

ANALISIS PENERAPAN PERUBAHAN STRUKTUR BARU UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS HUMAN CAPITAL PT. PLN (PERSERO) UID JAWA TIMUR

¹Ahmad Nur Badi²Nurjanti Takarini

¹ Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

121012010084@student.upnjatim.ac.id, yayannurjanti.em@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

This study examines the organizational structure changes implemented by PT. PLN UID East Java to enhance effectiveness, efficiency, and productivity within the company's Human Capital Management Directorate. The restructuring involved dividing the division into three main entities: Strategy Human Capital, Talent Development, and Human Capital Services, each tasked with distinct responsibilities aimed at improving human resource management and service delivery. Using a qualitative research approach, insights were gathered through interviews with an assistant manager from the Surabaya Human Capital Services division, shedding light on the implementation phases and impacts of the organizational changes. The findings highlight significant improvements in operational efficiency, collaboration, and workplace dynamics, albeit with associated challenges in training and adapting employees to new roles. The study concludes that while effective organizational restructuring can yield substantial benefits, careful and comprehensive implementation is crucial to mitigate potential drawbacks and maximize desired outcomes in adapting to dynamic internal and external environments.

Key Word : *Organizational Restructuring, Organizational Effectiveness, Organizational Behavior*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang perubahan struktur organisasi yang dilakukan oleh PT. PLN UID Jawa Timur untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas di lingkungan Direktorat Manajemen Sumber Daya Manusia. Perubahan ini melibatkan pembagian divisi menjadi tiga entitas utama yaitu Divisi Strategi Human Capital, Divisi pengembangan talenta, dan Pelayanan Human Capital, yang masing-masing mempunyai tanggung jawab berbeda yang bertujuan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan pemberian layanan. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, wawasan dikumpulkan melalui wawancara dengan asisten manajer dari divisi Human Capital Services Surabaya, yang menjelaskan fase implementasi dan dampak perubahan organisasi. Temuan ini menyoroti peningkatan signifikan dalam efisiensi operasional, kolaborasi, dan dinamika tempat kerja, meskipun terdapat tantangan terkait dalam pelatihan dan adaptasi karyawan terhadap peran baru. Studi ini menyimpulkan bahwa meskipun perubahan struktur organisasi yang efektif dapat memberikan manfaat yang besar, penerapan yang hati-hati dan komprehensif sangat penting untuk memitigasi potensi kelemahan dan memaksimalkan hasil yang diinginkan dalam beradaptasi dengan lingkungan internal dan eksternal yang dinamis.

Kata Kunci : Perubahan Struktur, Efektivitas Perusahaan, Perilaku Organisasi

PENDAHULUAN

Pada sumber daya manusia di PT. PLN (persero) dibagi menjadi 3 bagian yaitu HTD (*Human Talent Development*), HST (*Human Strategy*), dan Yan HC (*Pelayanan Human Capital*). Ketiga divisi tersebut memiliki tanggung jawab dan tugas yang berbeda-beda. Dan secara garis besar HTD berwenang mengelola pengembangan pegawai, dan bertanggung jawab atas perencanaan serta pelaksanaan rekrutmen dan memberikan pelatihan pada calon pegawai maupun pegawai untuk meningkatkan kemampuan para pegawai. Sedangkan HST bertanggung jawab merancang langkah langkah atau menentukan metode efektif apa yang perlu dilakukan oleh perusahaan demi menunjang tujuannya dengan mengelolah sumber daya manusia, dan selain itu HST mendukung tujuan perusahaan PT. PLN dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Lalu, Yan HC memiliki tugas lebih banyak di bidang administrasi yang berhubungan dengan restitusi kesehatan para pegawai maupun pensiunan, tagihan kesehatan pada rumah sakit, mengatur kerjasama faskes, kerjasama dokter dan kerjasama apotik.

Yan HC Surabaya bertanggung jawab mengenai pelayanan kesehatan pegawai maupun pensiunan PT. PLN, dengan total 2.000 pegawai dan 8.000 pensiunan. Terdapat beberapa benefit yang didapatkan pegawai maupun pensiunan. Pensiunan dibagi menjadi 4 kategori yaitu, pensiunan meninggal, pensiun karena uzur, pensiun PHK, dan pensiun dini. Terkait pensiun dini dibagi menjadi dua yaitu pensiun dini normal adalah pensiun oleh pegawai pegawai berusia 50 tahun, dan pensiun dini wajib adalah pegawai tidak harus berusia 50 tahun namun penilaian talenta yang didapatkan adalah "perlu perhatian" sebanyak 3x.

