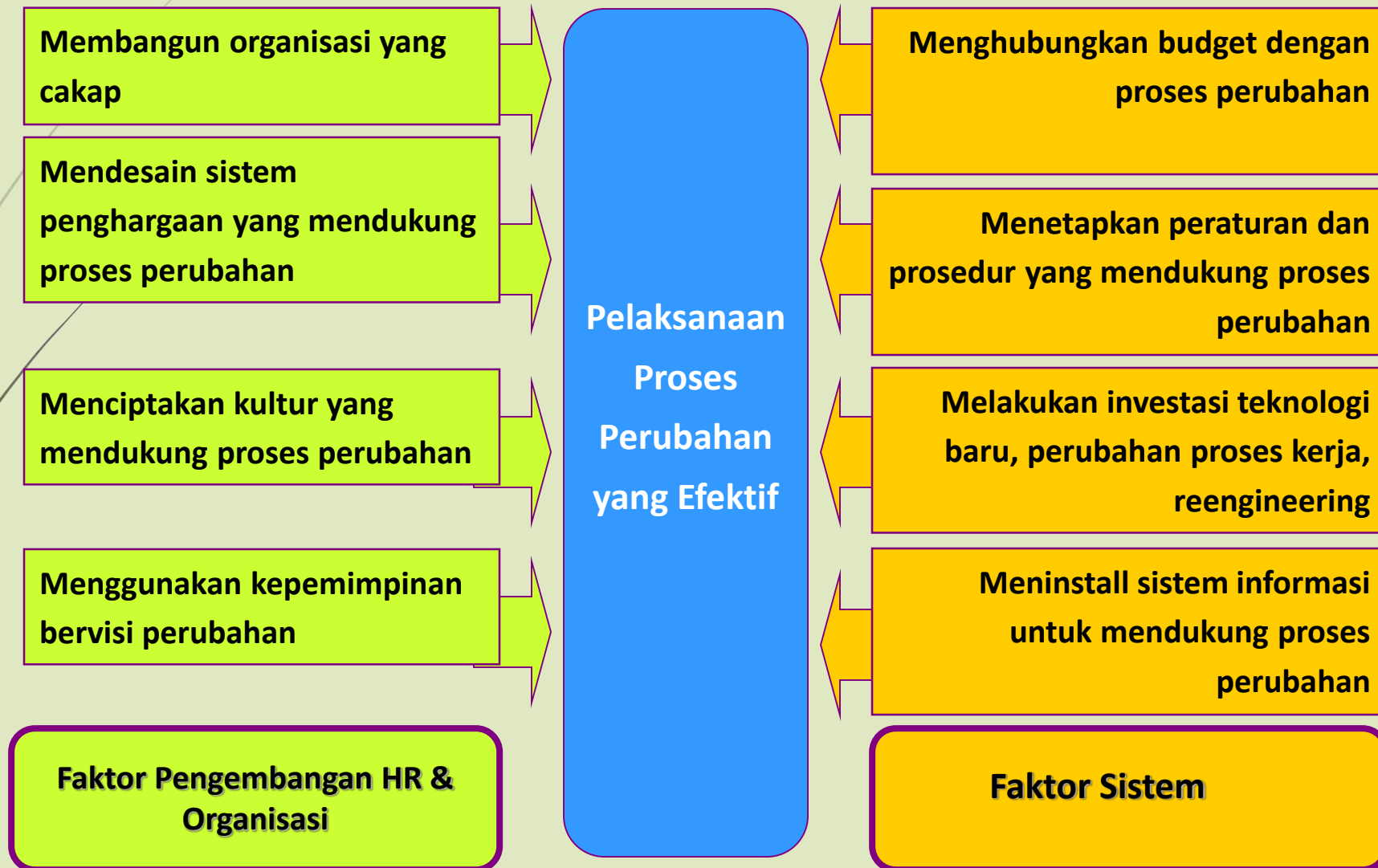
Target perubahan – yang menjadi partisipan dari segenap proses perubahan

