



**PENGANTAR
MANAJEMEN**

PENGGORGANISASIAN

Oleh: Turah Slamet, MM



Konsep Dasar

PENGGORGANISASIAN



Organisasi dapat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama.

Maka dalam suatu organisasi minimum mengandung tiga elemen yang saling berhubungan, yaitu :

1. Sekelompok Orang

adanya sekelompok orang yang menggabungkan diri dengan suatu ikatan norma, peraturan, ketentuan, dan kebijakan yang telah dirumuskan dan masing-masing pihak siap untuk menjalankan dengan penuh tanggung jawab.



2. Interaksi & Kerjasama

bahwa dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang tersebut saling mengadakan hubungan timbal balik, saling memberi dan menerima, dan juga saling bekerja sama untuk melahirkan dan merealisasikan maksud (*purpose*), sasaran (*objective*), dan tujuan (*goal*).



3. Tujuan Bersama

bahwa dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerjasama tersebut di arahkan pada suatu titik tertentu, yaitu tujuan bersama dan ingin direalisasikan.



Definisi Pengorganisasian

“Suatu proses mendesain struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi habis berbagai tugas atau pekerjaan kepada semua anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien”

The background features four classical columns with Corinthian capitals, set against a light blue sky with soft, white clouds. The columns are rendered in a semi-transparent, light gray color, creating a subtle architectural backdrop for the text.

Empat Pilar

dalam


PENGGORGANISASIAN



Sebagaimana dikemukakan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995) ada empat pilar (building block) yang menjadi dasar untuk melakukan proses pengorganisasian

Pilar I : Pembagian Kerja (*Division Of Work*)

Merupakan upaya untuk menyederhanakan dari keseluruhan kegiatan dan pekerjaan yang mungkin saja bersifat kompleks menjadi lebih sederhana dan spesifik dimana setiap orang akan ditempatkan dan ditugaskan untuk setiap kegiatan yang sederhana dan spesifik tersebut.



Saya ini orangnya enerjik mas, saya tidak suka lama – lama dikantor, enaknya dilapangan gitu lho...!!! Cocoknya saya ini bagian apa ya mas diperusahaan kita ?

Waduuuhh...saya juga bingung dengan bakat saya mas, malah mas tanya saya...saya suka pada semua pekerjaan analisa dan terkonsep, dimana ya cocoknya posisi saya ?

Bagaimana Menurut Pendapat Anda ?



Pilar II : Pengelompokan Pekerjaan (*Departementalization*)

Setelah pekerjaan dispesifikkan, maka kemudian pekerjaan-pekerjaan tersebut dikelompokkan berdasarkan kriteria tertentu yang sejenis.



Pilar III : Penentuan Relasi Antarbagian dalam Organisasi (*Hierarchy*)

Setelah pekerjaan dikelompokkan atau di Departemenkan, kita mungkin bertanya-tanya berapa banyak pekerjaan yang perlu dikelompokkan untuk setiap bagian atau departemen dan berapa banyak orang yang dibutuhkan menyangkut *span of management control*. *Span of management control* terkait dengan jumlah orang atau bagian di bawah suatu departemen yang akan bertanggung jawab kepada departemen atau bagian tertentu.

