

Desain Struktur Organisasi

Disusun Oleh
Lista Kuspriatni

Universitas Gunadarma
2014

Konsep Dasar Pengorganisasian

- Dalam fungsi pengorganisasian, manajer mengalokasikan keseluruhan sumber daya organisasi sesuai dengan rencana yang telah dibuat berdasarkan suatu kerangka kerja organisasi tertentu.
- Kerangka kerja tersebut dinamakan sebagai desain organisasi.
- Bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan struktur organisasi.
- Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi, serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikordinasikan dan dikomunikasikan

Pengertian struktur organisasi

- Struktur organisasi adalah kerangka kerja formal yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan
- Struktur organisasi adalah mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi , maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam organisasi

Struktur dan desain organisasi

- Struktur organisasi adalah suatu kerangka kerja yang dipikirkan oleh manajer untuk membagi-bagi dan mengkoordinasikan aktivitas anggota suatu organisasi
- Desain organisasi adalah proses pembuatan keputusan yang dilakukan oleh manajer untuk memilih struktur organisasi yang sesuai dengan strategi untuk organisasi dan lingkungan tempat anggota organisasi melaksanakan strategi tersebut

Faktor utama perancangan struktur organisasi

1. Strategi organisasi
2. Teknologi
3. Karyawan dan orang-orang yang terlibat
4. Ukuran organisasi

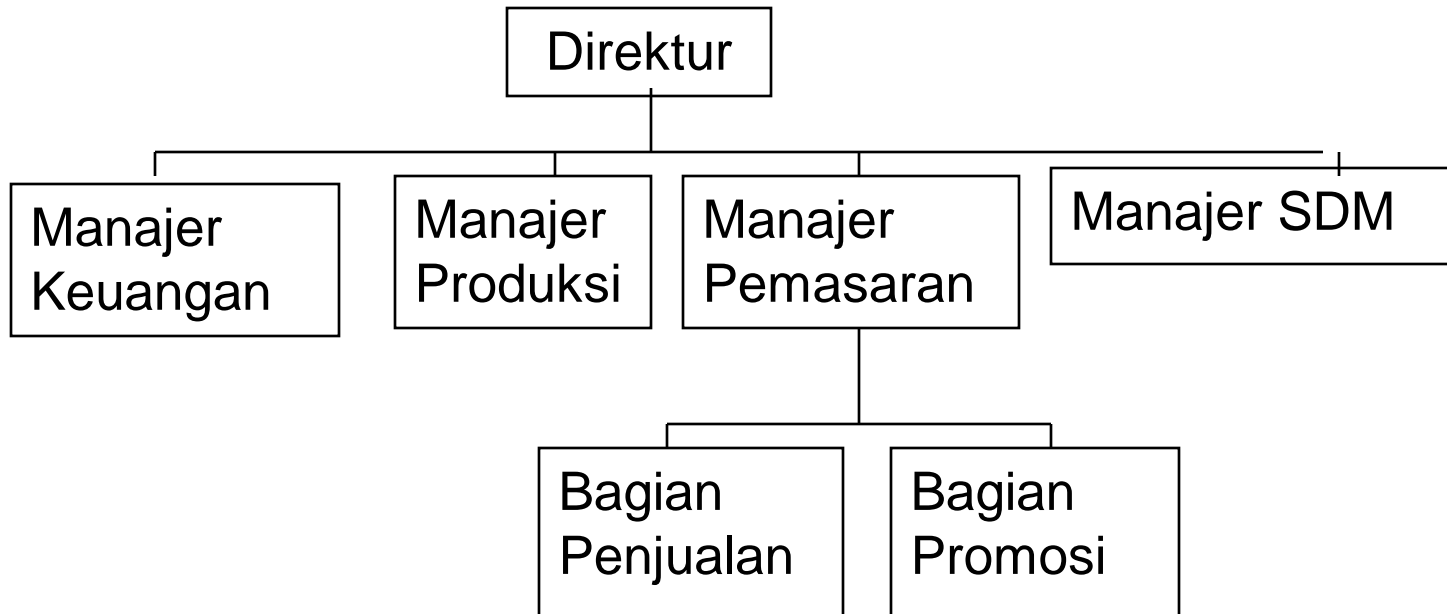
Unsur-unsur struktur organisasi

- Spesialisasi kegiatan
- Standardisasi kegiatan
- Koordinasi kegiatan
- Sentralisasi dan desentralisasi
- Ukuran satuan kerja