4. Mengelola Implementasi Proses Perubahan



Implementasi Proses dan
Program Perubahan

4. Implementasi Proses Perubahan



Membangun Organisasi yang Cakap

Membangun
organisasi
yang cakap

Susunan Kepegawaian Organisasi

- Menempatkan team manajemen yang kuat secara bersama-sama
- Merekrut karyawan yang berbakat

Membangun Kompetensi dan Kecakapan Inti


- Mengembangkan portfolio kompetensi/kecakapan yang sesuai dengan proses perubahan yang sedang dijalankan

Sistem Penghargaan yang Mendukung Proses Perubahan

Mendesain sistem penghargaan yang mendukung proses perubahan

- Praktek motivasional dan sistem penghargaan yang mendukung proses perubahan merupakan sarana manajemen yang sangat kuat untuk meningkatkan buy-in dan komitmen karyawan.

Kultur Perusahaan yang mendukung Proses Perubahan



Menciptakan
kultur
perusahaan
yang
mendukung
proses
perubahan

- Membangun kultur yang mendukung proses perubahan adalah penting bagi kesuksesan pelaksanaan proses perubahan

Kepemimpinan Visioner

**Menggunakan
kepemimpinan yang
Mendukung Proses
Perubahan**

- Pemimpin visioner mendorong orang-orang agar menjadi inovatif untuk menjaga respons organisasi, mengingatkan adanya peluang baru, dan bersemangat untuk mengejar inovasi baru.
- Pemimpin visioner juga secara aktif mendorong tindakan perbaikan untuk meningkatkan pelaksanaan proses perubahan dan unjuk kerja proses perubahan secara keseluruhan.

Menghubungkan Anggaran dengan Proses Perubahan

Anggaran yang Mendukung Proses Perubahan

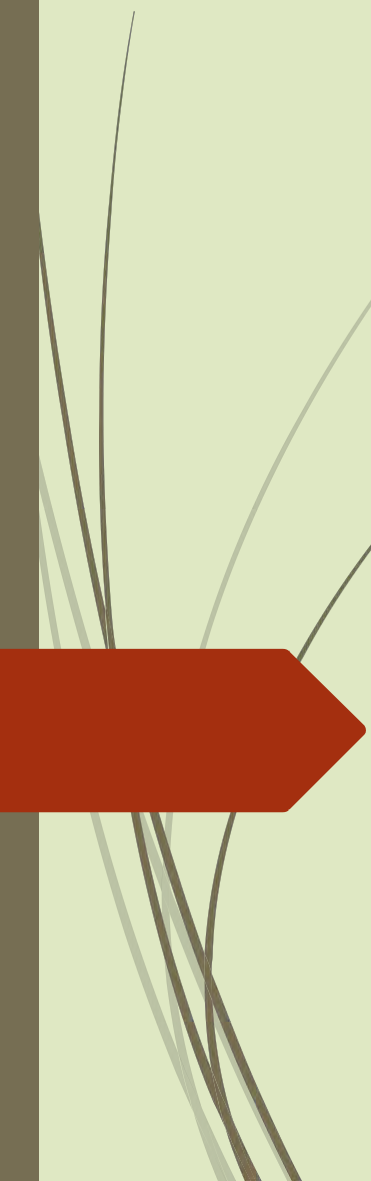
- Membuat anggaran yang lebih mendukung proses perubahan menjadi bagian yang krusial dari proses implementasi
- Hal ini disebabkan karena setiap unit organisasi perlu memiliki orang-orang, peralatan, fasilitas, dan sumber daya lain untuk melakukan rencana proses perubahan.

Peraturan yang Mendukung Proses Perubahan

Menetapkan peraturan dan prosedur yang mendukung proses perubahan

- Mengatur aturan dan prosedur pengoperasian yang lebih baru atau lebih segar membantu tugas-tugas implementasi
- Kebijakan dan aturan yang kondusif akan sangat membantu menciptakan iklim kerja dan kultur perusahaan yang mendukung proses perubahan.


Peningkatan secara Kontinyu



**Memulai proses
investasi
teknologi baru,
perubahan
sistem kerja atau
reengineering**

- Pelaksanaan proses perubahan yang kompeten kadang memerlukan perubahan teknologi produksi, robotisasi, perubahan dalam sistem kerja, atau juga perlu proses reengineering (downsizing dan rightsizing).

