

ABSTRAK

Program Profesi Magister Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
Mayoring Psikologi Industri dan Organisasi

Nama/NIM : Ika Andrini Farida / 090415307M
Judul : Pendekatan Tim Sebagai Metode Peningkatan Level Input dan Kontrol Karyawan PDAM Kabupaten Malang

xii + 105 halaman, 9 lampiran

Penulisan Tugas Akhir ini bertujuan untuk mengembangkan metode peningkatan level input dan kontrol bagi karyawan PDAM Kabupaten Malang. Karyawan PDAM Kabupaten Malang berada pada level satu dan dua, dari lima level input dan kontrol, artinya karyawan tidak dapat memutuskan untuk melakukan hal-hal yang dianggap penting dalam tugasnya, mereka hanya bekerja berdasarkan perintah dan petunjuk atasan. Kemauan untuk mengatasi problem-problem perusahaan sebenarnya sudah dimiliki oleh sebagian Kasie, Kabag dan Kepala Unit, tetapi terhambat karena lemahnya kontrol yang dimiliki. Rendahnya level input dan kontrol menjadi hambatan kerja yang utama, oleh karena itu perlu diupayakan langkah-langkah untuk meningkatkan level input dan kontrol karyawan.

Hasil kajian teori menghasilkan faktor-faktor yang dapat menjadi penyebab rendahnya level input dan kontrol karyawan, yaitu struktur organisasi birokrasi, kultur organisasi yang defensif dan rendahnya kompetensi karyawan. Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa struktur organisasi birokrasi merupakan penyebab utama rendahnya level input dan kontrol karyawan PDAM Kabupaten Malang. Secara spesifik aspek-aspek dalam struktur organisasi birokrasi yang menyebabkan rendahnya level input dan kontrol karyawan adalah sentralisasi pengambilan keputusan, sempitnya spesialisasi tugas, lemahnya koordinasi antar fungsi dan *overlap* tugas-tugas Bagian dan Sub Unit.

Untuk meningkatkan level input dan kontrol karyawan PDAM Kabupaten Malang diajukan dua alternatif desain intervensi yaitu perubahan strategi pengambilan keputusan dan perubahan desain pekerjaan. Setelah dilakukan pengkajian mengenai kelebihan dan kelemahan dua alternatif desain intervensi tersebut, ditentukan bahwa perubahan desain pekerjaan menjadi alternatif yang akan digunakan. Perubahan desain pekerjaan dilakukan melalui tahap-tahap berikut: pencapaian komitmen terhadap kebutuhan perubahan, pengembangan rencana tindakan, implementasi perubahan, dan terakhir adalah pengukuran dan penguatan perubahan.

Daftar Pustaka, 13 (1987-2005)