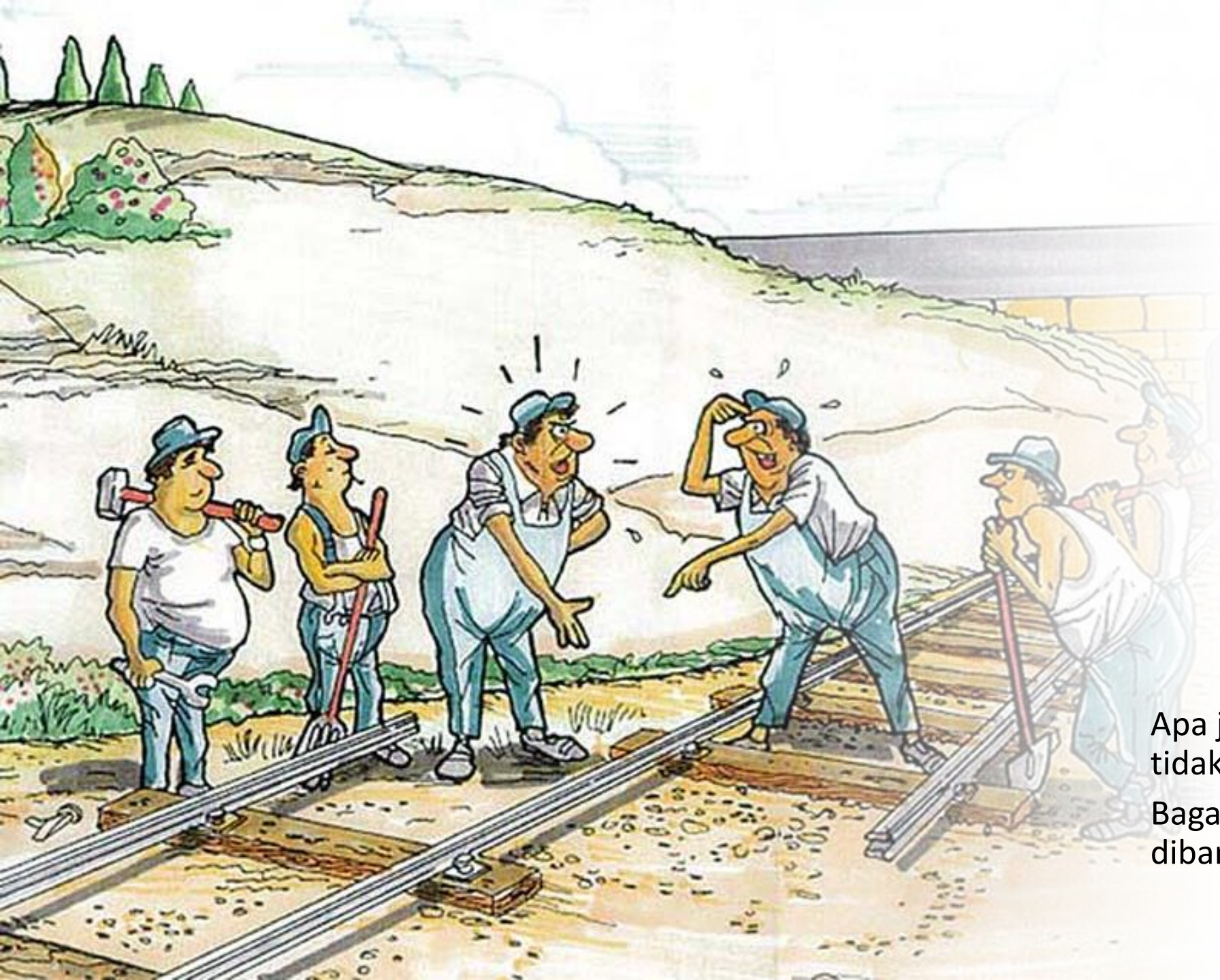


Pilar IV : Koordinasi (*Coordination*)

Pilar terakhir dari proses pengorganisasian adalah koordinasi. Setelah pekerjaan dibagi, ditentukan bagian-bagiannya, hingga ditentukan hierarki organisasinya, maka langkah berikutnya adalah bagaimana agar pembagian kerja yang telah dilakukan beserta penentuan desain organisasinya berjalan secara efektif dan efisien.

