

Deskripsi Singkat MK	Perubahan lingkungan bisnis yang semakin pesat menyebabkan kapasitas normal organisasional tidak lagi mampu mengimbangnya. Perubahan dan pengembangan organisasional harus dilakukan guna mewujudkan keseimbangan dinamis baru antara lingkungan internal dan eksternal (internal and external fit) organisasi. Namun demikian, konsep keseimbangan antara lingkungan internal dan eksternal organisasi seringkali mengundang perdebatan yang menambah rumitnya pengelolaan perubahan. Pimpinan organisasi harus memiliki pengetahuan mendalam tentang teori manajemen perubahan, yang berisi tentang Konsep Perubahan Terencana Why Change (Driver for Change), Konsep Perubahan Terencana When (moment to change), What (components of organization to change), Pendesainan Intervensi: Memimpin dan Mengelola Perubahan How – (Planning for change), Mengevaluasi dan Menginstitusionalisasi Intervensi Pengembangan Organisasi, Pendekatan Proses Individual, Interpersonal dan Kelompok. How -Overcoming Resistance to change, Merestrukturisasi Organisasi How-Anticipating Impacts, How -Consolidating change, mampu memiliki karakter Iman, cerdas, mandiri, jujur, peduli dan tangguh (Idaman Jelita) sebagai pelaku bisnis bidang SDM. Secara garis besar mata kuliah ini fokus pada beberapa topik: fondasi perubahan dan pengembangan organisasi, level dan tipe perubahan organisasional, proses dan intervensi pengembangan organisasi.						
Pustaka	<p>Utama :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cummings, T.G., dan Worley, C.G. (2015). Organization Development and Change, 10th Edition. Thomson, South-Western, Mason, OH. (CW) 2. Anderson, D., dan Anderson, L.A. (2010). Beyond change management: how to achieve breakthrough results through conscious change leadership, 2nd Edition. A Wiley Imprint, San Fransisco, Pfeiffer. (AA) 3. Bahan bacaan tambahan akan didistribusikan pada saat perkuliahan: 4. Kotter . John P., Dan S. Cohen. 2002. The heart of change : real-life stories of how people change their organizations . Boston, Massachusetts : Arvard Business School Press 5. Kotter. John.P. 1996. Leading Change. Amerika: Printed In the United.of Amerika 6. Ian Palmer, Richard Dunford, David A. Buchanan. 2017. Managing organizational change : a multiple perspectives approach. Third Edition. Published by McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121. Copyright © 2017 by McGraw-Hill Education. All rights reserved. Printed in the United States of America <p>Pendukung :</p>						
Dosen Pengampu							
Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuan Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)	(7)	(8)
1	Mahasiswa mampu menganalisis silabus dan overview manajemen perubahan	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu menjelaskan struktur silabus manajemen perubahan 2.Mampu menjelaskan transformasi Budaya 3.Memerinci beragam konsep manajemen perubahan. 4.Menjelaskan teori dan pendekatan manajemen perubahan 	<p>Kriteria: Criteria: Holistic rubric Non-test form: Summarize the lecture material about the scope of managerial economics</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>		<p>Google Classroom (discussion) Google Meet (lecture) Vilearn Unesa (discussion)</p> <p>Task 1: Compile a summary in the form of a paper on the understanding of managerial economics and the reasons for studying managerial economics; and Managerial Economic Relations with Economic Theory, Business Administration studies and decision making.</p> <p>Task 2: Prepare a summary in the form of a company theory paper; profit and function; and Total Business management concepts in modern industrial systems. [2 x 3 x 50 minutes]</p>	<p>Materi: Silabus manajemen perubahan Pustaka: Cummings, T.G., dan Worley, C.G. (2015). Organization Development and Change, 10th Edition. Thomson, South-Western, Mason, OH. (CW)</p>	6%
2	Mahasiswa mampu mengevaluasi Konsep Perubahan Terencana Why Change (Driver for Change)						0%

