



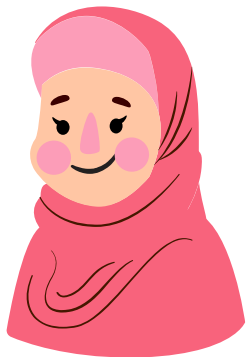
Perubahan Organizational dan Business Process Reengineering

Hi!!



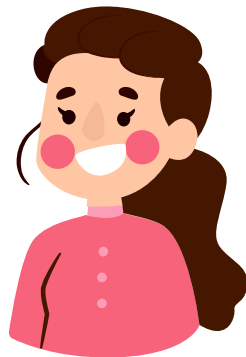


OUR TEAM



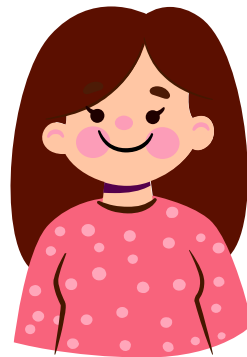
**Eka Nanda
Sulastri**

20082010123



**Ditha Lozera
Devi**

20082010143



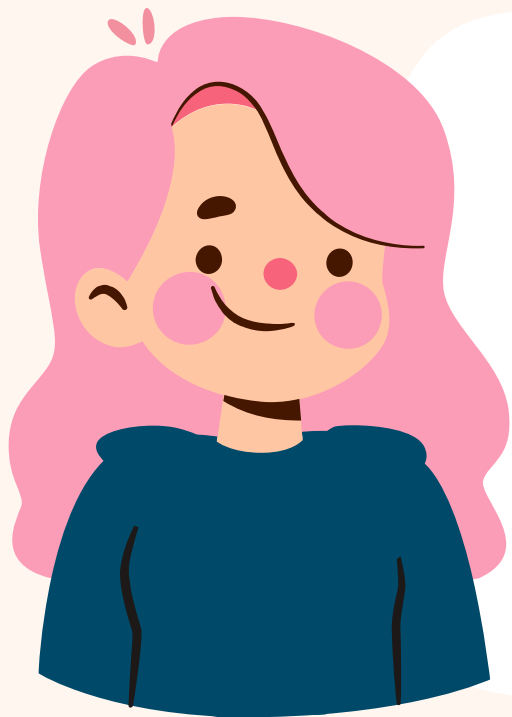
Icha Sinaga

20082010149



???

**Apa itu perubahan
organizational? Dan
Kenapa perubahan
dibutuhkan?**



Perubahan dalam organisasi merupakan tindakan beralihnya suatu organisasi dari kondisi yang berlaku saat ini ke kondisi yang akan datang guna meningkatkan efektivitas.

Sedangkan untuk **manajemen perubahan** adalah proses mengembangkan pendekatan terencana untuk perubahan dalam suatu organisasi.



Dikutip dari Jurnal berjudul **Organizational Change and Development**, karya **Jeaw Mei Chen**, perubahan organisasi dapat disebabkan oleh tiga teori, yaitu:

- **Teori Teleological**, - keinginan
- **Teori Life Cycle**, - ketergantungan
- **Teori Dialectical**, - multi-cultural society



Ada dua bidang utama yang perlu dipertimbangkan untuk memastikan **komitmen organisasi** terhadap proyek:

- **manajemen perubahan**, dengan ini rencana komunikasi akan terdefinisi dengan baik yang dibangun di atas manfaat dan harapan ERP.
- **OPM3**, OPM3 akan menilai pengalaman implementasi sistem ERP organisasi. OPM3 juga akan membantu dalam memahami tingkat keterampilan implementasi dan oleh karena itu tingkat risiko terlibat dalam implementasi



Apa itu **OPM3**?



Organizational Project Management Maturity Model (OPM3)

merupakan standar yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengukur tingkat kematangan atau kesiapan manajemen proyek organisasi terhadap berbagai praktik terbaik yang komprehensif.



Keuntungan dari analisis OPM3

01

Membantu organisasi mengidentifikasi dan mengirimkan proyek yang benar untuk meningkatkan strategi organisasi.

