

# Weisbord's Six-Box Model

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

© RUDYCT e-PRESS  
[rudyct75@gmail.com](mailto:rudyct75@gmail.com)  
Bogor, Indonesia  
15 Maret 2025

**Weisbord's Six-Box Model**, yang dikemukakan oleh **Marvin Weisbord** pada awal tahun 1970-an. Model ini digunakan untuk **mendiagnosis masalah organisasi** dengan memfokuskan analisis pada **enam area kunci** yang dianggap sebagai fondasi dari sebuah organisasi.

### **Enam Elemen Utama dalam Weisbord's Six-Box Model**

1. **Purpose (Tujuan):**

Menilai apakah tujuan organisasi jelas dan dipahami oleh semua pihak. Apakah setiap kegiatan yang dilakukan mendukung pencapaian tujuan tersebut?

2. **Structure (Struktur):**

Mengkaji bagaimana organisasi diatur dan bagaimana peran serta tanggung jawab didistribusikan. Apakah struktur organisasi mendukung efektivitas kerja?

3. **Relationships (Hubungan):**

Memeriksa kualitas hubungan antarindividu dalam organisasi, baik hubungan vertikal (atasan-bawahan) maupun horizontal (antar-rekan kerja).

4. **Rewards (Penghargaan):**

Melihat apakah sistem penghargaan (reward system) yang diterapkan organisasi sudah adil dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

5. **Leadership (Kepemimpinan):**

Mengevaluasi efektivitas kepemimpinan di dalam organisasi. Apakah pemimpin memiliki kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif?

6. **Helpful Mechanisms (Mekanisme Pendukung):**

Meliputi alat, sistem, prosedur, atau proses yang digunakan untuk mendukung kinerja organisasi. Apakah alat dan sistem tersebut efektif dan relevan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi?

### Perbandingan dengan McKinsey's 7S Model

- Weisbord's Six-Box Model dikembangkan **lebih awal** dibandingkan dengan **McKinsey's 7S Model** yang muncul pada akhir 1970-an.
  - Meskipun 7S Model memperluas area analisis dengan menambahkan aspek seperti **Strategy, Skills, dan Shared Values**, namun Weisbord sudah lebih dahulu memberikan pendekatan **holistik** dalam melihat dinamika organisasi.
  - Kedua model ini sama-sama digunakan dalam **pengembangan organisasi dan manajemen perubahan**.
- 

### Relevansi dalam Manajemen Perubahan

- Weisbord's Six-Box Model sangat relevan untuk digunakan dalam proses **diagnosis organisasi**, terutama dalam merencanakan perubahan dan memahami area mana yang perlu diperbaiki.
  - Dengan memahami keenam elemen tersebut, pemimpin organisasi bisa mengambil tindakan yang lebih tepat dalam **mengelola perubahan**, memperbaiki masalah internal, serta meningkatkan efektivitas operasional.
- 

### Kesimpulan

Weisbord's Six-Box Model adalah alat yang sangat bermanfaat untuk memahami dan meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan fokus pada **tujuan, struktur, hubungan, penghargaan, kepemimpinan, dan mekanisme pendukung**, model ini membantu organisasi untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dalam menghadapi tantangan dan mengelola perubahan secara efektif.

**Weisbord's Six-Box Model** adalah kerangka kerja diagnostik yang dikembangkan oleh **Marvin Weisbord** pada awal tahun 1970-an. Model ini digunakan untuk **menganalisis dan mengevaluasi efektivitas organisasi** dengan memetakan enam elemen penting yang saling terkait dalam operasional organisasi.

Model ini dirancang untuk membantu pemimpin dan manajer organisasi dalam **mengidentifikasi permasalahan utama** yang mungkin terjadi dalam struktur dan proses organisasi, serta memberikan dasar untuk merancang intervensi perbaikan.

---

## **Konsep Dasar Weisbord's Six-Box Model**

Weisbord menyatakan bahwa organisasi dapat dipahami sebagai **sistem sosial** yang terdiri dari berbagai elemen yang saling berinteraksi. Jika salah satu elemen dalam sistem ini bermasalah, maka akan mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

Berikut adalah penjelasan lebih mendalam mengenai **enam kotak** dalam model ini:

---

### **1. Purpose (Tujuan)**

Elemen ini berkaitan dengan **alasan fundamental eksistensi organisasi**, mencakup visi, misi, dan tujuan strategis.

- **Pertanyaan Kunci:**
  - Apakah tujuan organisasi jelas dan dipahami oleh semua anggota?
  - Apakah aktivitas organisasi konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan?
  - Apakah tujuan organisasi selaras dengan kebutuhan pelanggan dan pemangku kepentingan?