Sistem Pendukung Informasi



**Menginstall
sistem informasi
untuk
mendukung
pelaksanaan
proses
perubahan**

- Proses perubahan perusahaan tidak dapat diimplementasikan dengan baik tanpa sejumlah sistem pendukung untuk menangani pengoperasian bisnis.
- Sistem informasi yang baik akan sangat membantu pelaksanaan proses perubahan secara lebih optimal

5. Memelihara Momentum Perubahan

Memelihara
Momentum
Perubahan

Membangun Support
System bagi para Change
Agent

Mengembangkan
Kompetensi Baru

“Reinforce” Perilaku Baru

5. Memelihara Momentum Perubahan

Membangun Support System bagi para Change Agent



- Struktur yang formal untuk mendukung pelaksanaan perubahan
- Jaringan atau komunitas para agen perubahan dibangun untuk saling sharing pengalaman dalam mengelola proses perubahan (misal membentuk komunitas via WA dll)

5. Memelihara Momentum Perubahan

Mengembangkan
Kompetensi Baru



- Mengidentifikasi profil kompetensi yang dibutuhkan untuk mendorong keberhasilan proses perubahan
- Melakukan serangkaian kegiatan pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan level kompetensi yang dibutuhkan

5. Memelihara Momentum Perubahan

“Reinforce” Perilaku Baru




- Mendesain sistem reward and punishment untuk men-drive munculnya perilaku baru
- Sistem manajemen kinerja diarahkan bagi penumbuhan perilaku baru yang dibutuhkan
- Diperlukan role model dari top leaders untuk mendorong perubahan perilaku

TAMBAHAN...

The Fishy Part...



Contoh organisasi yang berhasil berubah



Action may not always bring success but... there
is no success without action

Greg Phillips & Benjamin Disraeli

Klip



A Fun Working Place

We are 'swim' in the same pond !
Convert work place in to a "fun"
Place
Live with our core values (not just
mouth them on occasion)



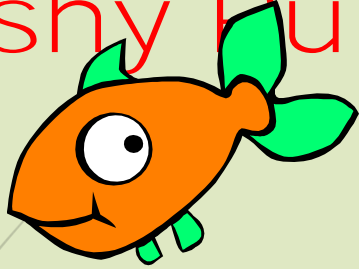
Reason to Believe

Minimum 8 hours / day spend in the workplace
It's 50 % (!) of our 'real' time
It's 70 % (!!!) of our 'best' time
Paradigm shifting :

Need to Work

Want to Work !!

4 Fishy Rules

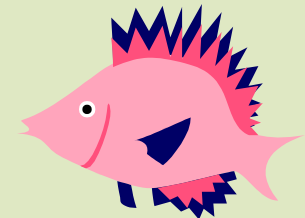
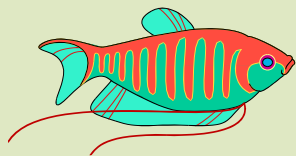
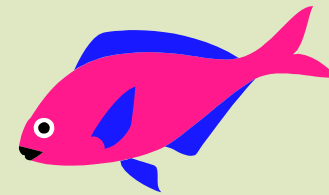
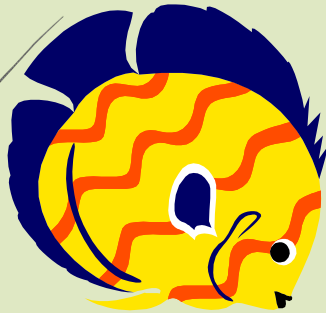


play !

Be There

Make Someone's Day

Choose your Attitude !



Play

Be a Subject .. A Player ... A Real Player

Passionate, love what we do

'Happy' Inside

'Play' in it – this is the game

Show your Energy : Go extra Mile

Persistent 'til the game over



Play

Create a Winning motivated team :

Make a team

Set the target

Set the rules

Play and Win!

Niteni, Niliki, Niroke ..

Nambahi .. Go Higher..

Play Hard – Reward Well

Never give up.. Lost..? try again, try better strategy, more practice, and play again..



Bermain....



Bukan Main-main....

