

**GARIS-GARIS BESAR PROGRAM PEMBELAJARAN (GBPP)
DAN SATUAN ACARA PEMBELAJARAN (SAP)**

**PENGEMBANGAN ORGANISASI
(*ORGANIZATION DEVELOPMENT*)**

DISUSUN OLEH :

**Suhardiman, S.Sos, M.Si
NIDN 11 050472 01**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SAMARINDA**

A. Pengantar

Mata kuliah ini merupakan mata kuliah wajib untuk seluruh program Studi Ilmu Administrasi Negara Fisipol Untag 1945 Samarinda dengan beban 3 (tiga) SKS. Dalam kuliah ini dibahas dasar-dasar pemahaman tentang pengembangan organisasi yang meliputi : pentingnya pengembangan organisasi, pengertian pengembangan, pengertian, pengembangan organisasi, tujuan pengembangan organisasi, karakteristik pengembangan organisasi, manajemen dan pengelolaan organisasi, diagnosa organisasi, patologi dan kesehatan, pengelolaan faktor pendorong perubahan, , penolakan terhadap perubahan, pengelolaan terhadap perubahan, pendekatan dasar intervensi organisasi, intervensi konflik.

B. Tujuan Pembelajaran

Pengembangan organisasi merupakan sebuah bidang ilmu sosial terapan, yang dimaksudkan untuk membantu organisasi agar dapat meningkatkan pemenuhan sumber daya manusia, produktivitas dan respon terhadap lingkungannya. Dalam era otonomi, organisasi dituntut untuk selalu memberikan kepuasan kepada masyarakat sehingga tidak terelakkan lagi sektor publik harus selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan melalui intervensi pengembangan organisasi baik dari segi proses manajemen sumber daya manusia, proses manusianya, teknostruktural dan intervensi strategis.

C. Metode Pembelajaran

Dalam upaya mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan di atas, proses belajar dan mengajar dalam mata kuliah ini akan lebih menekankan pada kombinasi antara metode *lecture*, *tutorial*, dan *case study*. Metode *lecture* dilakukan dalam bentuk tatap muka di kelas untuk menguraikan konsep-konsep dasar ilmu politik, dan menjelaskan ilmu politik sebagai ilmu pengetahuan sosial (*social science*). Metode *tutorial* ditekankan pada tanya jawab selama perkuliahan dan diskusi kelompok tentang tema-tema politik yang aktual dan telah disepakati. Sedangkan metode *case study* dilakukan dengan mendiskusikan beberapa contoh studi kasus dalam kaitannya dengan kontekstualisasi teori tentang ilmu politik.

Dalam proses belajar mengajar atau pembelajaran sangat diharapkan partisipasi aktif dari seluruh peserta didik (praja) peserta kuliah. Dosen menjalankan fungsi sebagai fasilitator dengan mengungkapkan substansi, argumen, dan perspektif dari literatur yang dijadikan rujukan perkuliahan dan diskusi. Sedangkan mahasiswa diharapkan lebih banyak belajar secara mandiri atau berkelompok dengan mendiskusikan berbagai topik dan materi yang telah dan akan dibicarakan di kelas, serta menambahkan beberapa literatur yang relevan dengan substansi materi perkuliahan. Dalam perkuliahan ini dikembangkan budaya akademik : *reading ability*, *writing ability*, *speaking ability*, dan *accountability*.

Agar proses transfer pengetahuan (*transfer of knowledge*) dan keterampilan (*transfer of skill*) dapat berkesinambungan dan terjaga dengan baik, mahasiswa diharapkan untuk selalu hadir dalam pertemuan kelas. Ketidakhadiran hanya diperbolehkan kalau ada pemberitahuan sebelumnya dan atau dalam keadaan yang mendesak. Di luar itu, untuk kepentingan menjaga konsistensi dan situasi perkuliahan secara kondusif di kelas, peserta didik diharapkan tidak terlambat. Toleransi keterlambatan disepakati maksimal 15 menit.