Penelitian lain menunjukkan bahwa dimensi struktur organisasi yang terdiri dari variabel kompleksitas, formalisasi, sentralisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas organisasi (Vina Puspita, 2018). Efektivitas organisasi merupakan sebuah sifat yang dilakukan oleh beberapa kelompok kerja atau lembaga yang terkoordinir yang mengarah pada pencapaian kinerja dan sasaran yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas serta waktu yang sudah ditetapkan. "Efektivitas organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana organisasi mewujudkan tujuan tujuannya" (Robbins, Stephen P., Matthew, Mary, 2009). Terinspirasi oleh pandangan (Ferrell, O.C, Geoffrey A. Hirt. Linda Ferrell, 2009) bahwa manajemen sebagai proses yang didesain untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien di dalam lingkungan yang terus berubah. Dengan demikian struktur organisasi, sebagai hasil dari proses manajemen, dalam hal ini sebagai output dari proses pengorganisasian, mempunyai andil dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Perubahan

Manajemen perubahan adalah alat, proses dan juga teknik untuk mengelola seluruh akibat yang dihasilkan karena adanya perubahan dalam sebuah organisasi. Tujuan manajemen perubahan di dalam perusahaan adalah untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan tersebut, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Perubahan organisasi yang berkaitan dengan struktur organisasi biasanya ditempuh

untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Sendow & Pandowo, 2019). Perubahan yang dilakukan pada struktur organisasi merupakan salah satu strategi perusahaan yang dilakukan guna menjadikan perusahaan semakin efektif, efisien dan produktif sehingga dapat memperbaiki kinerja perusahaan. Pentingnya komunikasi yang efektif dalam mengelola perubahan. Melibatkan semua pemangku kepentingan, menyampaikan informasi secara jelas, dan memastikan konsistensi dalam komunikasi dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan. pembelajaran organisasi menitikberatkan pada adaptasi dan inovasi sebagai suatu proses berkelanjutan. Organisasi yang mampu belajar dari pengalaman, baik yang sukses maupun yang gagal, cenderung lebih efektif dalam mengelola perubahan jangka panjang. Bagaimana perubahan budaya organisasi dapat menjadi kunci keberhasilan perubahan (Saputra, Masyrurroh, et al., 2023). Menciptakan lingkungan di mana nilai-nilai baru diterima dan diintegrasikan menjadi bagian dari identitas organisasi sangat penting untuk perubahan yang berkelanjutan (Soesanto et al., 2023a).

