

HUBUNGAN ANTARA DESAIN ORGANISASI DAN KEAKTIFAN SISWA DALAM BERINTERAKSI

Abdur Rozek¹, Salito²

Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum Kubu Raya
Email : rozekalbarokah@gmail.com

Abstrak: Desain organisasi merupakan salah satu aspek yang sangat krusial dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Desain organisasi yang tepat tidak hanya memberikan kerangka kerja yang jelas, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan respons yang cepat terhadap perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami konsep dasar desain organisasi melalui tiga fokus utama: mendefinisikan desain organisasi, menjelaskan desain organisasi secara umum, dan mengidentifikasi elemen-elemen yang membentuknya. Metode yang digunakan adalah studi literatur, dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang desain organisasi dan elemen-elemennya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa desain organisasi yang efektif berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, dan pemahaman tentang elemen desain organisasi sangat diperlukan untuk menciptakan struktur yang optimal.

Kata kunci: Konsep Dasar, Desain Organisasi, Elemen-Elemen

Abstract: Organizational design is a very crucial aspect in achieving the success of an organization. The right organizational design not only provides a clear framework, but also creates an environment that supports collaboration, innovation, and rapid response to change. This research aims to understand the basic concepts of organizational design through three main focuses: defining organizational design, explaining organizational design in general, and identifying the elements that form it. The method used is literature study, by collecting information from various sources such as books, journals and scientific articles. The results of this research provide an in-depth understanding of organizational design and its elements. The conclusion of this research is that effective organizational design plays an important role in achieving organizational goals, and an understanding of organizational design elements is very necessary to create an optimal structure.

Keywords: Basic Concepts, Organizational Design, Elements

Article History

Received: Desember 2024

Reviewed: Desember 2024

Published: Desember 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Sindoro.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Sindoro



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Desain organisasi merupakan salah satu aspek yang sangat krusial dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Dalam dunia yang terus berubah dengan cepat, organisasi dihadapkan pada tantangan-tantangan baru yang memerlukan penyesuaian dalam struktur dan cara kerja mereka. Desain organisasi yang tepat tidak hanya memberikan kerangka kerja yang jelas bagi semua anggota organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan respons yang cepat terhadap perubahan. (Supriyono, 2020, p. 15)

Salah satu alasan mengapa desain organisasi sangat penting adalah karena ia berhubungan langsung dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki visi dan misi yang ingin dicapai, dan desain organisasi yang efektif dapat mengarahkan semua upaya individu dan tim menuju pencapaian tujuan tersebut. Dengan mengatur sumber daya dan struktur yang ada secara optimal, organisasi dapat memastikan bahwa setiap elemen berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan yang lebih besar. (Gito, 2019, p. 50)

Selain itu, efektivitas dan efisiensi merupakan dua hasil utama yang diharapkan dari desain organisasi. Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan yang ditetapkan, sementara efisiensi mengacu pada penggunaan sumber daya yang minimal untuk mencapai hasil yang maksimal. Desain organisasi yang baik memungkinkan aliran informasi yang lancar, mengurangi birokrasi yang tidak perlu, dan meningkatkan kecepatan pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya membantu organisasi dalam mencapai tujuan lebih cepat, tetapi juga menghemat waktu dan biaya. (Handoko, 2018, p. 115)

Desain organisasi yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Struktur yang jelas dan terorganisir mendukung komunikasi yang efektif, meminimalkan kebingungan, dan memfasilitasi kerja tim. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang terstruktur dan mendukung akan lebih termotivasi dan produktif, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. Dengan demikian, desain organisasi tidak hanya memengaruhi aspek operasional, tetapi juga memiliki implikasi langsung terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan. (Iskandar, 2021, p. 112)