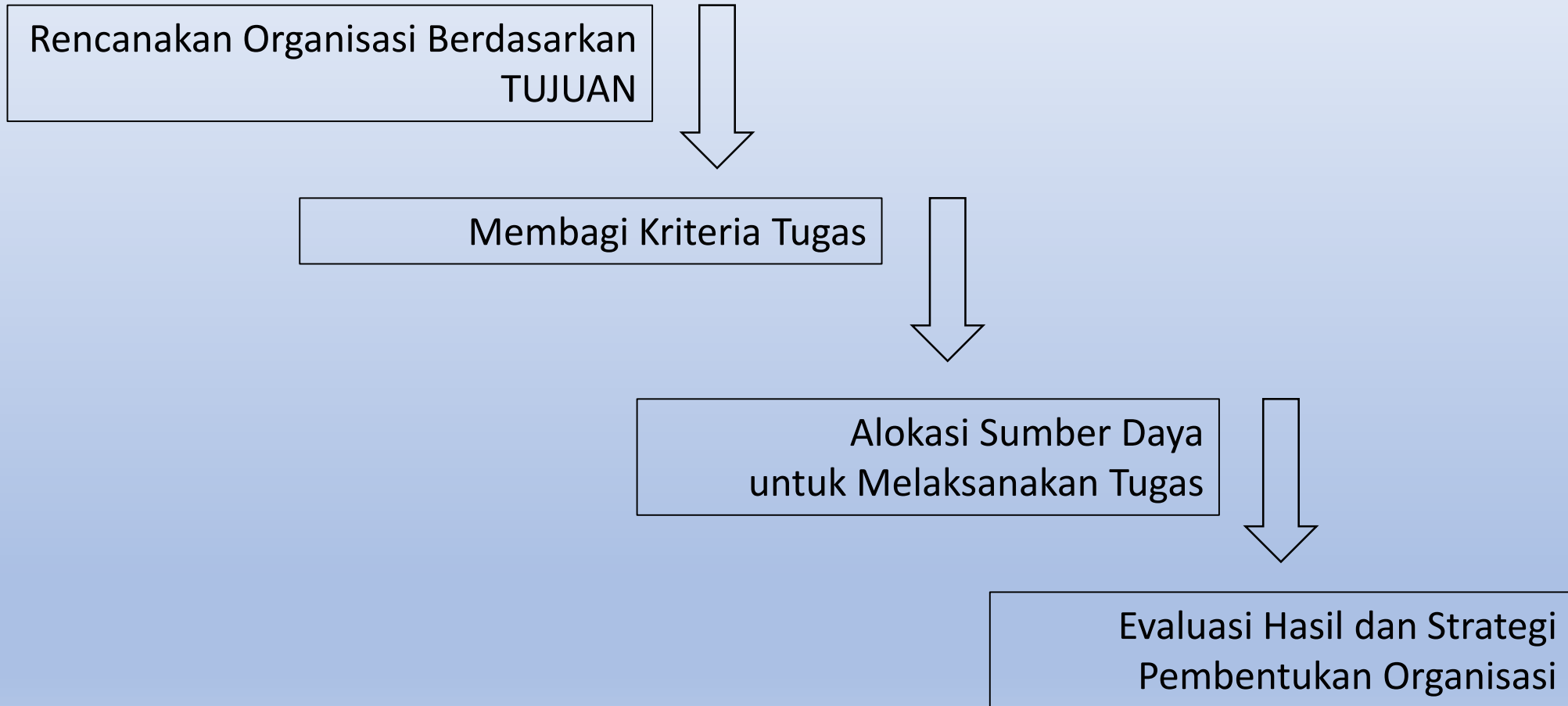


Disinilah peran dari koordinasi diperlukan sebagai pilar terakhir dari pengorganisasian. Sebagaimana menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert, **Koordinasi** adalah proses dalam mengintegrasikan seluruh aktifitas dari berbagai departemen atau bagian dalam organisasi agar tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif.



Apa jadinya jika dua orang Manejer tidak saling berkoordinasi ?
Bagaimana dengan kerjasama yang dibangun ?