D. Materi Mata Kuliah

Rencana perkuliahan (tatap muka) mulai dari pertemuan pertama sampai dengan pertemuan terakhir (14 kali pertemuan) dapat dilihat pada matriks GBPP dan SAP sebagai berikut:

GARIS-GARIS BESAR PROGRAM PEMBELAJARAN (GBPP)

- MATA KULIAH** : **Pengembangan Organisasi**
NOMOR KODE : 7210022
DESKRIPSI SINGKAT : Pengembangan organisasi merupakan sebuah bidang ilmu sosial terapan, yang dimaksudkan untuk membantu organisasi agar dapat meningkatkan pemenuhan sumber daya manusia, produktivitas dan respon terhadap lingkungannya. Dalam era otonomi, organisasi dituntut untuk selalu memberikan kepuasan kepada masyarakat sehingga tidak terelakkan lagi sektor publik harus selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan melalui intervensi pengembangan organisasi baik dari segi proses manajemen sumber daya manusia, proses manusianya, teknostruktural dan intervensi strategis.
- STANDAR KOMPETENSI** : Setelah mempelajari mata kuliah ini, mahasiswa diharapkan mampu menganalisis berbagai kelemahan dan keunggulan perubahan serta dapat mengimplementasi pengembangan organisasi baik pada organisasi publik maupun privat.

No.	Kompetensi Dasar	Pokok Bahasan	Sub Pokok Bahasan	Media	Alokasi Waktu	Sumber Bacaan
1	2	3	4	5	6	7
1	Mahasiswa dapat memahami dan menjelaskan tentang pentingnya pengembangan organisasi	Pentingnya pengembangan organisasi	Latar belakang Pengertian Pengembangan, pengembangan organisasi Tujuan pengembangan organisasi Unsur-unsur pengembangan organisasi Ciri-ciri pengembangan organisasi Metode Pengembangan organisasi Alasan pengembangan organisasi Manfaat pengembangan	Laptop Infocust OHP White-board Flipchart Spidol	3 x 50' (2 Pertemuan)	1. Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan pengembangan, organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama SOFA Press, Malang, 2006. 2. Prof. Dr. Adam Ibrahim Indrawijaya,

			organisasi			MPA, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 1989. 3. Prof. Dr. Sondang P. Siagian, Teori Pengembangan organisasi, Universitas Indonesia, 2003
2	Mahasiswa dapat memahami dan menjelaskan tentang karakteristik pengembangan organisasi	Karakteristik pengembangan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi Sistem 2. Penggunaan Agen perubahan 3. Pemecahan Masalah 4. Umpan Balik 5. Orientasi Kontigensi 6. Pembelajaran Eksperiensial 7. Nilai Humanistik 8. Pembinaan Tim (Team Building) 		3 x 50' (1 Pertemuan)	<p>Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, manajemen pengembangan, organisasi, Universitas Brawijaya Malang, 2006.</p> <p>Kenneth N. Wexley, Ph.D Gary A. Yuki, Ph.D, Perilaku Organisasi dan psikologi, Rineka Cipta Jakarta, 2003</p> <p>Prof. Dr. Adam brahim Indrawijaya, perubahan dan pengembangan organisasi, Sinar baru, Bandung, 2002.</p>