Oleh karena itu, penting untuk membahas desain organisasi dalam konteks perilaku organisasi. Pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana struktur dan proses dalam organisasi mempengaruhi perilaku individu dan tim akan membantu para pemimpin dan manajer dalam merancang sistem yang lebih baik. Melalui penelitian dan analisis yang cermat, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam desain mereka dan melakukan perbaikan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Dengan demikian, studi tentang desain organisasi menjadi relevan dan bermanfaat bagi semua jenis organisasi, baik yang berskala kecil maupun besar, untuk menghadapi tantangan yang ada di era modern ini.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam karya ilmiah ini adalah studi literatur, dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan melalui pengumpulan, analisis, dan sintesis berbagai sumber pustaka yang relevan, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan laporan penelitian sebelumnya. Fokus utama adalah menggali definisi desain organisasi, memahami konsep desain organisasi secara umum, serta mengidentifikasi elemen-elemen utama yang

membentuk desain organisasi. Proses ini melibatkan penelusuran literatur melalui basis data akademik dan sumber terpercaya lainnya untuk memastikan keakuratan dan kelengkapan informasi yang mendukung tujuan penelitian. Hasilnya akan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memberikan gambaran komprehensif tentang topik yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Definisi Desain Organisasi

Desain organisasi berasal dari dua kata, yaitu "desain" yang berarti perencanaan atau rancangan, dan "organisasi" yang berarti suatu kesatuan sosial yang terdiri dari individu atau kelompok yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Secara sederhana, desain organisasi merujuk pada proses merancang struktur dan sistem kerja dalam suatu organisasi. Desain organisasi adalah proses sistematis dalam menentukan struktur organisasi, peran, tanggung jawab, dan hubungan antar bagian untuk mencapai efektivitas organisasi. Desain ini mencakup pengaturan elemen-elemen organisasi seperti pembagian kerja, wewenang, hierarki, komunikasi, dan mekanisme pengambilan keputusan agar dapat berfungsi dengan optimal. Desain yang baik harus mampu mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan efisien, baik dalam hal pemanfaatan sumber daya maupun dalam pencapaian tujuan. (P Stephen Robbins, n.d., pp. 250–252)

Menurut Bernhard Teweal, Adolfina, Merinda H. Ch. Pandowo, dan Hendra N. Tawas, desain organisasi pada dasarnya menggambarkan kerangka yang mencakup pola tugas, wewenang, dan tanggung jawab, serta hubungan dan tata kerja yang beragam dalam sebuah organisasi. Desain organisasi adalah susunan keseluruhan dari elemen-elemen struktural dan interaksi di antara elemen-elemen tersebut yang digunakan untuk mengelola organisasi secara menyeluruh (Griffin, 2004: 352). Mueller (2014), mengutip Robbins (1990), menyatakan bahwa desain organisasi berkaitan dengan pembangunan dan perubahan struktur organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Desain organisasi berpengaruh terhadap kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan, mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan efisiensi, dan lainnya. (Bernhard Teweal, Adolfina, & Merinda H.ch. Pandowo, 2017, pp. 252–253)

B. Desain Organisasi Secara Umum

Pemahaman tentang berbagai jenis struktur sangat penting untuk menentukan pendekatan yang paling sesuai bagi sebuah organisasi. Robbins dan Judge (2013) mengidentifikasi tiga tipe utama desain organisasi yang sering diterapkan oleh berbagai jenis organisasi, yaitu struktur sederhana, birokrasi, dan struktur matriks.

1. Struktur Sederhana

Struktur sederhana adalah bentuk organisasi dengan tingkat departementalisasi yang rendah, rentang kendali yang luas, dan wewenang yang terpusat pada satu orang. Struktur ini biasanya datar, hanya memiliki dua atau tiga tingkat hierarki, dan minim formalisasi. Meskipun cepat, fleksibel, serta murah untuk dikelola, struktur sederhana memiliki kelemahan, yaitu tergantung pada satu individu dalam pengambilan keputusan, yang dapat memperlambat proses jika organisasi tumbuh lebih besar. Ketika struktur ini tidak disesuaikan seiring dengan perkembangan organisasi, pengambilan keputusan bisa menjadi lambat dan risiko kegagalan meningkat. Struktur sederhana umumnya

diterapkan dalam usaha kecil di mana pemilik sekaligus menjadi manajer. (Bernhard Teweal, Adolfina, & Merinda H.ch. Pandowo, 2017, p. 253)