Proses Pengorganisasian





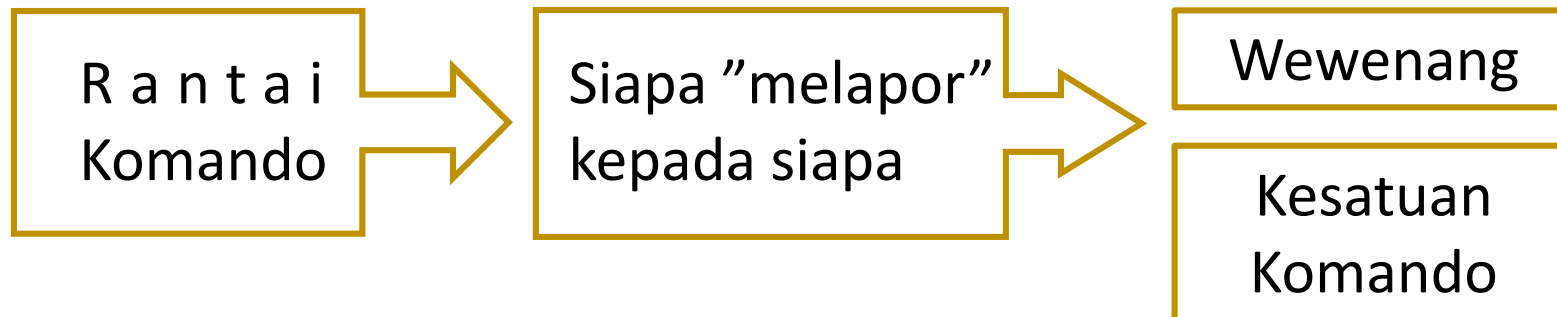
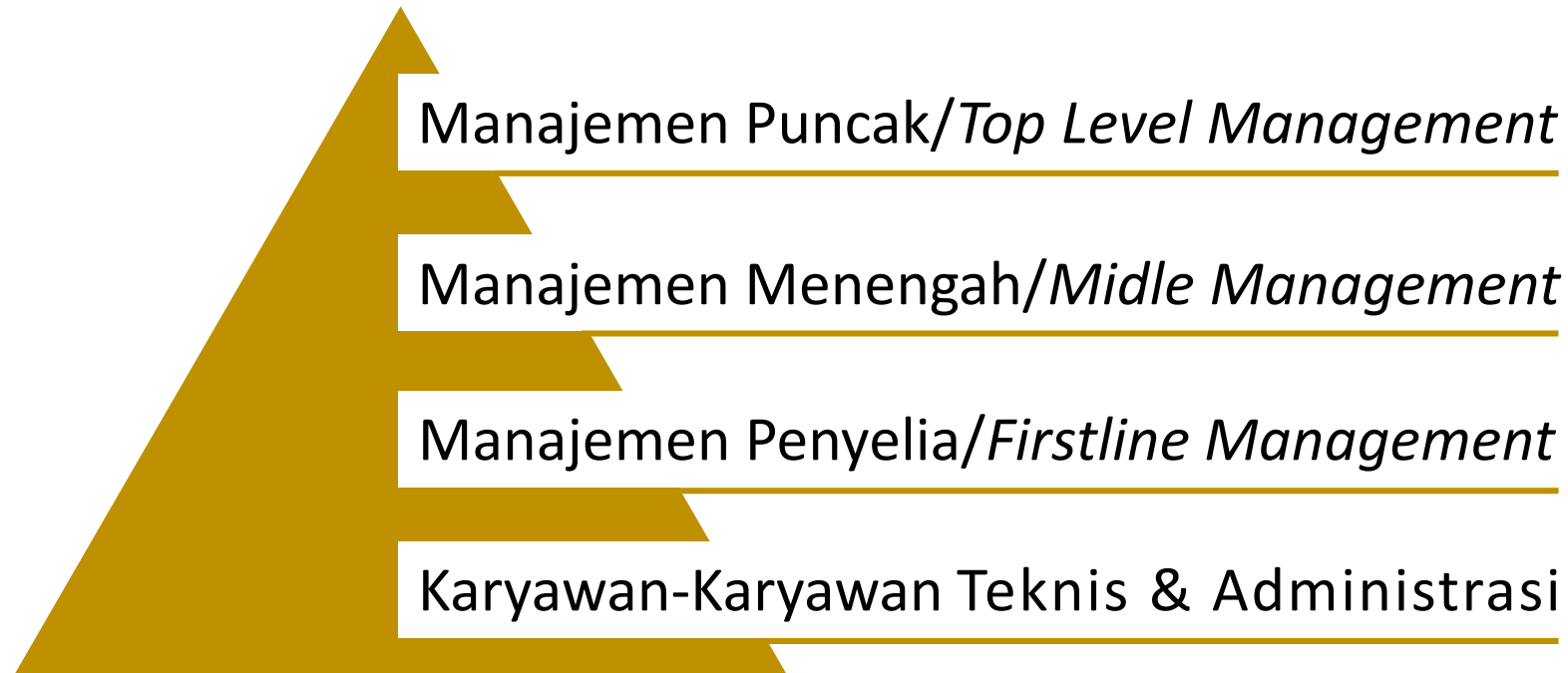
Struktur

ORGANISASI



Stoner dan Wankell, mengatakan bahwa struktur organisasi adalah susunan dan hubungan antarbagian komponen dan posisi dalam suatu perkumpulan. Struktur organisasi juga menunjukkan hierarki dan struktur otoritas organisasi serta memperlihatkan hubungan pelaporannya.

Tingkatan Manajemen dalam Struktur Organisasi





Faktor-faktor yang mempengaruhi rancangan struktur organisasi adalah :

1. Strategi dan struktur organisasi

strategi akan menentukan bagaimana jalur wewenang dan saluran komunikasi diatur antara para manajer dan sub unit. Strategi akan mempengaruhi informasi yang mengalir di sepanjang jalur tersebut, serta mekanisme perencanaan dan pengambilan keputusan.



2. Teknologi sebagai faktor penentu struktur

Bentuk teknologi yang digunakan oleh suatu organisasi tertentu untuk menghasilkan produknya (atau metode penawaran jasa) juga mempengaruhi cara pengaturan organisasi.