Be There !

For your Customer and Colleagues

Team working : We are Family !

Caring !

Support one another - complete each other

Deliver the expectation (don't be the bottle neck, or burden for others)



Make Someone's Day

Sharing : formal, in formal

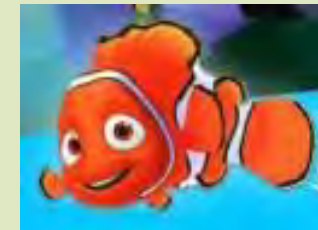
Your Idea, Thinking, knowledge, experience

Your service to help people solve the problem (big problem for some people, is easy thing for others)

5 minutes from the boss 'deep' thinking will help 1 year sales of a team effort!

Inspired people, by understand the needs (proper jokes, greetings, tap on shoulders) – proof how many you can save

Involve your people, your team in daily job, not only in parties



Make Someone's Day

Be a guardian angel for somebody

Leverage success :

- Sharing Best Practices

- Reward the 'hero' of the day : using creativity to create lot of fun

Communicate openly : formal and informal

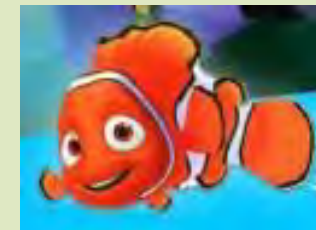
- Need a commitment

- Positive thinking

- Internal hot line service, 'Away-Day', sarasehan

- Gluing function

- Buddy system



Choose Ur Attitude

Be Professional : you are the expert

Know your function and deliver the expectation
(don't blame others, or put the burden on others,...
but find the way!)

Cut unnecessary accessories that only create
burden...

Example : American airlines save 40,000 USD only
with reducing an olive / portion of salad for the
first class passenger

Bomb checking

Be responsible with what you do

Always give your best

Be Committed!



Choose Ur Attitude

Courageous to take decision ! Life never easy, but..
NOTHING is too difficult!

Just a matter want or don't want
Changing is never easy

Nothing is perfect : Life is never fair, face it, accept it

See from different perception

New paradigm

Positive thinking

Forgive other and forgive your self

Be Diligence - You are in charge ! Choices are in your hands.



Diligence doesn't mean stretching beyond our limits.

It means displaying unremitting persistence..

Master Sheng Yen





Choose your Attitude

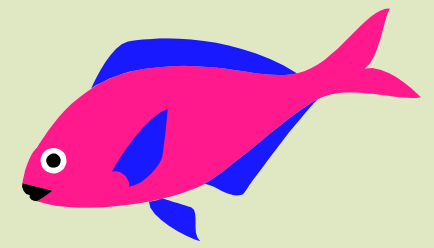
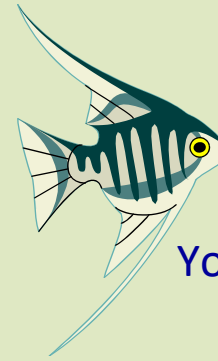
It is your decision !

Make someone's day

Spread the joy !

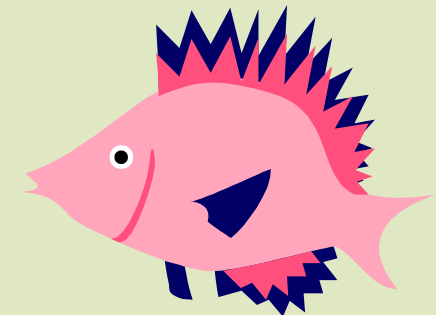
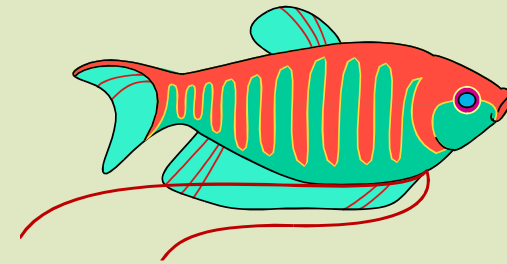
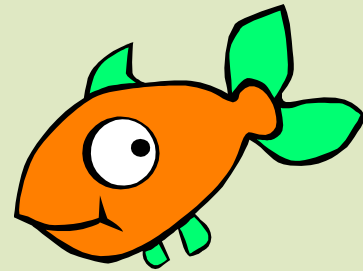
Be present

Aware and Care !



