MAKALAH

Desain Dan Struktur Organisasi

Oleh

ASRIANI

9050012111

3

PERBANKAN SYARIAH D

Dosen Pengajar :

Hj. Nuraeni Gani

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN

ALAUDDIN MAKASSAR

2021/202

2

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga tugas makalah ini dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa pula dijunjungkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. Keluarga dan para sahabatnya.

Makalah dengan judul : ***"Desain Dan Struktur Organisasi"*** ini adalah salah satu tugas dari mata kuliah Pengantar Manajemen. Penulis menyadari bahwa penyelesaian makalah ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak.

Makassar, 16 November 2021

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN 1

- A. Latar Belakang
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian

BAB II PEMBAHASAN

- A. Pengertian Desain dan Struktur Organisasi
- B. Faktor-Faktor Penentu Organisasi
- C. Model Desain Organisasi
- D. Empat Pilar dalam Pengorganisasian

BAB III PENUTUP

Kesimpulan

Daftar Pustaka

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 1995). Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Desain dan struktur organisasi merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar Desain dan struktur organisasi. Peran Desain dan struktur organisasi yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan Desain dan struktur organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah yang dimaksud dengan Desain dan Struktur Organisasi?
2. Apa saja faktor penentu struktur organisasi ?
3. Apa saja model desain organisasi?
4. Apa saja empat pilar dalam pengorganisasian?

1.3 Tujuan Penulisan

1. Mengetahui apa yang dimaksud dengan Desain dan Struktur Organisasi
2. Mengetahui faktor penentu struktur organisasi
3. Mengetahui model desain organisasi
4. Mengetahui empat pilar dalam pengorganisasian

BAB II

PEMBAHASAN

A. Pengertian Desain dan Struktur Organisasi

Struktur adalah cara sesuatu disusun atau dibangun organisasi yang merupakan suatu wadah berkumpulnya minimal dua orang untuk mencapai

sebuah tujuan. Struktur Organisasi adalah Suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian secara posisi yang ada pada perusahaan dalam menjalin kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi ialah susunan pembagian tugas secara formal yang ada dalam sebuah organisasi.

Selain memiliki struktur, organisasi juga memiliki desain organisasi.

desain organisasi, Ivancevich (2008) mendefinisikannya sebagai proses penentuan keputusan untuk memilih alternatif kerangka kerja jabatan, proyek pekerjaan, dan departemen. Dengan demikian, keputusan atau tindakan-tindakan yang dipilih ini akan menghasilkan sebuah struktur organisasi.

B. Faktor-faktor penentu Organisasi

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi struktur organisasi. Ernie (2006), menyatakan ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi struktur organisasi antara lain:

- **Strategi Organisasi**

Strategi organisasi dibuat sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika struktur organisasi dibentuk sebagai jalan untuk pencapaian tujuan maka struktur organisasi pun selayaknya sejalan dengan strategi organisasi. Maka, jika terjadi perubahan pada strategi organisasi akan berdampak pula pada perubahan struktur organisasi.

- **Skala Organisasi**

Organisasi dapat dibedakan skalanya menurut berbagai faktor diantaranya adalah dari jumlah penjualan, pangsa pasar hingga jumlah tenaga kerja. Organisasi yang berskala besar artinya organisasi tersebut barangkali memiliki berbagai cabang diberbagai daerah dikarenakan pangsa pasarnya yang luas, dengan demikian memiliki tenaga kerja yang juga tidak sedikit. Tapi walaupun tanpa cabang, organisasi dapat dikatakan berskala besar jika tenaga kerja yang ada berjumlah ribuan seperti pabrik-pabrik garmen penghasil produk-produk konveksi. Organisasi yang berskala besar karena ruang lingkup aktivitasnya yang luas maka memerlukan pendelegasian wewenang dan pekerjaan sehingga dalam mendesain struktur organisasinya pun perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang terkait dengan aktifitas yang luas tersebut. Sedangkan organisasi berskala kecil biasanya memiliki jumlah tenaga kerja yang sedikit karena pangsa pasar yang mungkin masih sedikit, jumlah penjualan atau produksi yang juga sedikit. Organisasi yang berskala kecil biasanya memiliki struktur organisasi yang lebih sederhana dan tidak terlalu banyak terjadi pendelegasian wewenang dan pekerjaan.

- **Teknologi**

Faktor teknologi yang dimaksudkan disini adalah terkait dengan cara bagaimana suatu pekerjaan dilakukan. Selain itu juga, faktor teknologi terkait dengan penggunaan alat-alat bantu dalam sebuah organisasi.

Dengan adanya teknologi, tingkat efektivitas dan efesiensi suatu organisasi pasti berbeda. Istilah teknologi mengacu pada cara sebuah organisasi mengubah input menjadi output. Setiap organisasi paling tidak memiliki satu teknologi untuk mengubah sumber daya finansial, SDM, dan sumber daya fisiknya. Contohnya, dengan adanya web cam, suatu organisasi dapat mengadakan net meeting meski jarak memisahkan peserta rapat organisasi tersebut.

- **Lingkungan**

Lingkungan yang dinamis menuntut organisasi juga untuk menyesuaikan diri secara dinamis. Proses penyesuaian yang dilakukan oleh organisasi juga termasuk dalam penentuan struktur organisasinya. Lingkungan yang dinamis akan mendorong organisasi untuk selalu menyesuaikan struktur organisasi dengan tuntutan lingkungan yang senantiasa berubah. Sebaliknya, lingkungan yang cenderung statis tidak akan terlalu banyak mengubah struktur organisasi.