02

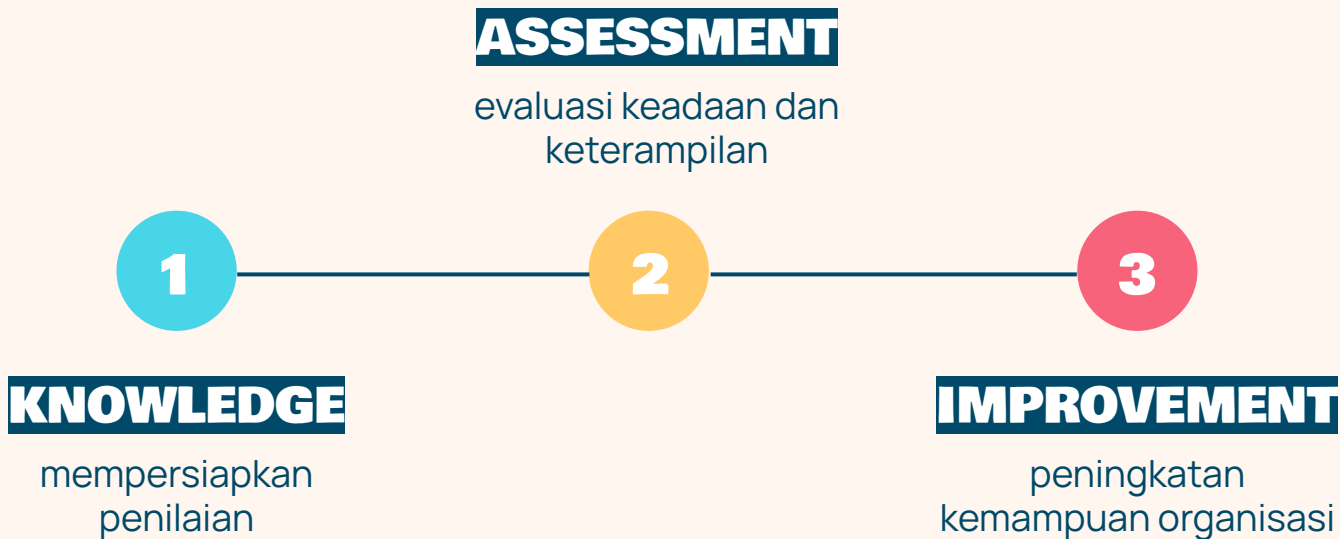
Meningkatkan kinerja dan laba investasi proyek

03

Memandu organisasi untuk berjalan pada strategi yang telah dibuat dan meringankan biaya operasional



Tahapan dari OPM3





Apa Itu Business Process Reengineering?





Hammer dan Champy (1993)
mengatakan bahwa **Business Process Reengineering** adalah pemikiran ulang yang mendasar dan rancangan ulang yang radikal dari suatu proses bisnis untuk mencapai perbaikan yang dramatis.



Karakteristik BPR

menurut **Hammer & Champy (1993)**

- ★ BPR dilakukan dengan menggabung beberapa pekerjaan menjadi satu
- ★ Karyawan-karyawan diberi wewenang untuk mengambil keputusan
- ★ Tahapan BPR dilakukan dengan urutan semestinya, tetapi beberapa pendapat dilakukan bersamaan
- ★ Proses-proses mempunyai versi berganda

Karakteristik BPR

menurut **Hammer & Champy (1993)**

- ★ Pekerjaan-pekerjaan dapat dilakukan di tempat-tempat yang dipandang beralasan
- ★ Pengendalian dan pengecekan dan pekerjaan-pekerjaan tambahan lainnya yang tidak memberikan nilai tambah diminimalkan
- ★ Rekonsiliasi diminimalkan
- ★ Suatu titik kontak tunggal disediakan untuk pelanggan
- ★ Gabungan operasi terpusat dan terdesentralisasi digunakan



**Bagaimana
Tahapan BPR?**



Tahapan dari BPR

IDENTIFICATION

mendefinisikan proses yang terjadi dan mengevaluasi masalah organisasi

SOLUTIONS

menguji dan mengukur proses baru berdasarkan pencapaian tujuan dan visi

1

2

3

4

5

PERSIAPAN

meliputi penentuan visi dan tujuan, identifikasi tim, dan persediaan kebutuhan

VISION

memetakan proses yang seharusnya berdasarkan ERP

TRANSFORMATION

evaluasi ulang dan melakukan revisi



Faktor Keberhasilan BPR

VISION

gambaran dari apa yang dikehendaki organisasi

SKILLS

keterampilan yang diperlukan seluruh pihak dalam organisasi

INCENTIVES

adanya dorongan, motivasi

RESOURCES

pengalokasian sumber daya yang tepat, efektif dan efisien

ACTION PLAN

adanya perencanaan yang terstruktur dan rinci

HOLA





Perusahaan yang berhasil menerapkan BPR

- **Ford Company**
- **General Motor (GM)**
- **Procter & Gamble (PGG)**
- **Pilkington Optronics**
- **PT Timah Tbk**





?



Apa Itu Business Process Management?

PE



Menurut **Rainer (2011, p9)**, **business process management (BPM)** merupakan sebuah teknik manajemen, termasuk metode dan alat untuk mendukung, merancang, menganalisa, dan mengimplementasi pengolahan dan pengoptimalan proses bisnis.

Menurut **Jeston dan Nelis (2008, p11)**, **business process management (BPM)** adalah pencapaian tujuan organisasi melalui perbaikan, pengelolaan dan pengendalian dari bisnis proses yang penting.