Desain organisasi

- Pandangan Klasik
 - Tokoh: F.W. Taylor, Henry Fayol, dan Max Weber.
 - Max Weber: birokrasi sebagai desain organisasi yang optimal karena rasional dan efisien.
- Pandangan Neo-Klasik
 - Berusaha menonjolkan sisi manusiawi organisasi. Dua tujuan organisasi: ekonomi dan kepuasan karyawan

Contoh dari Bagan Organisasi



Tipe struktur organisasi

- Organisasi fungsional
- Organisasi menurut produk atau pasar
- Organiasasi matriks

Ada enam (6) unsur penting dalam mendesain struktur sebuah organisasi:

- a. Spesialisasi Kerja
- b. Departementalisasi:
 - Jenis - jenis Departementalisasi:
 - 1. Departementalisasi fungsional
 - 2. Departementalisasi produk
 - 3. Departementalisasi geografis
 - 4. Departementalisasi proses
 - 5. Departementalisasi pelanggan
- c. Rantai Komando

Ada enam (6) unsur penting dalam mendesain struktur sebuah organisasi:

- D. Rentang Kendali
- E. Spesialisasi dan Desentralisasi:
 - - Sentralisasi adalah kadar sampai di mana pengambilan keputusan terkonsentrasi di tingkat atas organisasi tersebut
 - - Desentralisasi adalah pengalihan wewenang
 - - membuat keputusan ke tingkat yang lebih rendah dalam suatu organisasi
- F. Formalisasi

Unsur desain organisasi

- Spesialisasi / pembagian kerja adalah sejauh mana tugas-tugas dalam organisasi dibagi-bagi menjadi sejumlah pekerjaan tersendiri
- Departementalisasi adalah dasar yang digunakan untuk mengelompokkan sejumlah pekerjaan menjadi satu kelompok atau satu group
- Rantai komando adalah garis wewenang yang tidak terputus yang membentang dari tingkatan atas organisasi hingga tingkatan paling bawah dan menjelaskan siapa melapor kepada siapa

Unsur desain organisasi

- Wewenang adalah hak-hak yang melekat pada posisi manajerial tertentu yang memberi tahu orang apa yang harus dilaksanakan dan mengharapkan orang itu melakukannya
- Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melaksanakan tugas apa saja yang dibebankan
- Kesatuan komando adalah prinsip manajemen yang menyatakan bahwa tiap-tiap orang harus melapor ke satu manajer saja

Unsur desain organisasi

- ⦿ Rentang kendali adalah jumlah karyawan yang dapat dikelola oleh seorang manajer secara efisien dan efektif
- ⦿ Sentralisasi adalah sejauh mana pengambilan keputusan terkonsentrasi pada satu titik dalam organisasi
- ⦿ Desentralisasi adalah sejauh mana karyawan tingkatan bawah memberikan masukan atau benar-benar mengambil keputusan
- ⦿ Formalisasi adalah sejauh mana pekerjaan dalam organisasi itu terstandarisasi dan sejauh mana perilaku karyawan dibimbing oleh peraturan dan prosedur

Empat Pilar Pengorganisasian (*Four Building Blocks of Organizing*)

- Pilar Pertama : pembagian kerja (*division of work*)
- Pilar Kedua : pengelompokan pekerjaan (*Departmentalization*)
- Pilar Ketiga : penentuan relasi antar bagian dalam organisasi (*hierarchy*)
- Pilar Keempat : penentuan mekanisme untuk mengintegrasikan aktifitas antar bagian dalam organisasi atau koordinasi (*coordination*)

- **Pembagian Kerja** adalah upaya untuk menyederhanakan **Pilar pertama** dari keseluruhan kegiatan dan pekerjaan (yang telah disusun dalam) proses perencanaan) 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

pilar pertama
Pembagian kerja (*division of work*)