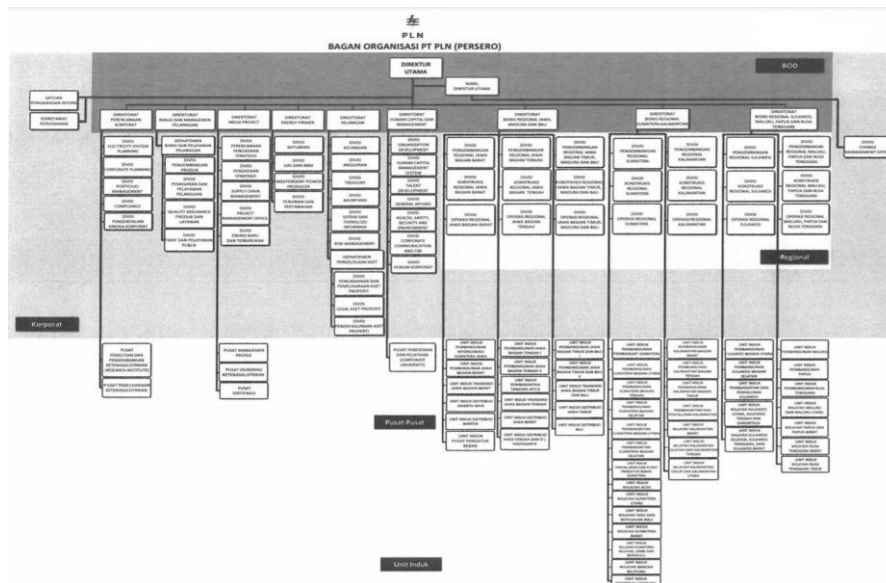
METODOLOGI

Penelitian perubahan struktur organisasi pada PT. PLN UID Jawa Timur menggunakan pendekatan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya. Bogdan dan Taylor (Moleong, 2007) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian ini dilakukan melalui wawancara oleh salah satu asisten manajer di bidang Yan HC Surabaya yang menjadi informan wawancara ini dan juga kuisioner yang diisi oleh 5 pegawai untuk menunjang keabsahan data yang saya analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang saya dapat diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan sebelum perubahan struktur yang mengakibatkan ke tidak efektifan bekerja. Permasalahan yang dapat ditimbulkan adalah terkait efisiensi operasional, peningkatan kolaborasi dan koordinasi, biaya dan waktu, pelatihan dan pengembangan, dan perubahan lingkungan kerja. Ke tidak efektifan operasional meliputi pembagian tugas tumpang tindih yang seharusnya tugas dikerjakan oleh beberapa orang tetapi hanya dikerjakan oleh satu orang yang mengakibatkan tidak efektif,

Selanjutnya koordinasi dan kolaborasi yang kurang diakibatkan oleh kurangnya departemen atau divisi yang menangani pekerjaan sehingga komunikasi yang berjalan tidak efektif, pekerjaan dilakukan secara manual sehingga memakan biaya dan waktu yang kurang efektif, untuk pelatihan dan pengembangan terkadang pegawai sudah merasa nyaman dengan cara kerja yang lama sehingga terdapat kendala untuk melakukan perubahan struktur, dan juga perubahan lingkungan kerja yang sudah terbiasa dijalani mengakibatkan kurangnya kolaborasi antar departemen ataupun tim itu sendiri.



Gambar 1 Struktur perusahaan PLN sebelum melakukan perubahan struktur

Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti melalui penyebaran *google form* kepada jajaran direksi PT PLN, hasil yang diperoleh ialah sebagai berikut :