3. Manusia sebagai faktor penentu struktur.

Para manajer mengambil keputusan yang berhubungan dengan jalur komunikasi serta hubungan antara unit-unit kerja. Dalam membuat keputusan para manajer dipengaruhi oleh kebutuhan mereka sendiri dan kecendrungan lingkungan kerja mereka.

4. Ukuran Dan Struktur

baik ukuran organisasi secara menyeluruh maupun ukuran sub-sub unitnya akan mempengaruhi struktur. Organisasi yang lebih besar cenderung memiliki spesialisasi aktivitas yang lebih luas dan prosedur yang lebih formal.





Pendekatan dalam Proses

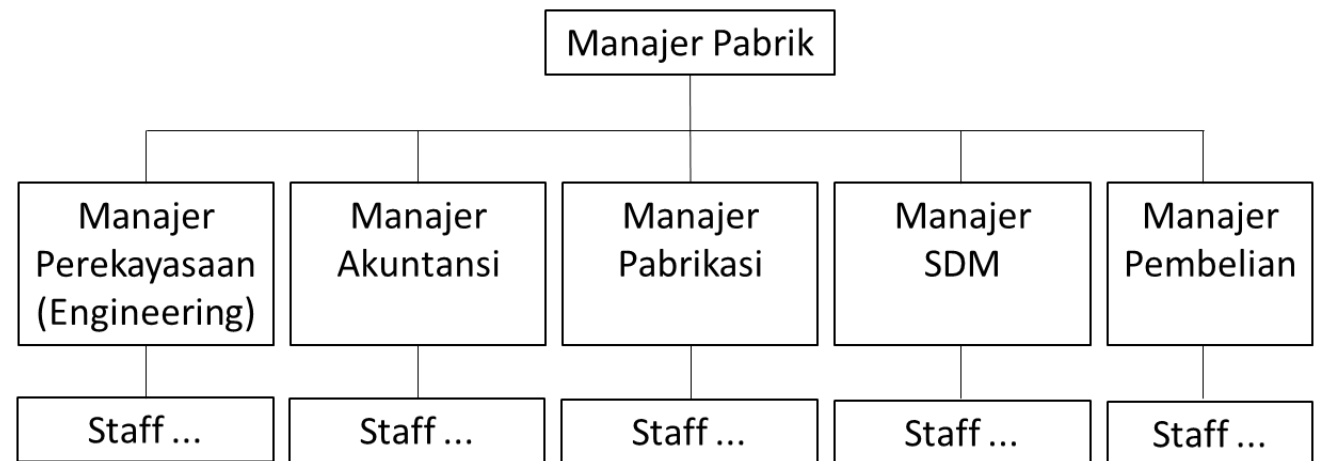
DEPARTEMENISASI



Dalam mendesain organisasi yang sekaligus menggambarkan suatu struktur organisasi khususnya dalam proses departementalisasi ada beberapa pendekatan, yaitu berdasarkan **Fungsional**, berdasarkan **Produk**, berdasarkan **Pelanggan**, berdasarkan **Geografis** dan berdasarkan **Matriks**.