- Kadangkala pembagian kerja dinamakan dengan pembagian tenaga Kerja, namun lebih sering digunakan pembagian kerja karena yang dibagi-bagi adalah pekerjaannya, bukan orangnya.
- Contoh dari pembagian kerja misalnya pembagian kerja dalam bisnis restoran, pembagian kerja dapat berupa pembagian kerja untuk bagian dapur, pelayanan pelanggan di meja makan, kasir, dan lain sebagainya

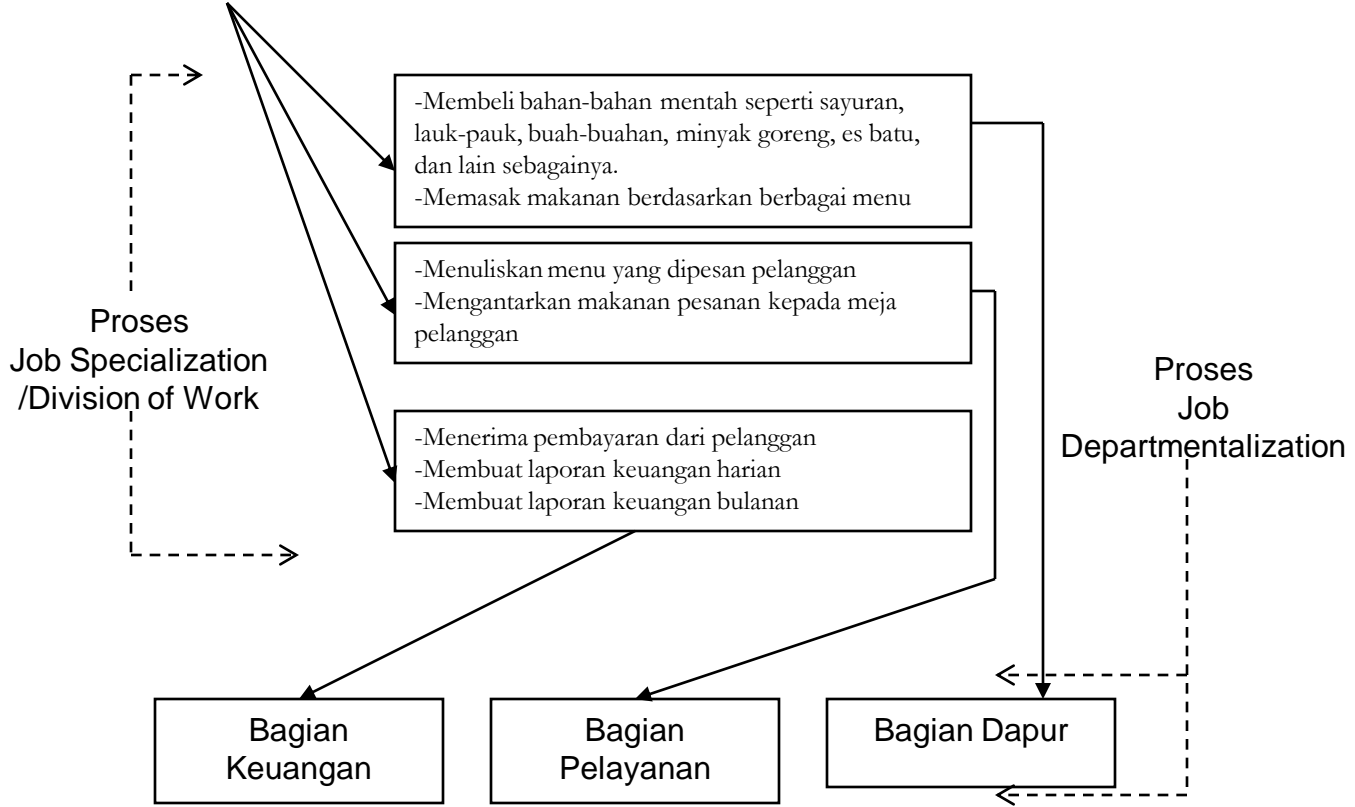
Pilar Kedua

pengelompokan Pekerjaan (Departmentalization)

- Setelah pekerjaan dispesifikkan, maka kemudian pekerjaan-pekerjaan tersebut dikelompokkan berdasarkan kriteria tertentu yang sejenis
- Pengelompokan pekerjaan atau departementalisasi pada dasarnya adalah proses pengelompokkan dan penamaan bagian atau kelompok pekerjaan berdasarkan kriteria tertentu