2. Birokrasi

Birokrasi adalah desain organisasi yang sangat bergantung pada standardisasi. Ciri utamanya adalah adanya tugas-tugas rutin yang dilakukan melalui spesialisasi, aturan formal yang ketat, dan pengelompokan tugas dalam departemen fungsional. Wewenang terpusat dengan rentang kendali yang sempit, serta keputusan yang diambil berdasarkan rantai komando. Kelebihan birokrasi adalah efisiensinya dalam melaksanakan kegiatan yang sudah distandarkan, di mana keputusan terpusat dan sedikit membutuhkan inovasi di luar eksekutif senior. Namun, kelemahannya terletak pada ketergantungan berlebihan terhadap aturan, sehingga sulit beradaptasi saat menghadapi situasi yang tidak sesuai dengan prosedur yang ada. (Bernhard Teweal, Adolfina, & Merinda H.ch. Pandowo, 2017, pp. 254–255)

3. Struktur Matriks

Struktur matriks merupakan gabungan antara struktur fungsional dan produk. Masing-masing struktur ini mempunyai kelebihan dan kekurangan. Struktur fungsional mengumpulkan para ahli di satu tempat, namun sulit mengkoordinasikan mereka untuk proyek tertentu. Struktur produk memudahkan koordinasi proyek, tetapi bisa menimbulkan duplikasi tugas. Struktur matriks mencoba menggabungkan kelebihan keduanya, yaitu ahli yang terfokus dan koordinasi yang baik. Namun, struktur ini juga memiliki tantangan, seperti adanya dua atasan untuk satu karyawan dan potensi konflik antar departemen. Intinya, struktur matriks adalah upaya untuk mencapai harmonisasi dan koordinasi yang baik, namun juga membawa kompleksitas tambahan dalam pengelolaan organisasi. (Bernhard Teweal, Adolfina, & Merinda H.ch. Pandowo, 2017, pp. 255–256)

Struktur organisasi sederhana, birokrasi, dan matriks memiliki karakteristik dan kesesuaian yang berbeda. Struktur sederhana sangat fleksibel namun rentan terhadap kesalahan jika terlalu bergantung pada satu orang. Birokrasi sangat efisien untuk tugas-tugas rutin namun kurang fleksibel dalam menghadapi perubahan. Struktur matriks mencoba menggabungkan kelebihan keduanya, yaitu keburukan dan efisiensi, namun kompleksitasnya dapat menimbulkan konflik dan kebingungan. Pilihan struktur organisasi yang tepat tergantung pada ukuran organisasi, jenis industri, tingkat kedekatan lingkungan, dan tujuan strategi organisasi. Organisasi kecil dan dinamis mungkin lebih cocok dengan struktur sederhana, sementara organisasi besar dengan banyak produk dan proyek kompleks mungkin lebih cocok dengan struktur matriks. Birokrasi cocok untuk organisasi yang memiliki tugas-tugas rutin dan standar yang tinggi. Intinya, tidak ada struktur organisasi yang sempurna, semuanya memiliki kelebihan dan kekurangan. Pemilihan struktur yang tepat merupakan keputusan strategi yang harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi spesifik organisasi.

C. Elemen-Elemen Desain Organisasi

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam desain organisasi yang mendefinisikan cara berbagai bagian dalam organisasi berinteraksi dan bekerja sama

untuk mencapai tujuan. Struktur ini memberikan kerangka yang jelas mengenai bagaimana tugas, tanggung jawab, dan wewenang didistribusikan di antara anggota organisasi. Dengan adanya struktur yang baik, organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya dan meningkatkan efisiensi operasional.(P Stephen Robbins, n.d., p. t.h)