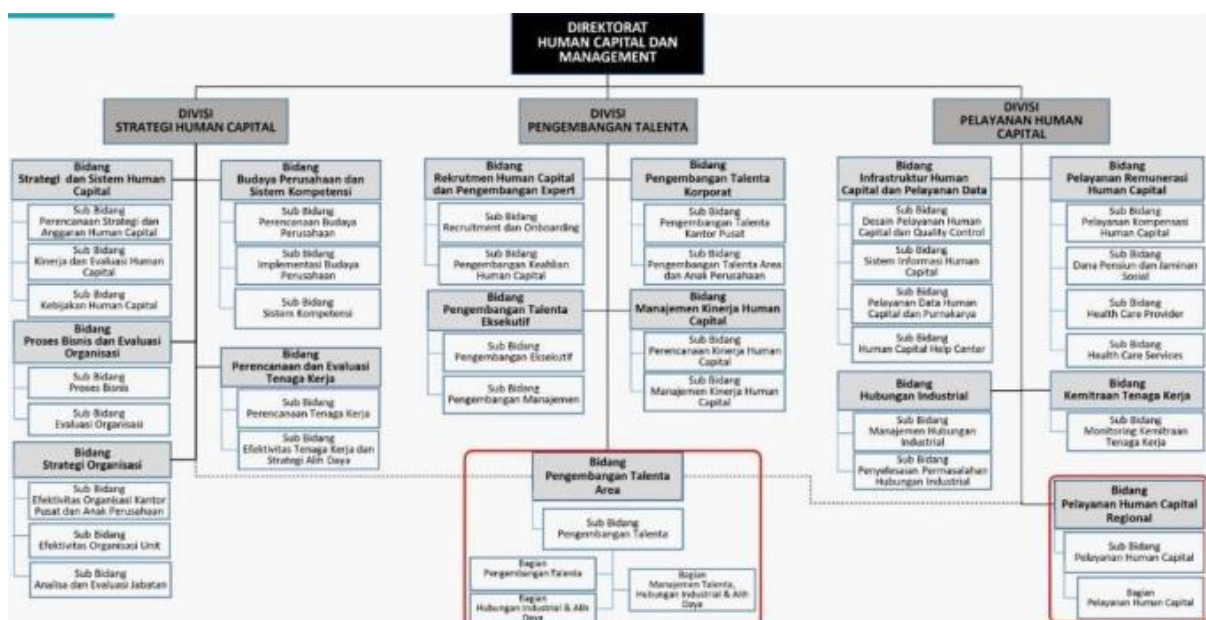
- Peneliti : Apakah anda setuju bahwa perubahan struktur dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas?
- Asisten Manajer : Saya setuju dengan adanya perubahan struktur dapat membantu kita untuk meningkatkan efisiensi waktu dan meningkatkan produktivitas karena efisiensi mengarah pada penggunaan sumber daya yang lebih baik, menghemat waktu, dan mengurangi pemborosan. Ketika efisiensi ditingkatkan, produktivitas cenderung meningkat karena pekerjaan diselesaikan dengan lebih cepat tepat sasaran sesuai job desc
- Staff Bu M : Ya, saya setuju bahwa perubahan struktur dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Menurut pengalaman saya, ketika ada job yang double karena struktur yang kurang tepat akan memberikan beban kerja yang lebih terhadap pegawai. Oleh karena itu, perubahan struktur dapat dimulai dari efisiensi waktu, sistem kerja cepat dan terstruktur
- Staff Pak R : Perlu waktu untuk menyesuaikan, karena setiap perubahan pasti membutuhkan penyesuaian yang mana memerlukan waktu dan pengertian pada setiap aspek didalam nya.
- Staff Pak C : Ya, saya setuju bahwa perubahan struktur dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Mengubah struktur organisasi dapat membantu menghilangkan hambatan, memperjelas tanggung jawab, meningkatkan komunikasi, dan memungkinkan aliran kerja yang lebih baik. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan sumber daya dapat digunakan dengan lebih optimal, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
- Peneliti : Apakah Anda merasa perubahan struktur akan memengaruhi keseimbangan pekerjaan?
- Asisten Manajer : Setiap perusahaan tentunya haruslah ada perubahan untuk kebaikan bersama, dengan hal tersebut tentunya setiap pegawai memerlukan adanya adaptasi dengan struktur yang baru dan dapat mempengaruhi

- kualitas kinerja. Namun, setiap perubahan disini sudah dihitung dan akan dikontrol setiap bulannya.
- Staff Bu M : Ya, perubahan struktur dapat memengaruhi keseimbangan pekerjaan. Penting bagi manajemen untuk merencanakan dan mengomunikasikan perubahan dengan baik serta mendukung karyawan selama masa transisi untuk meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan manfaat perubahan.
- Staff Pak R : tentu, karena perubahan akan butuh penyesuaian terhadap tiap aspek. nanti nya akan menghambat keefektivitasan pekerjaan dari tiap bidang.
- Staff Pak C : Ya, perubahan struktur dapat memengaruhi keseimbangan pekerjaan. Penting bagi manajemen untuk merencanakan dan mengomunikasikan perubahan dengan baik serta mendukung karyawan selama masa transisi untuk meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan manfaat perubahan.
- Peneliti : Apakah Anda yakin bahwa perubahan struktur akan membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjangnya?
- Asisten Manajer : Saya yakin karena dengan adanya perubahan struktur ini dapat kita jadikan bahan evaluasi untuk perusahaan dan dapat di jadikan bahan acuan agar perusahaan mendapat pandangan untuk jangka panjang kedepannya
- Staff Bu M : Perubahan struktural dapat menjadi alat yang efektif untuk membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjang, namun tidak ada jaminan keberhasilannya. Keberhasilan tersebut tergantung pada berbagai faktor, seperti alasan balik perubahan, jenis perubahan yang diterapkan, cara implementasinya, dan kondisi eksternal yang tidak terduga.
- Staff Pak R : pasti setiap perubahan ada tujuan yg ingin dicapai, namun perlu pengorbanan dari tiap langkahnya.
- Staff Pak C : Perubahan struktur dapat membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjangnya jika direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Perencanaan matang, komunikasi efektif, pelatihan, dan dukungan bagi karyawan sangat penting untuk mengurangi memastikan adaptasi yang lancar. Selain itu, pemantauan dan penyesuaian terus-menerus diperlukan untuk memastikan perubahan berjalan efektif dan sejalan dengan tujuan perusahaan.
- Peneliti : Apakah Anda percaya bahwa perubahan struktur akan memperbaiki komunikasi antara departemen?
- Asisten Manajer : Iyaa karena dengan perubahan struktur dapat membuat efisiensi waktu serta penempatan sdm yang sesuai dengan departemen" nya sehingga dapat meningkatkan komunikasi antar departemen
- Staff Bu M : Ya, perubahan struktural dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan, dengan dampak positif dan negatif tergantung pada urgensi dan implementasinya dalam sebuah departemen. Selain itu, perubahan struktur ini juga akan mengambil keputusan yang bijak dan terfokus pada masalah yang dihadapi departemen tersebut
- Staff Pak R : iya karena tiap langkah yang akan ditempuh membutuhkan pertimbangan yang matang demi kemajuan perubahan yang dituju.
- Staff Pak C : Ya, perubahan struktur dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan. Struktur yang lebih jelas dapat mempercepat pengambilan keputusan dengan memberi wewenang lebih kepada manajer dan karyawan.