- Memasak makanan berdasarkan berbagai menu
- Membeli bahan-bahan mentah seperti sayuran, lauk-pauk, buah-buahan, minyak goreng, es batu, dan lain sebagainya
- Menuliskan menu yang dipesan pelanggan
- Mengantarkan makanan pesanan kepada meja pelanggan
- Menerima pembayaran dari pelanggan
- Membuat laporan keuangan harian
- Membuat laporan keuangan bulanan

← Contoh Pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan dalam Bisnis Restoran



Pilar Kedua pengelompokan Pekerjaan (Departementalization)

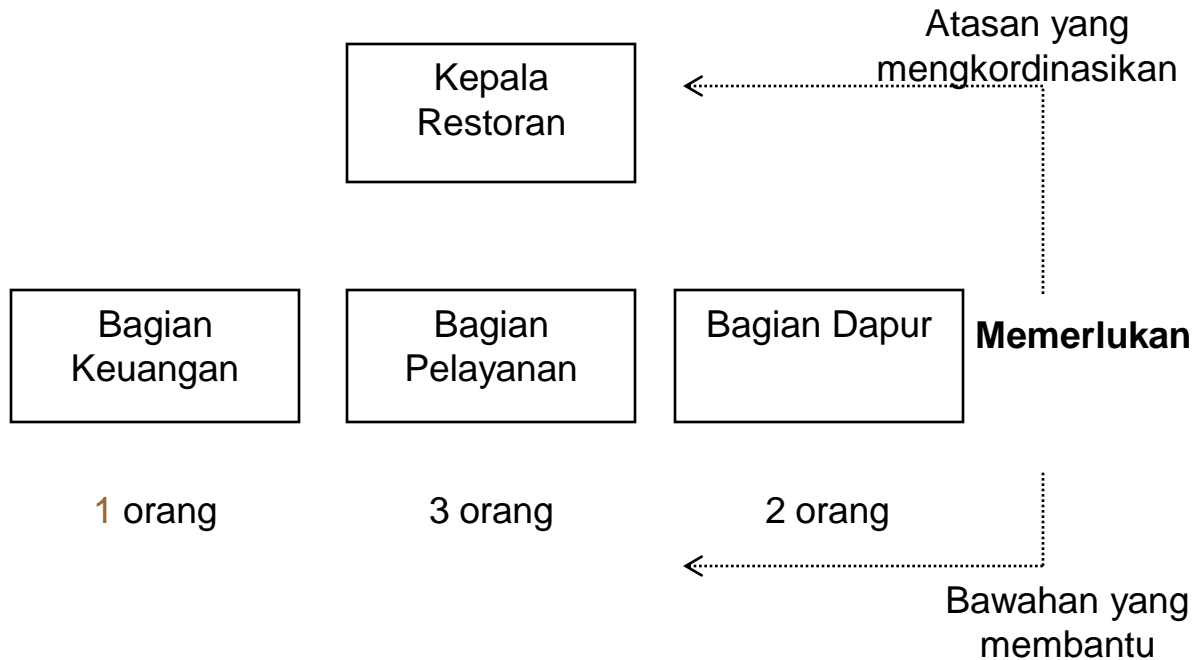
- Sebagai contoh, untuk bisnis restoran : pencatatan menu, pemberitahuan menu kepada bagian dapur, hingga pengiriman makanan dari bagian dapur kepada pelanggan di meja makan dapat dikelompokkan menjadi satu departemen tertentu, katakanlah bagian pelayan

Pilar Ketiga:

Penentuan Relasi antar bagian dalam Organisasi (*Hierarchy*)

- Hierarchy adalah proses penentuan relasi antar bagian dalam organisasi, baik secara vertikal maupun secara horisontal.
- Terdapat 2 konsep penting dalam hierarchy, yaitu :
 - Span of management control atau span of control
 - Chain of Command