3	Mahasiswa dapat memahami dan menjelaskan pengelolaan dan manajemen pengembangan organisasi	pengelolaan dan manajemen pengembangan organisasi	<p>Planning Organizing Actuating Controlling/evaluasi</p> <p>i</p>	Laptop Infocus OHP White-board Flipchart Spidol	3 x 50' (3 Pertemuan)	<p>1. Prof. Dr. Adam Ibrahim Indrawijaya, MPA, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 1989.</p> <p>2. Dra. Ati Cahyati, Dasar-dasar organisasi, UGM, Jogjakarta, 2002.</p>
4	Mahasiswa dapat memahami dan menjelaskan tentang Diagnosa organisasi	Diagnosa organisasi	<p>Latarbelakang Model diagnosa organisasi</p> <p>a. Diagnosa Organisasi Model 6 Kotak dari Weisbord</p> <p>b. Diagnosa Organisasi Model Kongruensi oleh Nadler dan Thusman</p> <p>c. Model Pragmatik yang Situasional dari Hornstein dan Tychy</p> <p>d. Model Kontigensi dari Lawrence dan Lorsch</p> <p>e. Diagnosa Organisasi Sebagai suatu Sistem oleh Miftah Thoha</p> <p>f. Diagnosa Organisasi menurut Sondang P. Siagian</p>	Laptop Infocus OHP White-board Flipchart Slide Spidol	3 x 50' (2 Pertemuan)	<p>Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, manajemen pengembangan, organisasi, Universitas Brawijaya Malang, 2006.</p> <p>Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan Pengembangan organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama dengan SOFA Press Malang, 2006</p>

6	Mahasiswa dapat memahami dan menjelaskan tentang penolakan terhadap perubahan	penolakan terhadap perubahan	Latarbelakang Penolakan pada tingkat individu Penolakan pada tingkat organisasi	Laptop Infocus OHP White-board Flipchart Spidol	3 x 50' (1 Pertemuan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, manajemen pengembangan, organisasi, Universitas Brawijaya Malang, 2006. 2. Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan Pengembangan organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama dengan SOFA Press Malang, 2006
7	Mahasiswa dapat memahami dan menjelaskan tentang faktor pendorong perubahan	Faktor pendorong perubahan	Latar Belakang Mengelola Perubahan dan Pengembangan Organisasi Kekuatan Pendorong Ke arah Penerimaan Program Perubahan Strategi Intervensi	Laptop Infocus OHP White-board Flipchart Spidol	3 x 50' (1 Pertemuan)	<p>Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan pengembangan, organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama SOFA Press, Malang, 2006.</p> <p>Prof. Dr. Adam Ibrahim Indrawijaya, MPA, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 1989.</p> <p>Prof. Dr.</p>

						Sondang P. Siagian, Teori Pengembangan organisasi, Universitas Indonesia, 2003.
8	Mahasiswa dapat memahami dan menjelaskan tentang pendekatan dasar intervensi organisasi dan intervensi konflik	Pendekatan dasar intervensi organisasi dan intervensi konflik	<p>Pendekatan struktural</p> <p>a. Restrukturisasi</p> <p>b. <i>Sistem Imbalan baru</i></p> <p>c. <i>Mengubah Kultur Organisasi</i></p> <p>Pendekatan teknikal</p> <p>a. <i>Re-Design (Rancangan Bangun Ulang Pekerjaan)</i></p> <p>b. Alih Tugas</p> <p>c. Alih Wilayah</p> <p>d. Perluasan cakupan Pekerjaan</p> <p>e. Perkayaan Pekarjaan</p> <p>f. Tim Kerja yang otonom</p> <p>Intervensi konflik meliputi:</p> <p>a. Latarbelakang</p> <p>b. Diagnosa konflik</p> <p>c. Sumber konflik</p>	Laptop Infocus OHP White-board Slide Flipchart Spidol	3 x 50' (2 Pertemuan)	<p>1. Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan pengembangan, organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama SOFA Press, Malang, 2006.</p> <p>2. Prof. Dr. Adam Ibrahim Indrawijaya, MPA, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 1989.</p> <p>3. Prof. Dr. Sondang P. Siagian, Teori Pengembangan organisasi, Universitas Indonesia, 2003.</p>

RENCANA PERKULIAHAN SEMESTER (RPS)

MATA KULIAH : **PENGEMBANGAN ORGANISASI**
 KODE MATA KULIAH : 7210022
 SEMESTER : 7 (tujuh)
 BEBAN SKS : 3 (TIGA)
 WAKTU : 150 MENIT
 HARI/TANGGAL :
 TAHUN AKADEMIK : 20152016