- **Tanda Masalah:**

- Ketidakjelasan arah organisasi.
  - Karyawan tidak memahami visi dan misi organisasi.
  - Aktivitas sehari-hari tidak mendukung pencapaian tujuan.
- 

## **2. Structure (Struktur)**

Elemen ini berhubungan dengan **bagaimana organisasi diatur dan diorganisasi**, termasuk pembagian peran, tanggung jawab, alur komunikasi, serta hubungan hierarki.

- **Pertanyaan Kunci:**
    - Apakah struktur organisasi mendukung efisiensi dan efektivitas kerja?
    - Apakah peran dan tanggung jawab setiap individu jelas?
    - Apakah ada tumpang tindih atau kekosongan dalam pembagian tugas?
  - **Tanda Masalah:**
    - Ketidakjelasan dalam pembagian peran.
    - Konflik antar departemen karena kurangnya koordinasi.
    - Proses pengambilan keputusan yang lambat.
- 

## **3. Relationships (Hubungan)**

Elemen ini menilai **kualitas hubungan kerja** antarindividu dan antar-tim dalam organisasi, baik hubungan formal maupun informal.

- **Pertanyaan Kunci:**
  - Apakah hubungan kerja antar individu harmonis dan produktif?

- Bagaimana cara organisasi menangani konflik antar individu atau tim?
  - Apakah ada budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi efektif?
  - **Tanda Masalah:**
    - Konflik yang tidak terselesaikan antara departemen.
    - Kurangnya kepercayaan dan kolaborasi antar tim.
    - Komunikasi internal yang buruk.
- 

#### **4. Rewards (Penghargaan)**

Elemen ini berkaitan dengan **sistem penghargaan dan motivasi** yang diterapkan oleh organisasi, termasuk gaji, bonus, insentif, dan pengakuan non-finansial.

- **Pertanyaan Kunci:**
    - Apakah sistem penghargaan adil dan memotivasi karyawan untuk berkinerja baik?
    - Apakah kinerja yang baik dihargai secara adil?
    - Apakah ada insentif yang mendorong peningkatan produktivitas?
  - **Tanda Masalah:**
    - Ketidakpuasan karyawan terhadap sistem penghargaan.
    - Kurangnya motivasi dan komitmen dari karyawan.
    - Prestasi karyawan tidak diakui secara layak.
- 

#### **5. Leadership (Kepemimpinan)**

Elemen ini mencakup **gaya kepemimpinan**, cara pemimpin dalam mengelola, memberikan arahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

- **Pertanyaan Kunci:**

- Apakah pemimpin memberikan arahan yang jelas dan motivasi yang memadai?
- Bagaimana gaya kepemimpinan dalam organisasi?
- Apakah pemimpin efektif dalam menyelesaikan konflik dan memfasilitasi kerja sama tim?

- **Tanda Masalah:**

- Kurangnya kepercayaan terhadap pemimpin.
- Gaya kepemimpinan yang otoriter dan tidak terbuka terhadap umpan balik.
- Tidak ada arahan yang jelas dari pimpinan.

---

## **6. Helpful Mechanisms (Mekanisme Pendukung)**

Elemen ini mencakup **alat, sistem, prosedur, dan proses** yang digunakan dalam mendukung pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi.

- **Pertanyaan Kunci:**

- Apakah prosedur dan sistem yang digunakan sudah efisien dan mendukung kinerja?
- Apakah teknologi dan sumber daya memadai?
- Apakah proses kerja mendukung penyelesaian masalah secara efektif?

- **Tanda Masalah:**

- Prosedur kerja yang berbelit-belit dan tidak efisien.

- Teknologi yang usang atau tidak memadai.
  - Sistem yang tidak mendukung kebutuhan operasional organisasi.
- 

### **Kelebihan Weisbord's Six-Box Model**

**1. Sederhana dan Mudah Dipahami:**

Model ini mudah digunakan oleh siapa saja yang ingin menganalisis organisasi.

**2. Pendekatan Holistik:**

Menganalisis enam elemen penting dalam organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh.

**3. Membantu Identifikasi Masalah:**

Memudahkan dalam mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan pengembangan.

**4. Fleksibel:**

Dapat digunakan di berbagai jenis organisasi, baik sektor publik maupun swasta.

---

### **Kelemahan Weisbord's Six-Box Model**

**1. Kurang Detil:**

Model ini bersifat umum dan mungkin memerlukan pendekatan tambahan untuk analisis yang lebih rinci.

**2. Tidak Menyediakan Solusi:**

Model ini hanya berfokus pada diagnosis masalah, bukan solusi spesifik.

**3. Tidak Memasukkan Faktor Eksternal:**

Model ini lebih berfokus pada faktor internal organisasi dan kurang mempertimbangkan pengaruh eksternal seperti perubahan pasar atau regulasi.