Penentuan Hirarki dalam Bisnis Restoran

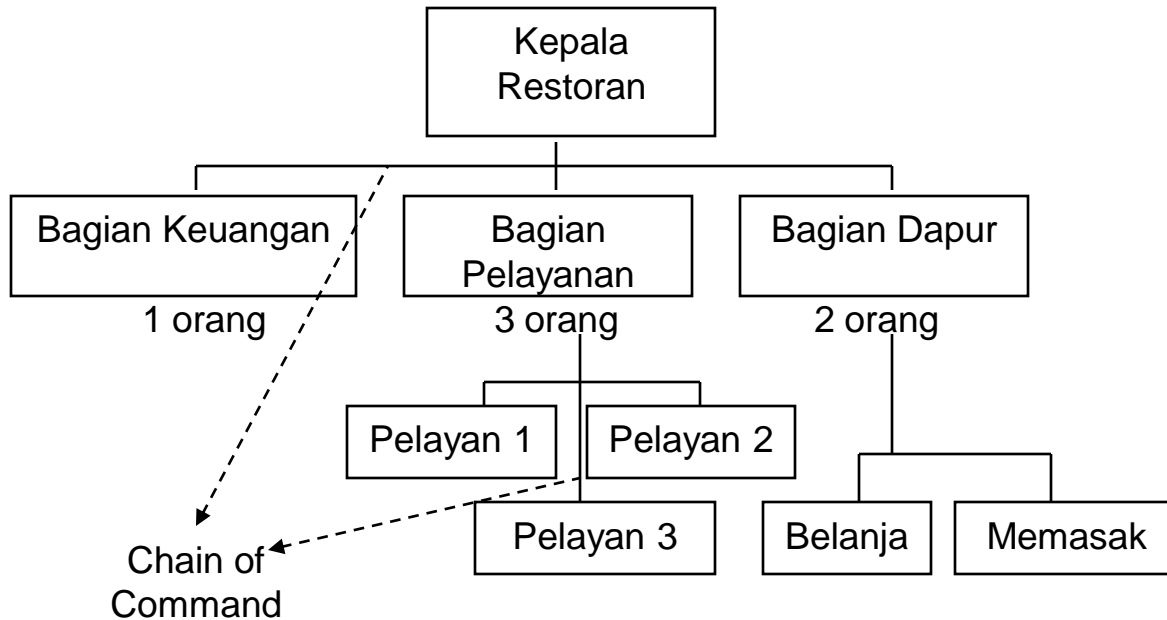


Pilar Ketiga:

Penentuan Relasi antar bagian dalam Organisasi (*Hierarchy*)

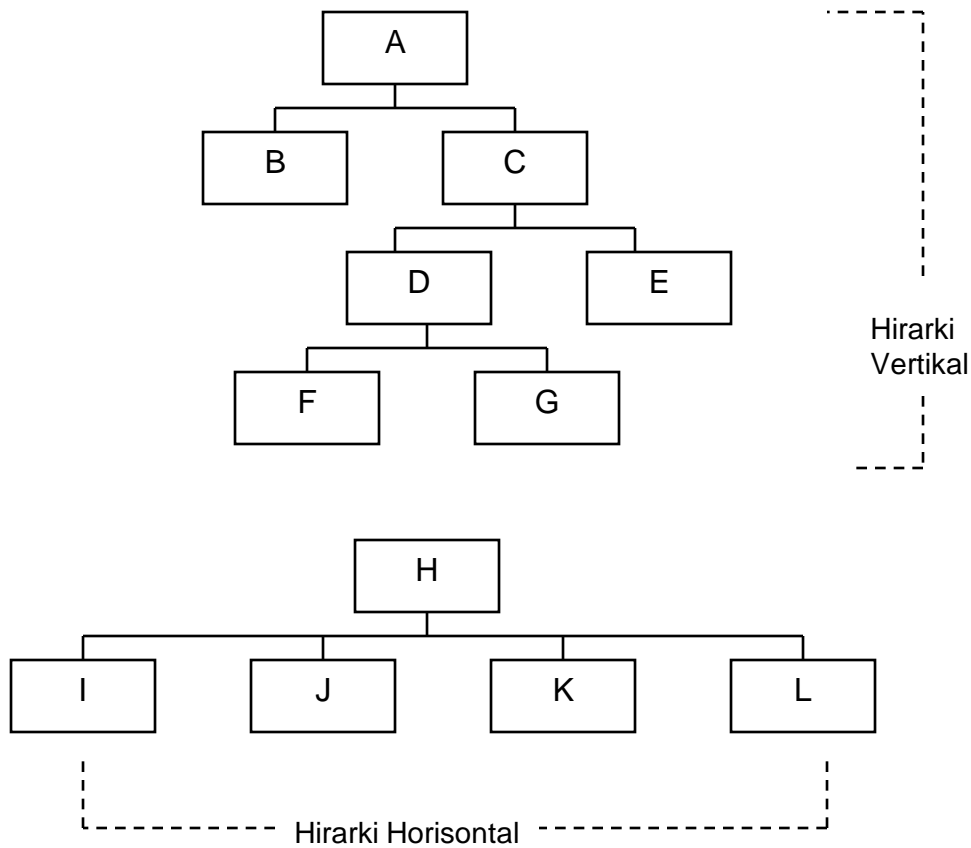
- Span of management control terkait dengan jumlah orang atau bagian di bawah suatu departemen yang akan bertanggung jawab kepada departemen atau bagian tertentu
- Chain of command juga menunjukkan garis perintah dalam sebuah organisasi dari hirarki yang paling tinggi misalnya hingga hirarki yang paling rendah. *chain of command* juga menjelaskan bagaimana batasan kewenangan dibuat dan siapa dan bagian mana akan melapor ke bagian mana.