Pertemuan ke	Tujuan Pembelajaran Umum	Tujuan Pembelajaran Khusus	Pokok Bahasan	Sub Pokok Bahasan	Kegiatan Belajar Mengajar		Media	Sumber Bacaan
					Kegiatan Dosen	Kegiatan Mahasiswa		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
I	Memberikan pemahaman kepada Mahasiswa tentang Arti pentingnya pengembangan organisasi	Memberikan pemahaman tentang : Latar belakang, Pengertian, Tujuan, Unsur-unsur dan Ciri-ciri pengembangan organisasi	Arti pengembangan organisasi	Pendahuluan Latarbelakang PO Pengertian PO Tujuan PO Unsur-unsur PO a. Berencana dan jangka panjang b. Organisasi secara keseluruhan c. Di kelola dari atas d. Efektivitas, efesiensi dan kesehatan organisasi e. Intervensi yang berencana f. Pengetahuan ilmu perilaku g. PO dibantu oleh	Menjelaskan dan memandu diskusi	Menyimak, diskusi	Laptop In-focust OHP Slide White-board Spidol	4. Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan pengembangan, organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama SOFA Press, Malang, 2006. 5. Prof. Dr. Adam Ibrahim Indrawijaya, MPA, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 1989. 6. Prof. Dr. Sondang P. Siagian, Teori Pengembangan

				manajemen puncak Ciri-ciri PO				organisasi, Universitas Indonesia, 2003.
II	Memberikan pemahaman kepada Mahasiswa tentang metode pengembangan organisasi	Memberikan pemahaman tentang Metode ,alasan, dan Manfaat pengembangan organisasi	Metode, alasan dan manfaat pengembangan organisasi	1. Pendahuluan Metode pengembangan organisasi, yaitu: a) Sensitivity training b) Team Building c) Survey Feedback d) Transeantional analysis e) Intergrouf activities f) Proses konsultan g) Grip PO h) Third party Alasan pengembangan organisasi	Menjelaskan, memandu diskusi	Menyimak, diskusi	Laptop Info-cust OHP Slide White-board Spidol	Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan pengembangan, organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama SOFA Press, Malang, 2006. Prof. Dr. Adam Ibrahim Indrawijaya, MPA, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 1989. Prof. Dr. Sondang P. Siagian, Teori Pengembangan organisasi, Universitas Indonesia, 2003.
III	Memberikan pemahaman kepada Mahasiswa tentang Karakteristik pengembangan organisasi	Memberikan pemahaman tentang Karakteristik pengembangan organisasi	Karakteristik pengembangan organisasi	1. Orientasi Sistem 2. Penggunaan Agen perubahan 3. Pemecahan Masalah 4. Umpan Balik 5. Orientasi Kontigensi	Menjelaskan, memandu diskusi	Menyimak, diskusi	Laptop Info-cust OHP Slide White-board Spidol	1. Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, manajemen pengembangan, organisasi, Universitas Brawijaya Malang, 2006. 2. Kenneth N. Wexle.y, Ph.D

				6. Pembelajaran Eksperiensial 7. Nilai Humanistik 8. Pembinaan Tim (Team Building)				Gary A. Yuki, Ph.D, Perilaku Organisasi dan psikologi, Rineka Cipta Jakarta, 2003. 3. Prof. Dr. Adam brahim Indrawijaya, perubahan dan pengembangan organisasi, Sinar baru, Bandung, 2002.
IV	Memberikan pemahaman kepada Mahasiswa tentang perencanaan pengembangan organisasi	Memberikan pemahaman tentang Perencanan pengembangan organisasi meliputi pengertian & proses perencanaan PO	pengelolaan dan manajemen pengembangan organisasi	Perencanaan a) Pengertian b) Proses perencanaan	Menjelaskan, memandu diskusi	Menyimak, diskusi, membuat ringkasan	Laptop Info-cust OHP Slide White-board Spidol	3. Prof. Dr. Adam Ibrahim Indrawijaya, MPA, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 1989. 4. Dra. Ati Cahyati, Dasar-dasar organisasi, UGM, Yogyakarta, 2002.
V	Memberikan pemahaman kepada Mahasiswa tentang pegorganisasian pengembangan organisasi	Memberikan pemahaman tentang Pengorganisasian pengembangan organisasi meliputi pengertian &		Pengorganisasian Pengertian Hakekat pengorganisasi Prinsip pengorganisasian	Menjelaskan, memandu diskusi	Menyimak, diskusi, membuat ringkasan	Laptop Info-cust OHP Slide White-board Spidol	5. Prof. Dr. Adam Ibrahim Indrawijaya, MPA, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 1989. 6. Dra. Ati Cahyati,