## **Penerapan dalam Organisasi**

Weisbord's Six-Box Model sering digunakan dalam:

- **Audit Organisasi:** Untuk menilai kekuatan dan kelemahan internal.
- **Manajemen Perubahan:** Sebagai alat untuk mendiagnosis area yang perlu diubah atau ditingkatkan.
- **Perencanaan Strategis:** Membantu dalam menyusun strategi yang relevan dengan kondisi internal organisasi.
- **Pengembangan Sumber Daya Manusia:** Menganalisis hubungan, penghargaan, dan kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas.

---

## **Kesimpulan**

Weisbord's Six-Box Model adalah alat diagnosis yang sangat bermanfaat untuk membantu organisasi memahami struktur internal dan area yang perlu diperbaiki. Dengan mengidentifikasi masalah dalam enam aspek utama—**tujuan, struktur, hubungan, penghargaan, kepemimpinan, dan mekanisme pendukung**—organisasi dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja.

Model ini sangat relevan untuk diterapkan dalam **pengelolaan perubahan organisasi**, pengembangan strategi, dan perbaikan proses bisnis agar organisasi tetap adaptif dan kompetitif di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

Berikut adalah contoh aplikasi **Weisbord's Six-Box Model** dalam sebuah organisasi, yaitu **perusahaan manufaktur** yang mengalami penurunan produktivitas dan tingkat kepuasan karyawan yang rendah. Manajemen ingin memahami penyebab utama masalah dan mengambil tindakan untuk memperbaikinya.

## **Studi Kasus: PT Maju Bersama (Perusahaan Manufaktur)**

### **Latar Belakang Masalah:**

- Produktivitas menurun selama enam bulan terakhir.
  - Tingkat turnover karyawan meningkat.
  - Karyawan mengeluhkan kurangnya komunikasi dan insentif.
  - Proses produksi mengalami keterlambatan.
- 

## **Langkah Diagnostik dengan Weisbord's Six-Box Model**

### **1. Purpose (Tujuan)**

- **Hasil Diagnostik:**  
Terdapat ketidaksesuaian pemahaman antara manajemen dan karyawan tentang tujuan strategis perusahaan. Manajemen berfokus pada efisiensi biaya, sementara karyawan tidak memahami bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap tujuan tersebut.
  - **Tindakan Perbaikan:**
    - Mengadakan **sosialisasi visi, misi, dan tujuan** perusahaan kepada seluruh karyawan.
    - Menyusun kembali tujuan jangka pendek yang spesifik dan terukur.
    - Melibatkan karyawan dalam penyusunan tujuan tim.
- 

### **2. Structure (Struktur)**

- **Hasil Diagnostik:**  
Struktur organisasi terlalu birokratis. Keputusan sederhana

memerlukan persetujuan dari banyak lapisan manajemen, sehingga memperlambat proses kerja.

- **Tindakan Perbaikan:**

- Melakukan **restrukturisasi organisasi** untuk menyederhanakan proses pengambilan keputusan.
  - Memberikan otonomi kepada supervisor untuk mengambil keputusan di tingkat operasional.
- 

### **3. Relationships (Hubungan)**

- **Hasil Diagnostik:**

Terdapat konflik yang belum terselesaikan antara bagian produksi dan bagian logistik karena perbedaan jadwal pengiriman barang.

- **Tindakan Perbaikan:**

- Mengadakan **forum komunikasi rutin** antar departemen untuk mendiskusikan hambatan dan solusi bersama.
  - Melatih karyawan dalam **kemampuan manajemen konflik dan komunikasi efektif**.
- 

### **4. Rewards (Penghargaan)**

- **Hasil Diagnostik:**

Sistem penghargaan tidak adil. Karyawan terbaik tidak mendapatkan apresiasi yang layak, sehingga menurunkan motivasi.

- **Tindakan Perbaikan:**

- Menyusun sistem penghargaan berbasis **Key Performance Indicators (KPI)** yang objektif dan transparan.
- Memberikan **penghargaan non-finansial**, seperti sertifikat atau pengakuan di forum perusahaan.

- Mengadakan program penghargaan bulanan bagi karyawan berprestasi.
- 

## **5. Leadership (Kepemimpinan)**

- **Hasil Diagnostik:**

Gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter membuat karyawan enggan memberikan masukan.

- **Tindakan Perbaikan:**

- Melatih manajer dan supervisor dalam gaya kepemimpinan **transformasional** yang lebih terbuka dan mendorong kolaborasi.
  - Mendorong budaya **umpan balik dua arah** antara atasan dan bawahan.
- 

## **6. Helpful Mechanisms (Mekanisme Pendukung)**

- **Hasil Diagnostik:**

Sistem produksi yang digunakan sudah ketinggalan zaman, menyebabkan keterlambatan produksi.