Contoh : *Chain of Command* dari Bisnis Restoran



Jenis-jenis Hirarki

- Hirarki Vertikal (*Tall Hierarchy*)
- Hirarki Horizontal (*Flat Hierarchy*)



Hirarki Vertikal dan Horizontal

Pilar Keempat : Koordinasi (*Coordination*)

- Koordinasi adalah proses dalam mengintegrasikan seluruh aktifitas dari berbagai departemen atau bagian dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif
- *the process of integrating the activities of separate departments in order to pursue organizational goals effectively*
- *(Stoner, Freeman & Gilbert, 1995)*

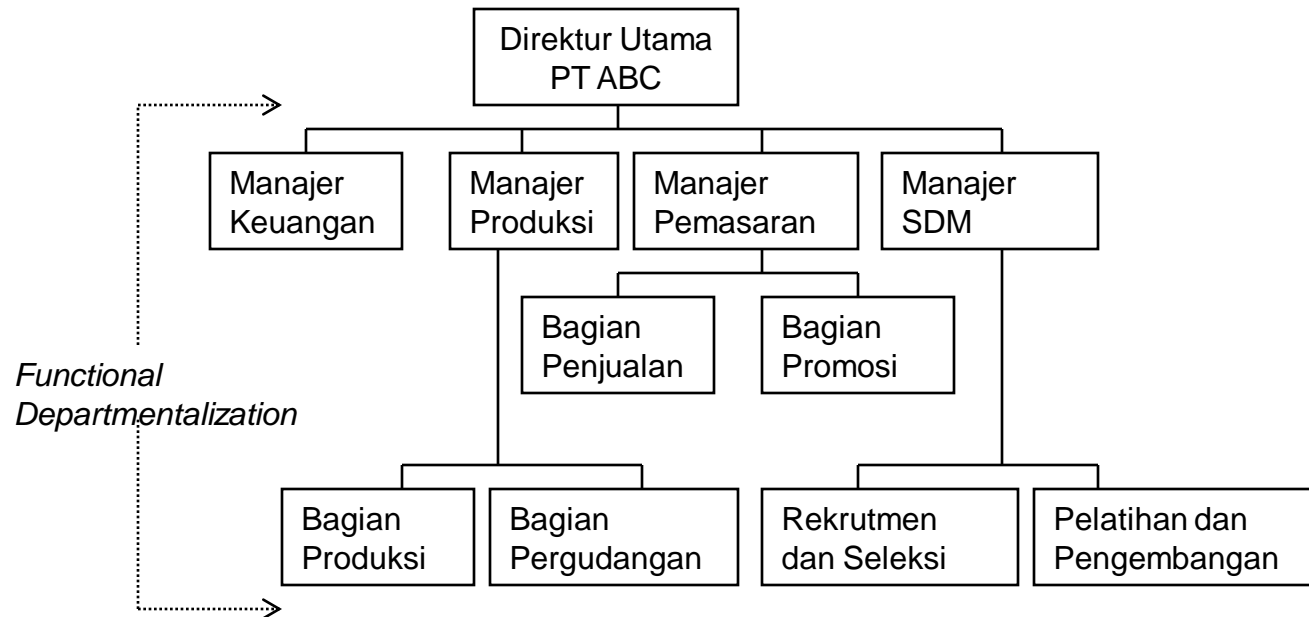
Faktor-faktor yang memengaruhi Struktur Organisasi