		Prinsip & hakekat PO						Dasar-dasar organisasi, UGM, Yogyakarta, 2002.
VI	Memberikan pemahaman kepada Mahasiswa tentang Manajemen dan pengelolaan pengembangan organisasi	Memberikan pemahaman tentang pergerakan dan pengawasan/evaluasi	Manajemen dan pengelolaan pengembangan organisasi	1. Pergerakan a) Pengertian b) Teknik pergerakan 2. Pengawasan/evaluasi Pengertian Sifat pengawasan	menjelaskan, memandu diskusi	menyimak, diskusi	Laptop In-focust OHP Slide White-board Spidol	7. Prof. Dr. Adam Ibrahim Indrawijaya, MPA, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 1989. 1. Dra. Ati Cahyati, Dasar-dasar organisasi, UGM, Yogyakarta, 2002.
VII	Memberikan pemahaman kepada Mahasiswa tentang diagnosa organisasi	Memberikan pemahaman tentang model Diagnosa Organisasi Model 6 Kotak dari Weisbord	Diagnosa organisasi	Model diagnosa organisasi Diagnosa Organisasi Model 6 Kotak dari Weisbord a) Mendiagnosa kotak tujuan b) Mendiagnosa kotak struktur c) Mendiagnosa kotak tata hubungan d) Mendiagnosa kotak penghargaan e) Mendiagnosa kotak kepemimpinan f) Mendiagnosa mekanisme kerja.	menjelaskan, memandu diskusi	menyimak, diskusi, presentasi	Laptop Info-cust OHP White-board Spidol	Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, manajemen pengembangan organisasi, Universitas Brawijaya Malang, 2006. Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan Pengembangan organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama dengan SOFA Press Malang, 2006.
VIII	Ujian Tengah Semester (UTS)							

IX	Memberikan pemahaman kepada Mahasiswa tentang Diagnosa organisasi	Memberikan pemahaman tentang Diagnosa organisasi model Kongruensi oleh Nadler dan Thusman, Model Kontigensi oleh Lawrence & Lorsch	Diagnosa organisasi	<p>Diagnosa Organisasi</p> <p>1. Model Kongruensi oleh Nadler dan Thusman</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Unsur masukan b) Unsur keluaran c) Unsur kongruensi (keselarasan) <p>2. Fase dan model pragmatis, yaitu: Model Kontigensi oleh Lawrence & Lorsch</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Menggali & mengembangkan suatu model diagnosa b) Mengembangkan strategi perubahan c) Mengembangkan cara perubahan yg d) Menilai kondisi & Situasi menjamperubahani n adanya keberhasilan e) Mengevaluasi strategi 	menjelaskan, memandu diskusi	Menyimak, diskusi, membuat review dan tugas terstruktur	Laptop Info-cust OHP White-board Spidol	<p>Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, manajemen pengembangan, organisasi, Universitas Brawijaya Malang, 2006.</p> <p>Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan Pengembangan organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama dengan SOFA Press Malang, 2006</p>
X	Memberikan pemahaman kepada Mahasiswa tentang Diagnosa organisasi	Memberikan pemahaman tentang Diagnosa Model suatu sistem oleh Miftah Thoha	Diagnosa organisasi	<p>1. Model Diagnosa organisasi suatu sistem oleh Miftah Thoha.</p> <p>2. Model diagnosa organisasi menurut Sondang P.Siagian</p>	Menjelaskan dan memandu diskusi	Menyimak, diskusi, membuat review dan tugas terstruktur	Laptop Info-cust OHP White-board Spidol	1. Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, manajemen pengembangan, organisasi, Universitas Brawijaya Malang,