C. Model Desain Organisasi

Model desain organisasi adalah mekanisme-mekanisme formal pengelolaan suatu organisasi yang menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Desain mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standardisasi, koordinasi, sentralisasi, desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran satuan kerja

Desain Organisasi Mekanistik.

- Proses kepemimpinan tidak mencakup persepsi tentang keyakinan dan kepercayaan
- Proses motivasi hanya menyadap motif fisik, rasa aman dan ekonomi melalui perasaan takut dan sanksi.
- Proses komunikasi berlangsung sedemikian rupa sehingga informasi mengalir ke bawah dan cenderung terganggu tidak akurat.
- Proses interaksi bersifat tertutup dan terbatas, hanya sedikit pengaruh bawahan atas tujuan dan metode departemental.
- Proses pengambilan keputusan hanya di tingkat atas, keputusan Relatif.
- Proses penyusunan tujuan dilakukan di tingkat puncak original, tanpa mendorong adanya partisipasi kelompok.
- Proses kendali dipusatkan dan menekankan upaya memperhalus kesalahan.

Desain Organisasi Organik.

- Proses kepemimpinan mencakup persepsi tentang keyakinan dan kepercayaan antara atasan dan bawahan dalam segala persoalan.

- Proses motivasi berusaha menimbulkan motivasi melalui metode Partisipasi.
- Proses komunikasi berlangsung sedemikian rupa sehingga informasi mengalir secara bebas keseluruh organisasi yaitu ke atas ke bawah dan kesamping.
- Proses interaksi bersifat terbuka dan ekstensif, baik atasan ataupun bawahan dapat mempengaruhi tujuan dan metode partemental.
- Proses pengambilan keputusan dilaksanakan di semua tingkatan melalui proses kelompok.
- Proses penyusunan tujuan mendorong timbulnya partisipasi kelompok untuk menetapkan sasaran yang tinggi dan realistis.
- Proses kendali menyebar ke seluruh organisasi dan menekan pemecahan masalah dan pengendalian diri.

D. Empat Pilar Dalam Pengorganisasian

Sebagaimana dikemukakan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995), terdapat empat pilar (building blocks) yang menjadi dasar untuk melakukan proses pengorganisasian, yaitu :

- ***Pembagian kerja (division of work)***

Dalam pencapaian tujuan perencanaan, tentunya telah ditentukan. Keseluruhan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan tersebut, tentunya perlu disederhanakan guna mempermudah mengimplementasiannya.

Upaya untuk penyederhanaan keseluruhan kegiatan pekerjaan yang mungkin saja bersifat kompleks menjadi sederhana dan spesifik dimana setiap orang ditempatkan dan ditugaskan untuk setiap kegiatan yang sederhana dan spesifik tersebut dinamakan sebagai *pembagian kerja*.

- ***Pengelompokan pekerjaan (departmentalization)***

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

- ***Penentuan relasi antar bagian dalam organisasi (hierarchy)***

Dua konsep penting dalam proses penentuan hierarki yaitu:

- ✓ *Span of management control* Yaitu berkaitan dengan jumlah orang atau bagian dibawah suatu departemen yang akan bertanggung jawab kepada departemen atau bagian tertentu.
- ✓ *Chain of command* Yaitu menjelaskan bagaimana batasan kewenangan dibuat dan bagian mana yang akan melapor ke bagian yang telah ditentukan. Chain of command juga menunjukkan garis perintah dalam sebuah organisasi dari hierarki yang paling tinggi ke hingga hierarki yang paling rendah.

- **Koordinasi (coordination)**

Koordinasi sebagaimana menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995) pada dasarnya adalah *the process of integrating the activities of separate department in order to pursue interorganizational goals effectively.*

Koordinasi adalah proses dalam mengintegrasikan seluruh aktivitas dari berbagai departemen atau bagian dalam organisasi agar tujuan organisasi tercapai dengan efektif. Tanpa koordinasi, berbagai kegiatan yang dilakukan oleh setiap bagian organisasi tidak akan terarah dengan baik.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Desain dan struktur organisasi merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar Desain dan struktur organisasi.

Ernie (2006), menyatakan ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi struktur organisasi antara lain:

1. Strategi Organisasi
2. Skala Organisasi
3. Teknologi
4. Lingkungan

Model desain organisasi adalah mekanisme-mekanisme formal pengelolaan suatu organisasi yang menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Sebagaimana dikemukakan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995), terdapat empat pilar (building blocks) yang menjadi dasar untuk melakukan proses pengorganisasian, yaitu :

1. Pilar pertama: Pembagian Kerja
2. Pilar kedua: Pengelompokkan Pekerjaan
3. Pilar ketiga: Penentuan relasi antar bagian dalam organisasi
4. Pilar keempat: Koordinasi

DAFTAR PUSTAKA

<https://widyanurfitriyani.blogspot.com/2014/05/makalah-struktur-dan-desain-organisasi.html>

<https://struktur-desain-organisasi.blogspot.com/2019/>

<https://pencariantugas.blogspot.com/2016/01/empat-pilar-dalam-pengorganisasian.html>