Play

You are never too old !





It's a culture change !

It takes time.. Promise to make one improvement each day

Being Customer focus

Challenging status Quo – never enjoy status quo, Challenge the uncertainty, keep moving forward.

Promoting tough standard.

Practice to jump higher, run faster, breath deeper, live longer

Nothing is too late, we can improve our selves, it takes time to know your best side/capacity/talent... digs and you found it (my husband said that !)

Be visible and available.

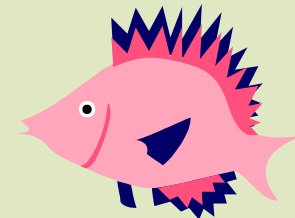
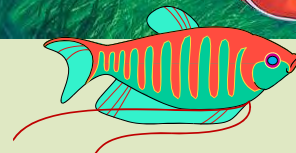
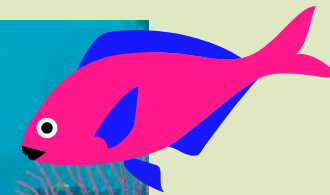
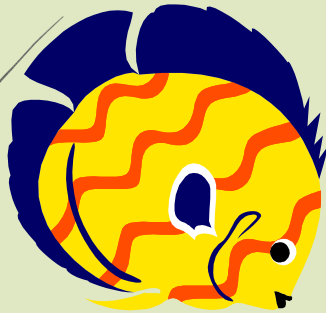
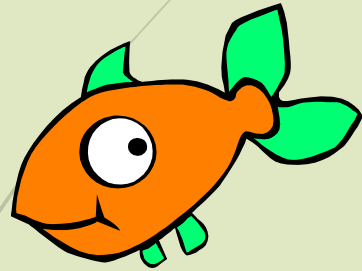
Championing Excellent :


If better is possible, good is not enough.

Start with your self, as your ROLES...

It is about Culture Change !

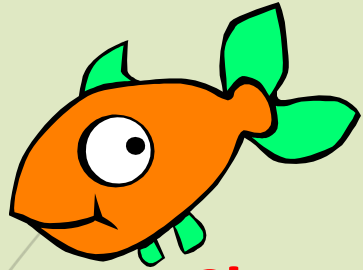
Being Customer Focus
Challenging Status Quo
Promoting Tough Standard
Be Visible and Available
Championing Excellent



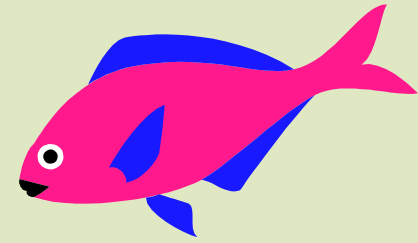


The greatest discovery of my
generation is that a human being can
alter his life by altering his attitudes
of mind

William James



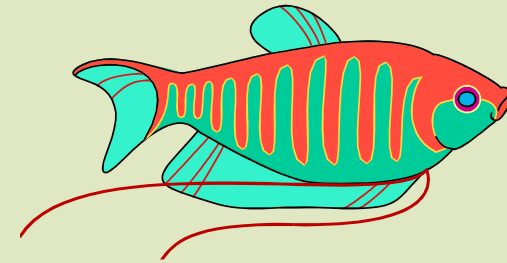
Choose your Attitude



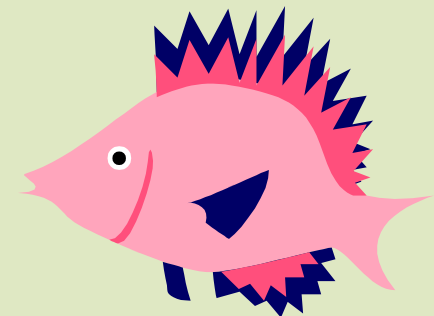
Make someone's day



Play



Be There





WE HAVE TO DO THE BEST WE CAN.
THIS IS OUR SACRED HUMAN RESPONSIBILITY



Selesai