- **Tindakan Perbaikan:**

- Melakukan **modernisasi peralatan produksi**.
  - Mengembangkan sistem informasi logistik yang lebih terintegrasi untuk mempercepat proses pengiriman.
  - Menyederhanakan prosedur administrasi untuk mempercepat pengambilan keputusan.
- 

## **Hasil Setelah Implementasi Perbaikan**

Setelah dilakukan tindakan berdasarkan diagnosis Weisbord's Six-Box Model, perusahaan mulai merasakan perubahan positif, seperti:

- **Produktivitas meningkat** sebesar 15% dalam 3 bulan.
  - Tingkat **kepuasan karyawan naik** berdasarkan hasil survei internal.
  - Konflik antar tim menurun dan komunikasi lintas departemen lebih efektif.
  - Karyawan lebih termotivasi karena adanya sistem penghargaan yang adil.
  - Proses produksi menjadi lebih cepat dan tepat waktu.
- 

## Kesimpulan

Contoh aplikasi Weisbord's Six-Box Model di PT Maju Bersama menunjukkan bahwa pendekatan ini efektif dalam:

- Mengidentifikasi akar permasalahan dalam organisasi.
- Memberikan panduan perbaikan yang sistematis dan menyeluruh.
- Meningkatkan produktivitas, kinerja tim, dan kesejahteraan karyawan.

Dengan memahami dan mengimplementasikan perbaikan pada setiap kotak dalam model ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih **efektif, adaptif, dan berorientasi pada tujuan bersama**.

## Referensi Buku

1. **Weisbord, M. R.** (1976). *Organizational Diagnosis: A Workbook*. Addison-Wesley.

- Buku ini adalah karya asli dari Marvin Weisbord yang menjelaskan tentang pengembangan Six-Box Model sebagai alat diagnosis organisasi.
2. **Weisbord, M. R.** (1987). *Productive Workplaces: Organizing and Managing for Dignity, Meaning, and Community*. Jossey-Bass.
- Buku ini membahas bagaimana membangun lingkungan kerja yang produktif dan bermakna melalui analisis organisasi.
3. **Burke, W. W.** (2017). *Organization Change: Theory and Practice* (5th ed.). SAGE Publications.
- Buku ini membahas berbagai model manajemen perubahan, termasuk referensi terhadap pendekatan diagnosis seperti Six-Box Model.
4. **Cameron, E., & Green, M.** (2015). *Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational Change*. Kogan Page.
- Buku ini memberikan pandangan menyeluruh tentang berbagai model perubahan, termasuk pendekatan diagnosis organisasi.
- 

### Referensi Jurnal Ilmiah

5. Burke, W. W. (2002). *Organization Change: Theory and Practice*. SAGE Publications.
- Jurnal ini sering merujuk pada berbagai model diagnosis organisasi yang relevan, termasuk model Weisbord.
6. Haneberg, L. (2010). *Organizational Diagnosis: Aligning Structure, Culture, and Behavior for Organizational Success*. ASTD Press.

- Artikel yang membahas pentingnya diagnosis organisasi dalam proses manajemen perubahan.
7. Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2014). *Organization Development and Change*. Cengage Learning.
- Jurnal ini membahas teori dan praktik pengembangan organisasi, serta strategi untuk melakukan diagnosis organisasi.
- 

### Referensi Online

8. **MindTools**. (2023). *Weisbord's Six-Box Model: Diagnosing Organizational Problems*. <https://www.mindtools.com>
- Sumber online yang memberikan penjelasan praktis tentang bagaimana menggunakan Weisbord's Six-Box Model dalam organisasi.
9. **Organizational Development Portal**. (2023). *The Application of Weisbord's Six-Box Model in Modern Organizations*. <https://www.odportal.org>
- Situs yang membahas penerapan model diagnosis organisasi secara rinci.
10. **Harvard Business Review**. (2018). *Diagnosing Organizational Problems: A Practical Framework*. <https://hbr.org>
- Artikel yang membahas pendekatan dalam melakukan diagnosis organisasi.
11. **ChatGPT 4o (2025)**. Kopilot Artikel ini. Tanggal akses: 15 Maret 2025. Akun penulis. <https://chatgpt.com/c/67d561ba-5670-8013-9b85-d906a023316d>
-

## Referensi Tambahan

12. McKinsey & Company. (2008). *Enduring Ideas: The 7-S Framework*. <https://www.mckinsey.com>
  - a. Meskipun ini terkait dengan McKinsey 7S Model, namun memberikan perbandingan yang relevan terhadap Weisbord's Six-Box Model.
13. Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
  - a. Buku ini penting dalam konteks pengelolaan perubahan, yang juga bisa dikaitkan dengan penggunaan model diagnosis seperti Six-Box Model.