Pendekatan Fungsional / Struktur Organisasi Fungsional

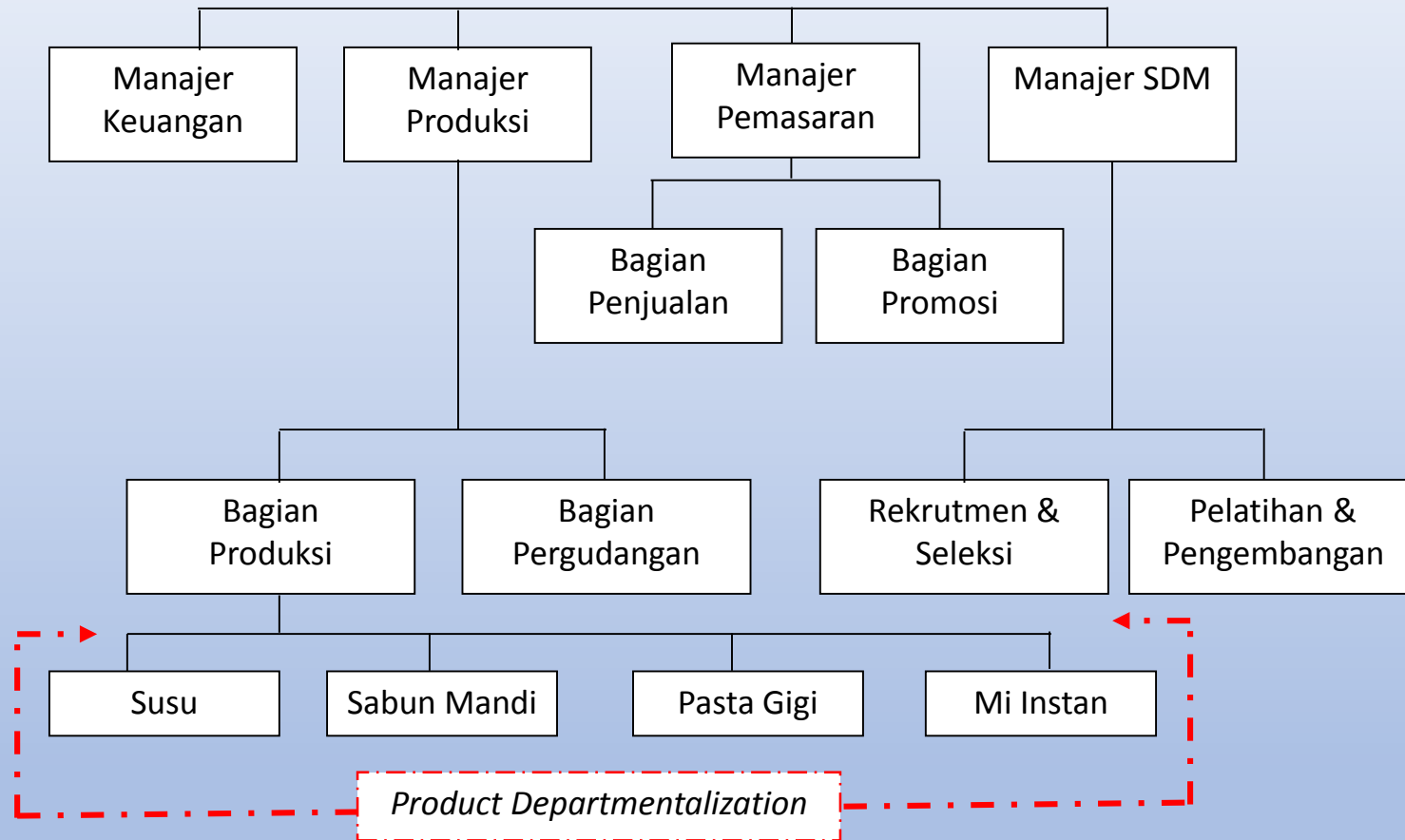
Adalah penentuan sub-sub bagian dari organisasi atau proses departementalisasi berdasarkan fungsi – fungsi (*functional departmentalization*) tertentu yang mesti dijalankan dalam sebuah organisasi. Dalam organisasi bisnis misalnya, ada pekerjaan yang terkait dengan produksi, pemasaran, keuangan, SDM, dsb.