- Strategi organisasi
- Skala organisasi
- Teknologi
- Lingkungan

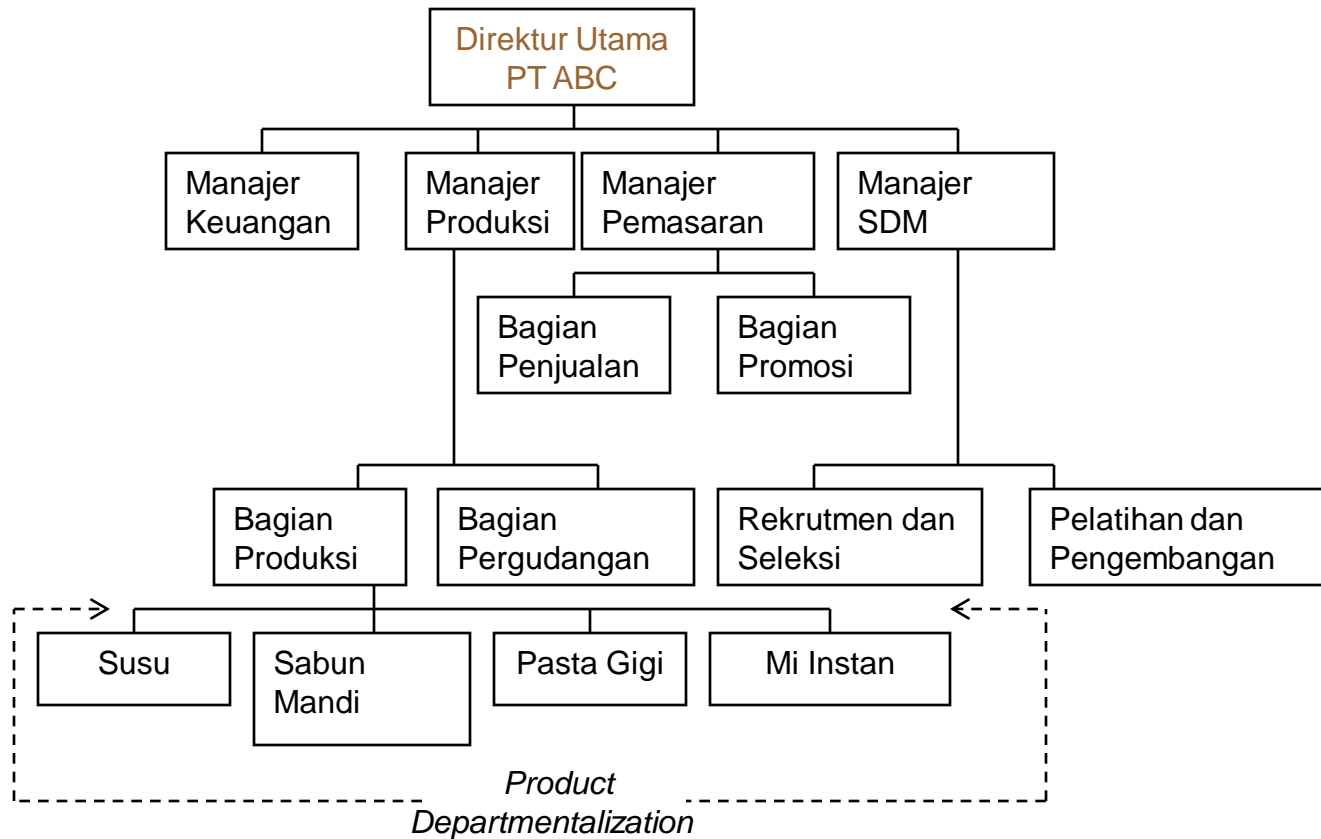
Beberapa pendekatan dalam Departementalisasi