Tahapan dari BPM

1. Process design

dokumen yang berbentuk fisik kertas akan didigitalisasi

2. System configuration

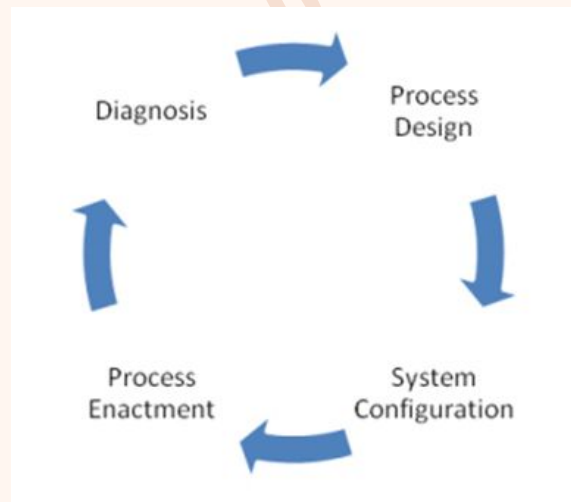
BPMS akan dikonfigurasi dan ditempatkan sesuai dengan struktur sistem

3. Proses Enactment

pemodelan proses bisnis secara elektronik

4. Diagnosis

memberikan analisa yang tepat





Perbedaan BPR dan BPM

BPR	BPM
Implementasinya radikal dan perubahan satu langkah	Implementasinya evolusioner dan berkelanjutan
Waktu yang dibutuhkan untuk implementasi itu lama	Waktu yang dibutuhkan singkat dan lancar
Satu proses besar dalam satu waktu	Fleksibel
Keterlibatannya ada dalam ahli bisnis dan proses	Keterlibatannya memiliki pakar proses dan semua orang terkait
Resiko tinggi	Resiko rendah
Hasil terkadang menjadi drastis	Hasil ditingkatkan
Masalah budaya menjadi perhatian utama	Masalah budaya tidak terlalu menjadi perhatian





Studi Kasus

FoxMeyer Drugs adalah salah satu distributor obat-obatan terbesar di dunia, dengan nilai lebih dari \$5 miliar. Pada tahun 1993, mereka memulai implementasi paket perangkat lunak ERP oleh SAP, dan dalam waktu empat tahun mereka bangkrut. Pejabat perusahaan telah mengambil sikap bahwa kegagalan mereka adalah tanggung jawab SAP dan bahwa teknologi telah mengecewakan mereka. Namun, analisis mendalam mengarahkan seseorang untuk menyimpulkan bahwa manajemen **FoxMeyer Drugs** yang harus disalahkan karena mereka tidak memahami peran **perubahan organisasi** yang akan dimainkan dalam implementasi ini.



Studi Kasus

Menurut Judy B. Scott kegagalan di **FoxMeyer** bukanlah kegagalan perangkat lunak komersial, melainkan kegagalan manajemen. **FoxMeyer** mendapat dukungan manajemen senior, tetapi tidak memiliki saluran komunikasi yang tepat untuk menangani **perubahan organisasi**. Akibatnya, moral para pekerja terluka dan kualitas produk yang mereka hasilkan menurun drastis karena banyak yang merasa akan segera kehilangan pekerjaan. Lebih buruk lagi, banyak pekerja memutuskan untuk tidak menunggu sampai implementasi selesai, dan terjadi pengunduran diri besar-besaran dari perusahaan. Jika situasi telah dikomunikasikan secara lebih efektif, para pekerja mungkin tidak akan melarikan diri, dan kualitasnya akan tetap pada standar sebelumnya, sehingga bisnis dapat mempertahankan dirinya sendiri melalui implementasi. Sayangnya, itu tidak terjadi.



Studi Kasus

Segalanya berubah dari buruk menjadi lebih buruk ketika "kesepakatan" manajemen senior menjadi terlalu kuat. Melihat dari luar, tampaknya keyakinan manajemen senior adalah bahwa teknologi merupakan jawaban untuk segalanya. Alih-alih mengatasi perubahan yang mempengaruhi organisasi, dan menunda atau mengurangi beberapa peningkatan teknologi, perusahaan melipatgandakan upaya mereka untuk mengimplementasikan paket perangkat lunak. Mereka pada dasarnya membuang uang karena kegagalan dalam organisasi telah menyebabkan sistem gagal terlepas dari proses praktik terbaik yang mungkin dapat diberikan sistem. Kesalahpahaman peran **perubahan organisasi** dalam implementasi ERP mungkin telah membuat bangkrut salah satu distributor farmasi terbesar di dunia ini.



Studi Kasus

Kesimpulannya, implementasi ERP yang sukses membutuhkan **perubahan organisasi** dan **reka ulang proses bisnis** untuk melengkapi manfaat dari paket perangkat lunak baru. Seperti yang kita lihat dalam kasus **FoxMeyer**, kegagalan untuk memahami hubungan ini dapat menyebabkan kesengsaraan keuangan yang parah atau bahkan kebangkrutan. Karena implementasi di seluruh perusahaan adalah pekerjaan yang mahal, peran **perubahan organisasi** tidak dapat diabaikan. Keberhasilan dan kegagalan implementasi ERP tidak terletak pada teknologi, tetapi terletak di dalam organisasi. Organisasi yang tidak menyesuaikan struktur, orang, dan prosesnya dengan sistem ERP-nya pasti akan gagal. Peran **perubahan organisasi** dalam implementasi ERP adalah salah satu yang menentukan hasil. Mengerikan jika diabaikan dan spektakuler jika dianut.



Kampus
Merdeka
INDONESIA JAYA

**Thank You
and
See You Again!!**