Struktur organisasi biasanya digambarkan dalam bentuk bagan yang menunjukkan hierarki, departemen, dan jalur komunikasi di dalam organisasi. Ada beberapa jenis struktur organisasi, termasuk struktur fungsional, divisional, matriks, dan tim. Masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan tergantung pada tujuan dan ukuran organisasi. Misalnya, struktur fungsional memungkinkan spesialisasi tugas dan efisiensi dalam pelaksanaan fungsi tertentu, sedangkan struktur matriks mengedepankan kolaborasi antar departemen untuk menangani proyek kompleks.(Bernhard Teweal, Adolfina, & Merinda H.ch. Pandowo, 2017)

Struktur organisasi juga berperan penting dalam mengatur alur informasi dan pengambilan keputusan. Dalam organisasi yang memiliki struktur jelas, informasi dapat mengalir dengan lebih baik, dan keputusan dapat diambil dengan cepat dan tepat. Hal ini sangat penting untuk respons terhadap perubahan dan tantangan di lingkungan bisnis yang dinamis. Di sisi lain, struktur yang terlalu kaku dapat menghambat inovasi dan adaptasi terhadap perubahan, sehingga organisasi harus menyesuaikan strukturnya sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah salah satu elemen penting dalam desain organisasi yang mencerminkan nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai pengikat yang menciptakan identitas bagi organisasi dan memberikan pedoman bagi perilaku individu dan kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, sementara budaya yang lemah dapat mengakibatkan konflik, ketidakpuasan, dan rendahnya produktivitas.(P Stephen, Robbins & A Timothy, 2013, pp. 402–407)

Budaya organisasi terbentuk dari berbagai faktor, termasuk sejarah organisasi, pengalaman para pendiri, dan interaksi antar karyawan. Nilai-nilai inti yang dipegang oleh organisasi menjadi dasar bagi pengambilan keputusan, pola komunikasi, dan hubungan antar individu. Misalnya, sebuah organisasi yang mengutamakan inovasi akan mendorong budaya yang terbuka terhadap ide-ide baru, eksperimen, dan toleransi terhadap kegagalan. Sebaliknya, organisasi yang lebih konservatif mungkin lebih fokus pada prosedur dan kepatuhan terhadap aturan yang ada.(Bernhard Teweal, Adolfina, & Merinda H.ch. Pandowo, 2017, pp. 81–85)

Struktur organisasi juga mempengaruhi budaya organisasi. Sebuah struktur yang hierarkis cenderung menciptakan budaya yang formal dan birokratis, di mana komunikasi lebih terbatas dan pengambilan keputusan terpusat. Di sisi lain, struktur yang lebih datar dan fleksibel dapat mendukung budaya yang kolaboratif, di mana karyawan merasa lebih memiliki otoritas dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyelaraskan struktur dan budaya agar dapat mendukung tujuan strategis yang ingin dicapai.

3. Proses dan Sistem Organisasi

Proses dan sistem organisasi merupakan elemen penting dalam desain organisasi yang berkaitan dengan bagaimana tugas dan aktivitas diorganisasikan, dijalankan, dan dikelola untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses organisasi mencakup langkah-langkah yang diambil untuk menyelesaikan tugas tertentu, sedangkan sistem organisasi merujuk pada struktur yang mendukung dan mengatur proses-proses tersebut. Dengan adanya proses dan sistem yang baik, organisasi dapat beroperasi secara efisien dan efektif, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, serta meningkatkan kinerja keseluruhan. (P Stephen, Robbins & A Timothy, 2013, pp. 48–50)

Proses dalam organisasi meliputi berbagai aktivitas yang terintegrasi, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Proses ini harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Misalnya, dalam menghadapi pasar yang dinamis, organisasi perlu mengembangkan proses yang responsif dan fleksibel agar dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perubahan permintaan dan preferensi konsumen. Selain itu, penggunaan teknologi informasi dalam proses bisnis dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi, mempercepat alur komunikasi, dan memudahkan pengambilan keputusan. (Bernhard Teweal, Adolfin, Merinda H.ch. Pandowo, 2017, pp. 112–115)

Sistem organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja yang mengatur interaksi antara berbagai proses. Sistem ini meliputi struktur organisasi, kebijakan, prosedur, serta mekanisme kontrol yang memastikan bahwa setiap elemen dalam organisasi berfungsi secara sinergis untuk mencapai tujuan bersama. Misalnya, sistem manajemen yang baik dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan koordinasi antar departemen, sehingga meminimalkan potensi konflik dan mempercepat pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan dan mengelola proses serta sistem yang sejalan dengan visi dan misi, sehingga dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal.