- Berdasarkan Fungsional
- Berdasarkan Produk
- Berdasarkan Pelanggan
- Berdasarkan Geografis
- Berdasarkan Matriks

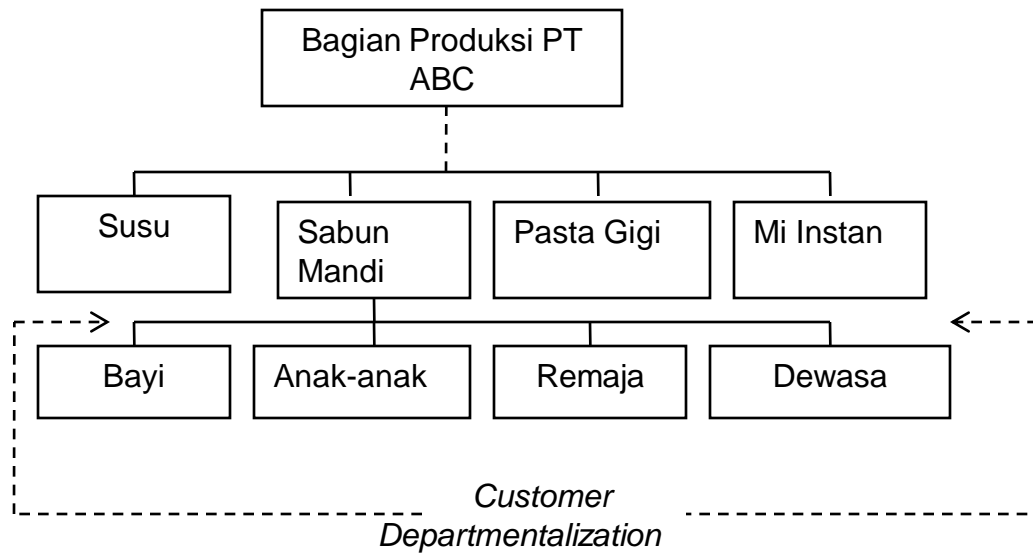
Departementalisasi berdasarkan Fungsi



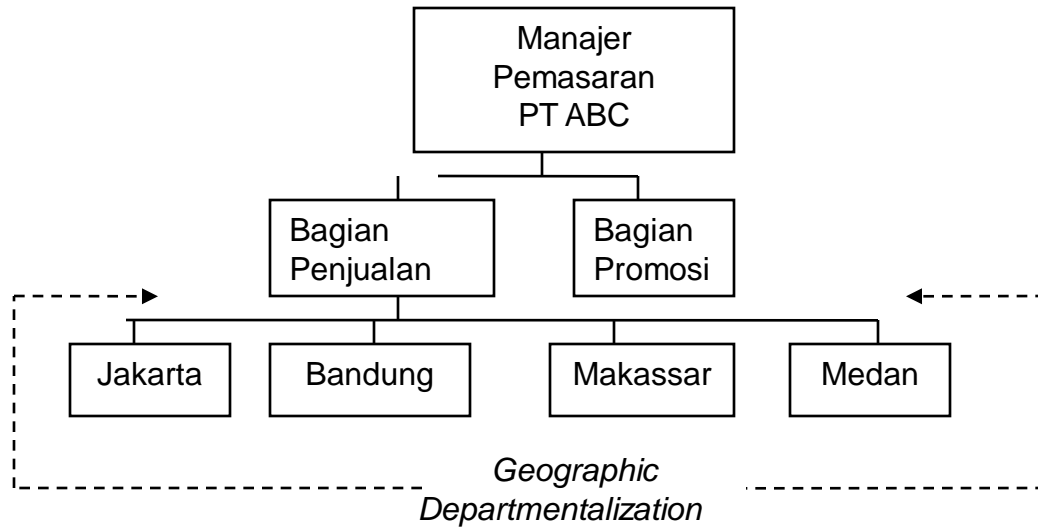
Departementalisasi berdasarkan Produk



Departementalisasi berdasarkan Pelanggan



Departementalisasi berdasarkan Geografis



Departementalisasi berdasarkan Matriks