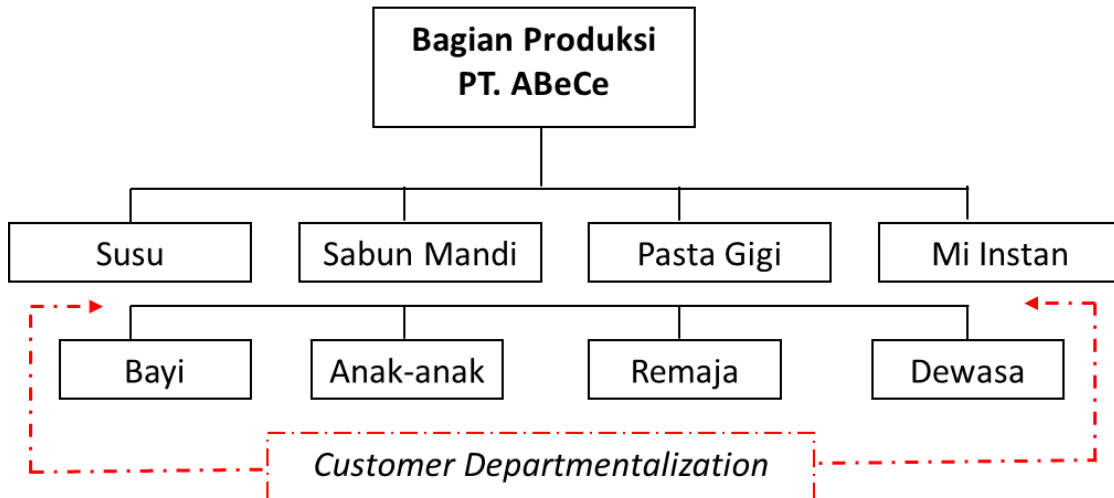




Pendekatan Produk / Struktur Organisasi Produk

Berdasarkan pendekatan ini, penentuan bagian-bagian dalam organisasi ditentukan berdasarkan jenis produk yang dibuat oleh organisasi. Misalnya PT. ABeCe memiliki beberapa jenis produk : susu, sabun mandi, pasta gigi hingga mi instan.





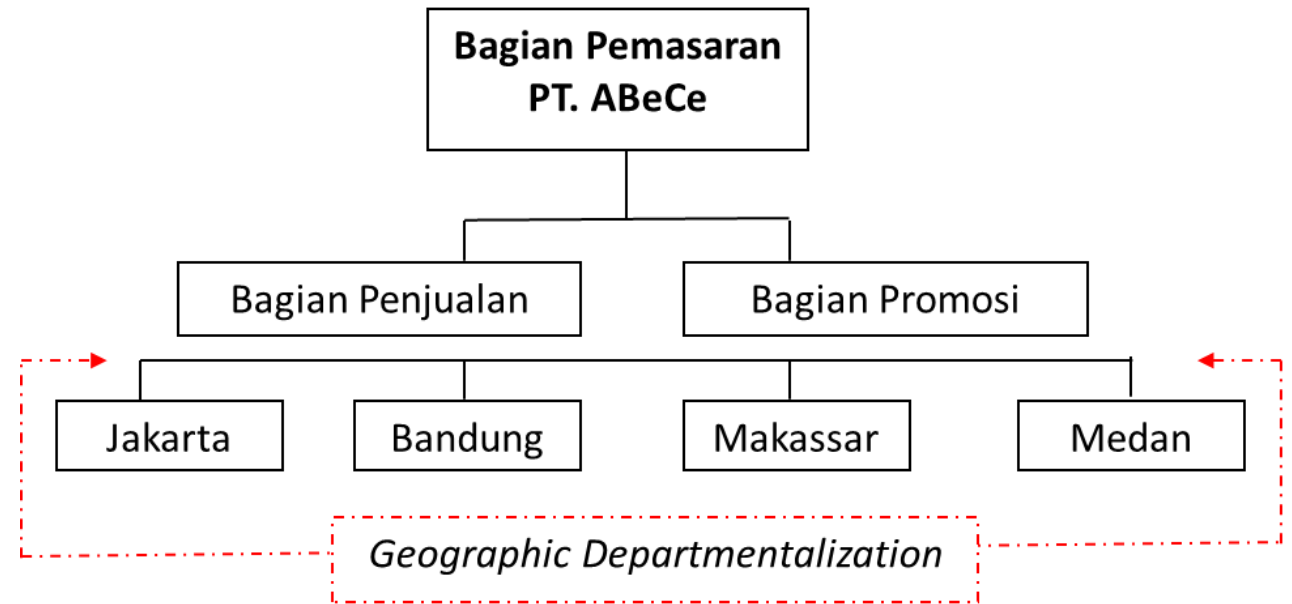
Pendekatan Pelanggan

Berdasarkan pendekatan ini, penentuan bagian-bagian dalam organisasi ditentukan berdasarkan karakteristik pelanggan yang menjadi sasaran dan organisasi. Contoh Sabun mandi PT. ABeCe tadi tidak hanya satu tetapi ada sabun mandi untuk bayi, anak-anak, remaja dan dewasa.