- Peneliti : Apakah Anda setuju bahwa perubahan struktur akan memerlukan adaptasi dan pembelajaran baru bagi karyawan?
- Asisten Manajer : Iyaa karena dengan adanya perubahan memerlukan adaptasi bagi karyawan
- Staff Bu M : Ya, saya setuju bahwa perubahan struktur kemungkinan besar akan memerlukan adaptasi dan pembelajaran baru bagi karyawan. Dengan perencanaan dan komunikasi yang matang, serta dukungan yang tepat, perusahaan dapat membantu karyawannya beradaptasi dengan perubahan struktural dan mencapai tujuan jangka panjang.
- Staff Pak R : setuju, karena perlu diketahui beberapa org pasti telah nyaman dengan sistem sebelumnya. apabila secara tiba2 sistem diubah tanpa pertimbangan, akan ada aspek aspek yang terhambat
- Staff Pak C : Ya, setuju bahwa perubahan struktur akan memerlukan adaptasi dan pembelajaran baru bagi karyawan. Karyawan perlu memahami peran dan tanggung jawab baru, serta perlu mengembangkan keterampilan tambahan. Pelatihan dan dukungan yang memadai dari manajemen sangat penting untuk memastikan transisi berjalan lancar dan meminimalkan adanya hambatan.

PT. PLN (Persero) UID Jawa Timur

Sesuai surat keputusan Peraturan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor 0003.P/DIR/2023 Tanggal 02 Februari 2023 tentang Struktur Organisasi Direktorat Legal dan Manajemen Human Capital, sebagai berikut:



Gambar 2 Struktur perusahaan PLN setelah melakukan perubahan struktur

Perubahan yang dilakukan pada struktur organisasi merupakan salah satu strategi perusahaan yang dilakukan guna menjadikan perusahaan semakin efektif, efisien dan produktif sehingga dapat memperbaiki kinerja perusahaan. Perubahan tersebut menetapkan Peraturan Direksi PT. PLN (Persero) tentang Organisasi dan Tata Kerja PT. PLN (Persero). Perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan fokus dan akuntabilitas disetiap divisi.

PERUBAHAN STRUKTUR ORGANISASI

PT. PLN UID Jawa Timur memiliki bagan struktur organisasi Direktorat Legal dan Manajemen Human Capital yang semula satu divisi dibagi menjadi beberapa divisi seperti Divisi Strategi Human Capital, Divisi Pengembangan Talenta, Divisi Pelayanan Human Capital. Perubahan struktur organisasi ini juga membagi tugas pokok pada setiap divisi. Tugas pokok tersebut meliputi:

Divisi Strategi Human Capital

Divisi ini bertanggung jawab dalam memimpin, membina, dan mengelola bidang strategi dan sistem human capital. Tugas pokok yaitu menyusun strategi, kebijakan dan peraturan human capital management yang selaras dengan strategi PLN untuk meningkatkan nilai human capital dalam mencapai visi dan misi PLN serta monitoring dan evaluasi pencapaian dan kinerja implementasi strategi, kebijakan dan peraturan human capital management untuk satuan kerja kantor pusat, unit-unit dan sub holding/anak perusahaan.