KESIMPULAN

1. Definisi Desain Organisasi

Desain organisasi merupakan proses penting yang melibatkan perencanaan dan penataan struktur serta sistem kerja dalam suatu organisasi. Dengan mengatur elemen-elemen seperti pembagian tugas, wewenang, dan komunikasi, desain organisasi bertujuan untuk menciptakan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Definisi ini mencerminkan pentingnya hubungan antar bagian dan bagaimana struktur yang baik dapat mengoptimalkan sumber daya, meningkatkan efisiensi, serta membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan yang ada.

2. Desain Organisasi Secara Umum

Dalam konteks umum, desain organisasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis utama, yaitu struktur sederhana, birokrasi, dan struktur matriks. Struktur sederhana, meskipun fleksibel dan mudah dikelola, sangat bergantung pada satu individu dalam pengambilan keputusan, yang dapat menghambat pertumbuhan. Birokrasi menawarkan efisiensi dalam menjalankan tugas rutin dengan menggunakan aturan formal, tetapi dapat menjadi kaku dan sulit beradaptasi dengan perubahan. Di sisi lain, struktur matriks menggabungkan elemen

fungsional dan produk, mendukung koordinasi yang lebih baik, namun juga membawa kompleksitas dalam pengelolaan dan potensi konflik antar departemen. Pemilihan desain organisasi yang tepat sangat tergantung pada kebutuhan dan karakteristik spesifik dari organisasi.

3. Elemen-Elemen Desain Organisasi

Elemen-elemen desain organisasi mencakup struktur organisasi, budaya organisasi, serta proses dan sistem yang mendukung operasional. Struktur organisasi mendefinisikan cara bagian-bagian berinteraksi untuk mencapai tujuan, sementara budaya organisasi mencerminkan nilai dan norma yang dianut oleh anggota. Keduanya saling mempengaruhi; struktur yang jelas dapat mendukung budaya kolaboratif, sedangkan budaya yang kuat dapat memperkuat efektivitas struktur yang ada. Proses dan sistem organisasi berfungsi untuk mengatur pelaksanaan tugas dan aktivitas, memastikan bahwa semua elemen berfungsi secara sinergis dalam mencapai tujuan. Dengan memahami dan menyelaraskan elemen-elemen ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan responsif terhadap perubahan yang terjadi di sekitarnya.

SARAN

Manajemen perlu secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan desain organisasi agar tetap relevan dengan perubahan bisnis. Pilihlah struktur yang sesuai dengan ukuran, industri, dan tujuan organisasi; misalnya, struktur sederhana untuk usaha kecil dan struktur matriks untuk organisasi besar. Selain itu, kembangkan budaya yang mendorong inovasi dan kolaborasi, agar karyawan merasa berperan dalam pengambilan keputusan. Pastikan juga bahwa proses dan sistem yang ada berjalan efisien, sehingga seluruh elemen dapat beroperasi secara harmonis untuk mencapai tujuan Bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernhard Teweal, Adolfina, Merinda H.ch. Pandowo, H. N. T. (2017). perilaku organisasi. In *cv.Patra media grafindo*.
- Gito, A. (2019). Pengaruh Desain Organisasi terhadap Pencapaian Tujuan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 45–60, 12.
- Handoko, H. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Iskandar, D. (2021). Kinerja Karyawan dan Desain Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 121–135, 10(2).
- P Stephen, Robbins & A Timothy, J. (2013). *Perilaku Organisasi*. Selmba Empat.
- P Stephen Robbins, & M. C. (n.d.). *Manajemen*. Erlangga.
- Supriyono, A. (2020). *Manajemen Desain Organisasi: Konsep dan Aplikasi*. Andi Offset.