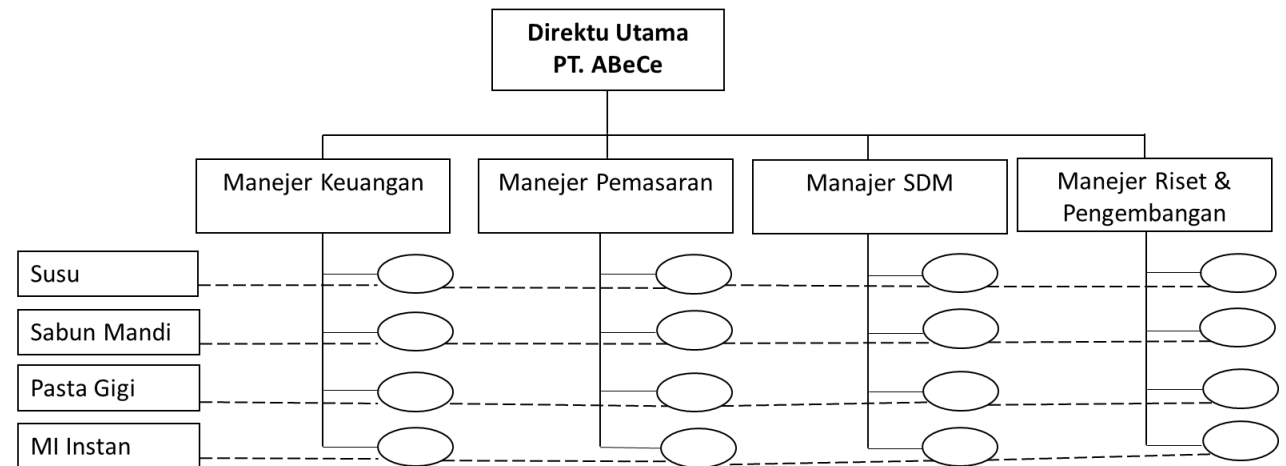
Pendekatan Geografis

Berdasarkan pendekatan ini, penentuan bagian-bagian dalam organisasi ditentukan berdasarkan wilayah geografis dimana organisasi beroperasi. Jika PT. ABeCe memiliki daerah penjualan di empat daerah, misalnya : Jakarta, Bandung, Makasar dan Medan.



Pendekatan Matriks

Pendekatan departementasi terakhir adalah pendekatan matriks. Pendekatan ini pada dasarnya merupakan proses departementalisasi yang menggabungkan antara pendekatan fungsional dengan pendekatan lain, misalnya berdasarkan proyek tertentu, produk tertentu. Pada pendekatan ini tenaga kerja tidak saja bertanggung jawab dan berkoordinasi kepada atasan fungsionalnya saja, tetapi juga kepada pimpinan proyek dimana dia terlibat.





Struktur Organisasi

Formal & Informal



Yang termasuk ke dalam **Struktur organisasi formal** adalah struktur-struktur organisasi yang telah dibicarakan di atas, antara lain : struktur organisasi fungsional, struktur organisasi produk/pasar, struktur organisasi pelanggan, geografis, matriks.



Hubungan-hubungan yang berlangsung dalam organisasi tentu saja tidak hanya terbatas pada hal-hal yang secara resmi yang digambarkan dalam bagan organisasi formal. Para manajer selamanya menyadari bahwa organisasi informal hidup berdampingan dengan organisasi formal. Organisasi informal berkembang tidak lain sebagai perwujudan kebutuhan pribadi dan kelompok dari warga perusahaan.

KESIMPULAN

1. Suatu organisasi didalamnya terdapat struktur organisasi yang biasanya dibuat dalam bentuk bagan.
2. Proses penyusunan struktur organisasi terjadi pada fungsi pengorganisasian
3. Dalam struktur organisasi terdapat rantai komando yang mengarahkan wewenang dan kesatuan komando.
4. Bagan organisasi menggambarkan: pembagian kerja , rantai perintah, tipe pekerjaan, pengelompokan aktifitas kerja, dan tingkat manajemen.
5. Unsur struktur organisasi: spesialisasi kegiatan, standarisasi kegiatan, koordinasi kegiatan, sentralisasi dan desentralisasi, serta ukuran satuan kerja.
6. Organisasi dapat dibedakan menjadi organisasi formal dan non formal.

TUGAS SESI 8

1. Jelaskan dan gambarkan Struktur Circular / Bulat (*Circular structure*), serta sampaikan pendapat Anda apa yang menjadi kelebihan dan kekuaranggannya pada model struktur organisasi tersebut !
2. Jelaskan dan gambarkan Struktur Jaringan (*Network structure*), serta sampaikan pendapat Anda apa yang menjadi kelebihan dan kekurangannya pada model struktur organisasi tersebut !

A volcanic landscape at sunset. In the foreground, a volcano is erupting, sending a large plume of bright yellow and orange smoke and ash into the air. The sky is a mix of blue, orange, and yellow, with wispy clouds. In the background, several other volcanic peaks are visible, some partially obscured by a layer of white mist or low clouds. The overall scene is dramatic and powerful.

HOPE

For Tomorrow

LIVE

For Today

LEARN

From Yesterday