Divisi Pengembangan Talenta

Divisi ini bertanggung jawab dalam memimpin, membina, dan mengelola BID Pengembangan Talenta para karyawan PT. PLN (Persero).

- a. Tugas pokok pengembangan talenta eksekutif yaitu mengembangkan human capital pada jalur karir struktural PLN dan sub holding/anak perusahaan.
- b. Tugas pokok pengembangan talenta korporat yaitu mengelola pengembangan karir pegawai pada jalur karir jabatan fungsional generalist kantor pusat, antar area human capital dan subholding/anak perusahaan
- c. Tugas pokok manajemen kinerja human capital yaitu melakukan koordinasi implementasi manajemen kinerja human capital PLN dan sub holding/anak perusahaan
- d. Tugas pokok pengembangan talenta area yaitu menganalisa efektivitas proses bisnis, struktur organisasi, dan produktivitas tenaga kerja, pengelolaan pengembangan karir, hubungan industrial, dan alih daya UI, UP, dan UL

Divisi Pelayanan Human Capital

Divisi ini bertanggung jawab dalam memimpin, membina dan mengelola bidang infrastruktur dan pelayanan data human capital. Tugas pokok yaitu mendesain dan mengembangkan infrastruktur pelayanan human capital dan purnakarya berbasis teknologi informasi yang handal dan terintegrasi, memberikan pelayanan data, mengelola sarana komunikasi pelayanan serta monitoring dan evaluasi kinerja dan kualitas pelayanan human capital.

Dari 3 divisi tersebut semua informasi yang didapat langsung dikirimkan ke kantor pusat tidak lagi ke kantor unit. Sehingga hal tersebut membuat efektifitas waktu dalam membuat suatu keputusan.

FASE PERUBAHAN STRUKTUR ORGANISASI

Fase Perubahan

Fase pertama mencakup kegiatan merubah (changing) atau bergerak (moving). Fase ini meliputi tindakan membiasakan para karyawan melepaskan cara-cara lama mereka bekerja dan dibentuknya hubungan-hubungan baru. Hal tersebut merubah peraturan baru, orang-orang baru dan melaksanakan tugas baru dengan teknologi yang bersifat kompleks.

Fase Pengelolaan

Pada fase ini, PT. PLN UID Jawa Timur mengelola perubahan struktur organisasi dengan membagi 3 Divisi Sumber Daya Manusia yaitu Divisi Strategi Human Capital, Divisi Pengembangan Talenta dan Divisi Pelayanan Human Capital. Dari masing-masing divisi tersebut akan membawahi bidang-bidang tertentu sesuai dengan tugas pokoknya. Bidang tersebut antara lain:

Divisi Strategi Human Capital bertanggung jawab pada

- a. Bidang Strategi dan Sistem Human Capital
- b. Bidang Budaya Perusahaan dan Sistem Kompetensi
- c. Bidang Proses Bisnis dan Evaluasi Organisasi
- d. Bidang Perencanaan dan Evaluasi Tenaga Kerja
- e. Bidang Strategi Organisasi

Divisi Pengembangan Talenta bertanggung jawab pada:

- a. Bidang Rekrutmen Human Capital dan Pengembangan Expert
- b. Bidang Pengembangan Talenta Korporat
- c. Bidang Pengembangan Talenta Eksekutif
- d. Bidang Manajemen Kinerja Human Capital
- e. Bidang Pengembangan Talenta Area

Divisi Pelayanan Human Capital bertanggung jawab pada:

- a. Bidang Infrastruktur Human Capital dan Pelayanan Data
- b. Bidang Pelayanan Remuneral Human Capital
- c. Bidang Hubungan Industrial
- d. Bidang Kemitraan Tenaga Kerja
- e. Bidang Pelayanan Human Capital Regional

Fase Menstabilkan Perubahan

Divisi Yan HC Surabaya menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan dengan para pegawai. Hal ini dapat memperkuat komunikasi internal dan eksternal untuk memastikan semua stakeholder mengetahui struktur baru dan peran serta tanggung jawab masing-masing pihak. Selain itu, divisi Yan HC Surabaya menjaga lingkungan kerja yang suportif dan inklusif dengan mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pembelajaran berkelanjutan. Pada fase ini dapat memperkuat perubahan-perubahan yang telah dilaksanakan hingga kestabilan struktur organisasi baru.