3	Menganalisis Konsep Perubahan Terencana When (moment to change)	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu menganalisis Company Life cycl 2.Mampu menelaah First Curve (What happen if it is late) 3.Mampu menelaah Second Curve (Rebirth & Keeping momentum) 4.Mampu menganalisis Diagnosis Organisasi, Kelompok dan Individual melalui kasuistik Case #1 	<p>Kriteria: Criteria: Holistic rubric Non-test form: Compile and present Optimization Techniques</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	<p>Google Classroom (discussion) Google Meet (lecture) Vilearn Unesa (discussion)</p> <p>Task 3: Compile and present Optimization Techniques [1 x 2 x 50 minutes]</p>	<p>Materi: When (moment to change) Pustaka: <i>Cummings, T.G., dan Worley, C.G. (2015). Organization Development and Change, 10th Edition. Thomson, South-Western, Mason, OH. (CW)</i></p>	4%
4	Menganalisis Konsep Perubahan Terencana What (components of organization to change)	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu memperagakan Shared Values, Strategy, Structure, System, Staff, Skill & Style (7S) 2.Mampu menelaah Culture Change 3.Menganalisis melalui studi kasuistik Case #2 	<p>Kriteria: Criteria: Holistic rubric Non-test form: Compile and present a demand and supply analysis in managerial decision making</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	<p>Google Classroom (discussion) Google Meet (lecture) Vilearn Unesa (discussion)</p> <p>Task 4: Compile and present a demand analysis and demand change in total business management Task 5: Compile and present analysis of offers, changes in supply and market equilibrium [2 x 2 x 50 minutes]</p>	<p>Materi: What (components of organization to change) Pustaka: <i>Cummings, T.G., dan Worley, C.G. (2015). Organization Development and Change, 10th Edition. Thomson, South-Western, Mason, OH. (CW)</i></p>	6%
5	Mahasiswa mampu mengevaluasi desain Intervensi: Memimpin dan Mengelola Perubahan	Mampu mengevaluasi desain Intervensi: Memimpin dan Mengelola Perubahan Melalui kasuistik Case #3	<p>Kriteria: Criteria: Holistic rubric Non-test form: Presents elasticity analysis tools for decision making</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	<p>Google Classroom (discussion) Google Meet (lecture) Vilearn Unesa (discussion)</p> <p>Task 6: Presents elasticity analysis tools for decision making [1 x 2 x 50 minutes]</p>	<p>Materi: Desain Intervensi: Memimpin dan Mengelola Perubahan Pustaka: <i>Cummings, T.G., dan Worley, C.G. (2015). Organization Development and Change, 10th Edition. Thomson, South-Western, Mason, OH. (CW)</i></p>	4%

6		<p>1. Mampu menganalisis Set guiding principles</p> <p>2. Mampu menganalisis Assessing objectives</p> <p>3. Mampu mengidentifikasi gap & culture assessment</p> <p>4. Mampu membayangkan road map for change</p> <p>5. Mampu menelaah pendekatan kepemimpinan dalam perubahan melalui kasuistik Case #4</p>	<p>Kriteria: Criteria: Holistic rubric Non-test form: Compile and present estimates using regression analysis tools</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>		<p>Google Classroom (discussion)</p> <p>Google Meet (lecture)</p> <p>Vilearn Unesa (Case Study)</p> <p>Task 7: Compile and present estimates using regression analysis tools [1 x 2 x 50 minutes]</p>	0%
7						0%
8						0%
9						0%
10						0%
11						0%
12						0%
13						0%
14						0%
15						0%
16						0%

Rekap Persentase Evaluasi : Case Study

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipasif	20%
		20%

Catatan

- Capaian Pembelajaran Lulusan Prodi (CPL - Prodi)** adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan prodi yang merupakan internalisasi dari sikap, penguasaan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan jenjang prodinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
- CPL yang dibebankan pada mata kuliah** adalah beberapa capaian pembelajaran lulusan program studi (CPL-Prodi) yang digunakan untuk pembentukan/pengembangan sebuah mata kuliah yang terdiri dari aspek sikap, ketrampilan umum, ketrampilan khusus dan pengetahuan.
- CP Mata kuliah (CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPL yang dibebankan pada mata kuliah, dan bersifat spesifik terhadap bahan kajian atau materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
- Sub-CPMK Mata kuliah (Sub-CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPMK yang dapat diukur atau diamati dan merupakan kemampuan akhir yang direncanakan pada tiap tahap pembelajaran, dan bersifat spesifik terhadap materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
- Indikator penilaian** dalam proses maupun hasil belajar mahasiswa adalah pernyataan spesifik dan terukur yang mengidentifikasi kemampuan atau kinerja hasil belajar mahasiswa yang disertai bukti-bukti.
- Kreteria Penilaian** adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolok ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kreteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kreteria dapat berupa kuantitatif ataupun kualitatif.
- Bentuk penilaian:** tes dan non-tes.
- Bentuk pembelajaran:** Kuliah, Responsi, Tutorial, Seminar atau yang setara, Praktikum, Praktik Studio, Praktik Bengkel, Praktik Lapangan, Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat dan/atau bentuk pembelajaran lain yang

setara.

9. **Metode Pembelajaran:** Small Group Discussion, Role-Play & Simulation, Discovery Learning, Self-Directed Learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning, dan metode lainnya yg setara.
10. **Materi Pembelajaran** adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
11. **Bobot penilaian** adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
12. TM=Tatap Muka, PT=Penugasan terstruktur, BM=Belajar mandiri.