		& diagnosa organisasi oleh Sondang P Siagian		yaitu: Model kecenderungan perilaku kelompok Model konsultan manajemen Model analisis bidang kekuatan Model sosioteknikal				2006. 2. Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan Pengembangan organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama dengan SOFA Press Malang, 2006
XI	Memberikan pemahaman kepada Mahasiswa tentang Patologi & Kesehatan Organisasi	Memberikan pemahaman tentang definisi dan Jenis-jenis patologi organisasi.	Patologi & Kesehatan Organisasi	Latarbelakang Definisi patologi Jenis-jenis patologi organisasi a) Penyakit Amuba b) Penyakit Anarki c) Penyakit cambuk pedati d) Penyakit deadlock e) Penyakit lumba tikus f) Penyakit kontrak jarak jauh g) Penyakit Rigor mortis	Menjelaskan, memandu diskusi	Menyimak, diskusi	Laptop Info-cust OHP White-board Spidol	Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan pengembangan, organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama SOFA Press, Malang, 2006. Prof. Dr. Adam Ibrahim Indrawijaya, MPA, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 1989. Prof. Dr. Sondang P. Siagian, Teori Pengembangan organisasi, Universitas Indonesia, 2003.
XII	Memberikan pemahaman kepada Mahasiswa tentang	Memberikan pemahaman mahasiswa	Penolakan terhadap Perubahan	Latarbelakang Penolakan pada tingkat individu,	Menjelaskan, memandu diskusi	Menyimak, diskusi, membuat	Laptop Info-cust OHP	3. Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, manajemen

	Penolakan terhadap Perubahan	tentang Penolakan pada tingkat individu & penolakan pada tingkat organisasi		diidentifikasi: a) Kebiasaan b) Perasaan terhadap ketidakpastian c) Faktor ekonomi d) Praktis tidak nyaman e) Kurang lancarnya komunikasi dan sosialisasi perubahan Penolakan pada tingkat organisasi diidentifikasi: a) Inersial Struktural b) Fokus perubahan yg terbatas c) Inersial kelompok		review dan tugas terstruktur	White-board Spidol	pengembangan, organisasi, Universitas Brawijaya Malang, 2006. 4. Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan Pengembangan organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama dengan SOFA Press Malang, 2006
XIII	Memberikan pemahaman kepada Mahasiswa tentang mengelola faktor pendorong perubahan organisasi	Memberikan pemahaman kepada mahasiswa bagaimana mengelola faktor pendorong & perubahan organisasi, kekuatan pendorong kearah penerimaan program prubahan & strategi	mengelola faktor pendorong perubahan organisasi	Latar Belakang Mengelola Perubahan dan Pengembangan Organisasi Kenali faktor pendorong perubahan Tentukan cakupan bidang perubahan Menetapkan	Menjelaskan, memandu diskusi	Menyimak, diskusi, membuat review dan tugas terstruktur	Laptop Info-cus OHP White-board Spidol	1. Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan pengembangan, organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama SOFA Press, Malang, 2006. 2. Prof. Dr. Adam Ibrahim Indrawijaya, MPA, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 1989.