DAMPAK PERUBAHAN STRUKTUR ORGANISASI

Perubahan struktur organisasi dalam sebuah perusahaan bisa memiliki dampak yang signifikan, baik positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana perubahan tersebut diimplementasikan dan diterima oleh pegawai dan mitra lainnya. Berikut dampak yang terjadi pada Divisi Yan HC Surabaya akibat dari perubahan struktur organisasi, antara lain:

- a. Efisiensi Operasional: Perubahan struktur organisasi yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional dengan mengurangi birokrasi, menghilangkan tumpang tindih tugas, dan meningkatkan aliran informasi dan komunikasi antar bagian.
- b. Peningkatan Kolaborasi dan Koordinasi: Struktur organisasi yang baru dapat merangsang kolaborasi antar tim dan departemen, memfasilitasi koordinasi yang lebih baik antara berbagai unit bisnis, dan memperkuat integrasi vertikal dan horizontal.
- c. Biaya dan Waktu: Perubahan struktur organisasi membutuhkan investasi dalam hal waktu, sumber daya, dan biaya. Implementasi yang dilakukan seperti penginputan data yang semula membuat program manual melalui Excel menjadi penginputan data melalui aplikasi PLN FIT.
- d. Pelatihan dan Pengembangan: Perubahan struktur organisasi sering memerlukan pelatihan dan pengembangan tambahan bagi karyawan agar mereka dapat beradaptasi dengan peran dan tanggung jawab baru. Karyawan mungkin perlu memperoleh keterampilan baru atau pengetahuan tambahan untuk berhasil dalam struktur yang baru.
- e. Perubahan Lingkungan Kerja: Struktur organisasi yang baru merubah dinamika dalam lingkungan kerja. Ada peningkatan kolaborasi antar tim, perubahan dalam hubungan antar kolega dan atasan.

PENUTUP

Dengan demikian, kesimpulan dari pembahasan ini adalah perubahan struktur organisasi yang efektif dapat memberikan manfaat signifikan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan adaptabilitasnya terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal. Namun, implementasi perubahan harus dilakukan secara hati-hati dan komprehensif untuk meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan manfaat yang diharapkan.

Perubahan struktur organisasi yang dilakukan oleh PT. PLN UID Jawa Timur merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas perusahaan. Dengan membagi Direktorat Legal dan Manajemen Human Capital menjadi tiga divisi utama (Strategi Human Capital, Pengembangan Talenta, dan Pelayanan Human Capital), perusahaan bertujuan untuk meningkatkan fokus dan akuntabilitas di setiap divisi. Setiap divisi memiliki tanggung jawab yang jelas, memungkinkan pengelolaan yang lebih efisien terhadap berbagai aspek sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan, R., & Taylor, S. J. Judul Buku: *Introduction to Qualitative Research Methods: A Guidebook and Resource*
- Ferrell, O.C, Geoffrey A. Hirt, & Linda Ferrell Judul Artikel: "Manajemen: Proses untuk Mencapai Tujuan Organisasi"
- [Kantor PT PLN \(Persero\) Distribusi Jawa Timur \(idalamat.com\)](https://idalamat.com)
- Robbins, Stephen P., & Matthew, Mary Judul Artikel: "Efektivitas Organisasi: Mewujudkan Tujuan-Tujuan"
- Sendow, P., & Pandowo, M. Judul Artikel: "Perubahan Struktur Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan"
- Steers, Richard M. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan oleh Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga, 1980
- Saputra, Masyrurroh, et al. Judul Artikel: "Bagaimana Perubahan Budaya Organisasi Dapat Menjadi Kunci Keberhasilan Perubahan"
- Soesanto et al. Judul Artikel: "Menciptakan Lingkungan Organisasi yang Mendukung Perubahan Berkelanjutan"