		intervensi		kerangka waktu Memprediksi dampak perubahan terhadap budaya Evaluasi perubahan Kekuatan Pendorong Ke arah Penerimaan Program Perubahan Strategi Intervensi				3. Prof. Dr. Sondang P. Siagian, Teori Pengembangan organisasi, Universitas Indonesia, 2003.
XIV	Memberikan pemahaman kepada Mahasiswa tentang pendekatan dasar intervensi organisasi	Memberikan pemahaman kepada mahasiswa tentang pendekatan dasar intervensi organisasi, meliputi: pendekatan struktural & pendekatan teknikal serta intervensi konflik	pendekatan dasar intervensi organisasi	Pendekatan struktural meliputi: a) Restrukturisasi b) Reorganisasi c) Perubahan pada kultur organisasi Pendekatan Teknikal meliputi: <i>a) Re-Design (Rancangan Bangun Ulang Pekerjaan) Sistem Sosial-Teknikal</i> <i>b) Sistem Sosial-Teknikal</i> Intervensi Konflik, meliputi: Latarbelakang Diagnosa konflik Sumber konflik	Menjelaskan, memandu diskusi dan presentasi	Menyimak, diskusi, presentasi	Laptop Info-cust OHP White-board Spidol	Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan pengembangan, organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama SOFA Press, Malang, 2006. Prof. Dr. Adam Ibrahim Indrawijaya, MPA, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 1989. Prof. Dr. Sondang P. Siagian, Teori Pengembangan organisasi, Universitas Indonesia, 2003.

XV	Memberikan pemahaman kepada Mahasiswa tentang pendekatan dasar intervensi organisasi	Memberikan pemahaman kepada mahasiswa tentang pendekatan dasar intervensi organisasi, meliputi: pendekatan struktural & pendekatan teknis serta intervensi konflik	pendekatan dasar intervensi organisasi	<p>1. Pendekatan Teknikal meliputi:</p> <p>c) <i>Re-Design (Rancangan Bangun Ulang Pekerjaan) Sistem Sosial-Teknikal</i></p> <p>d) <i>Sistem Sosial-Teknikal</i></p> <p>2. Intervensi Konflik, meliputi:</p> <p>Latarbelakang Diagnosa konflik Sumber konflik</p>	Menjelaskan, memandu diskusi dan presentasi	Menyimak, diskusi, presentasi	Laptop Info-cust OHP White-board Spidol	<p>Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan pengembangan, organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama SOFA Press, Malang, 2006.</p> <p>Prof. Dr. Adam Ibrahim Indrawijaya, MPA, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 1989.</p> <p>Prof. Dr. Sondang P. Siagian, Teori Pengembangan organisasi, Universitas Indonesia, 2003.</p>
----	--	--	--	---	---	-------------------------------	---	--

Ujian Akhir Semester (UAS)

DAFTAR PUSTAKA

- Prof. Dr. Adri Patton, M.Si, Perilaku dan Pengembangan Organisasi, Agritek YPN Malang Kerjasama dengan SOFA Press, Malang, 2006.
-, Perilaku dan Pengembangan Organisasi, Universitas Negeri Malang (UM PRESS), Malang, 2008
-, Manajemen Pengembangan Organisasi, Universitas Brawijaya, Malang, 2006
- Kenneth N. Wexley, Ph.D. Gary A. Yukl, Ph.D, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal, Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- Prof. DR. Ismail Nawawi Uha, MPA, M.Si. Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja (Proses terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi), Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2013
- Prof. Dr. Adam Ibrahim Indrawijaya, MPA, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 1989
-, Perubahan dan Pengembangan Organisasi, Sinar Baru, Bandung, 2002.
- Prof. Dr. Miftah Thoha, Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1989
- Dra. Ati Cahyati, Dasar-Dasar Organisasi, UGM, Yogyakarta, 2002.
- Prof. Dr. Sondang P. Siagian, Teori Pengembangan Organisasi, Universitas Indonesia, Karl Brecht, Pengembangan Organisasi, 1986
- French & Bell, Organization Development Behavioral Science For Organization Development, 1978.

E. Sistem Evaluasi

Sebagai dasar kelulusan mahasiswa dalam mata kuliah Pengembangan organisasi ini digunakan sistem penilaian sebagai berikut:

Nilai Ujian Tengah Semester	25%
Nilai Ujian Akhir Semester	50%
Nilai Tugas Terstruktur	15%
Kehadiran	10% (dari jumlah perkuliahan riil yang dilakukan)