

The background of the slide is a light gray gradient with several realistic water droplets of various sizes scattered across it. The droplets have highlights and shadows, giving them a three-dimensional appearance. The title text is centered horizontally and vertically in the upper half of the slide.

HUBUNGAN ANTAR ORGANISASI

DEDDY S BRATAKUSUMAH, PhD

2018

The background features a light gray gradient with several realistic water droplets of varying sizes scattered in the corners. A faint, circular watermark logo is visible in the upper center of the page.

STRUKTUR DAN TATA HUBUNGAN ORGANISASI

PENGERTIAN STRUKTUR ORGANISASI

- Struktur organisasi mendefinisikan hierarki orang dan departemen dalam organisasi serta bagaimana informasi mengalir dalam organisasi.
- Struktur organisasi menentukan bagaimana dan kapan informasi didistribusikan serta siapa yang membuat keputusan berdasarkan informasi yang tersedia.
- Bagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan.

PENTINGNYA STRUKTUR ORGANISASI

- Struktur organisasi penting karena memastikan bahwa ada operasi bisnis yang efisien dan jelas mendefinisikan pekerjaannya dan fungsinya.
- Struktur organisasi juga membantu mendefinisikan hierarki dan rantai komando.

KONSEP STRUKTUR ORGANISASI

- Struktur membantu memengaruhi perilaku dan hubungan pekerjaan dan fungsi
- Struktur mendefinisikan aktivitas dan proses yang berulang.
- Struktur menyediakan perilaku yang bertujuan dan berorientasi pada tujuan.

MERANCANG TATA HUBUNGAN ORGANISASI

1. Kembangkan pernyataan misi yang jelas untuk organisasi. Fokuskan struktur organisasi di sekitar pernyataan misi.
2. Pernyataan misi harus mencakup hubungan timbal balik antara pekerja di setiap tingkatan serta menginspirasi inovasi dan memastikan efisiensi.
3. Putuskan apakah struktur organisasi akan tersentralisasi dan formal atau terdesentralisasi dan informal.
 - Untuk organisasi terpusat dan formal, struktur organisasi mengambil lebih dari pendekatan top-down dengan peran kerja yang didefinisikan secara ketat.
 - Untuk organisasi desentralisasi dan informal, ada lebih banyak pendekatan kooperatif dengan pekerja yang sering melakukan berbagai fungsi.

MERANCANG TATA HUBUNGAN ORGANISASI

4. Struktur organisasi dapat berdasarkan departemen atau berdasarkan proyek atau proses tertentu. Struktur organisasi berbasis departemen sering dibagi menjadi fungsi–fungsi lini (seperti pada bagian produksi) dan fungsi staf (seperti pada bagian sumber daya manusia).
5. Desain keseluruhan rantai komando untuk organisasi. Jika ada satu direktur atau pemimpin keseluruhan tunggal, tentukan judul untuk peran itu. Jika ada pemimpin ganda atau ganda, bagilah fungsi perusahaan secara keseluruhan di antara berbagai peran sedemikian rupa sehingga ada kesatuan komando yang jelas.

MERANCANG TATA HUBUNGAN ORGANISASI

6. Tambahkan peran bawahan ke rantai komando. Tentukan proses pelaporan dari bawahan ke penyelia dan berikan kelonggaran untuk keadaan khusus (seperti keadaan darurat). Tunjukkan jika dan bagaimana interaksi lintas departemen atau proyek akan berlangsung.
7. Tentukan wewenang dan tanggung jawab untuk ditugaskan ke setiap posisi dalam struktur organisasi. Minimalkan fungsi yang tumpang tindih. Selain itu, usahakan untuk meminimalkan kemungkinan kebingungan oleh bawahan mengenai pengawas mana yang dapat diajak berkonsultasi untuk masalah tertentu.

DAMPAK STRUKTUR ORGANISASI

1. Perilaku bagaimana orang bertindak dan bekerja
2. Motivasi pekerja
3. Performa
4. Kerja tim dan kerja sama
5. Hubungan antarkelompok dan antardepartemen

The background features a light gray gradient with several realistic water droplets of various sizes scattered in the corners. A faint, circular watermark logo is visible in the center of the page.

TYPE STRUKTUR ORGANISASI

STRUKTUR ORGANISASI

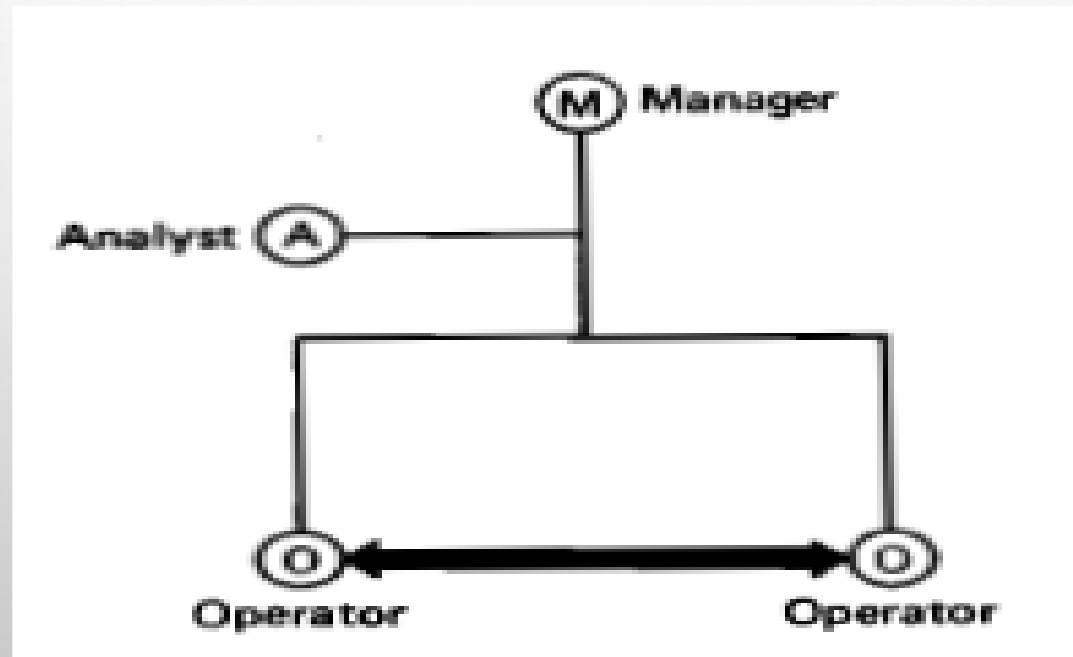
Struktur Organisasi memerlukan 2 Faktor Dasar:

1. Pemisahan pekerja atau staf pada tugas-tugas yang khas
2. Keberhasilan dari koordinasi diantara tugas-tugas tersebut

(Adaptasi dari MINTZBERG, 1993)

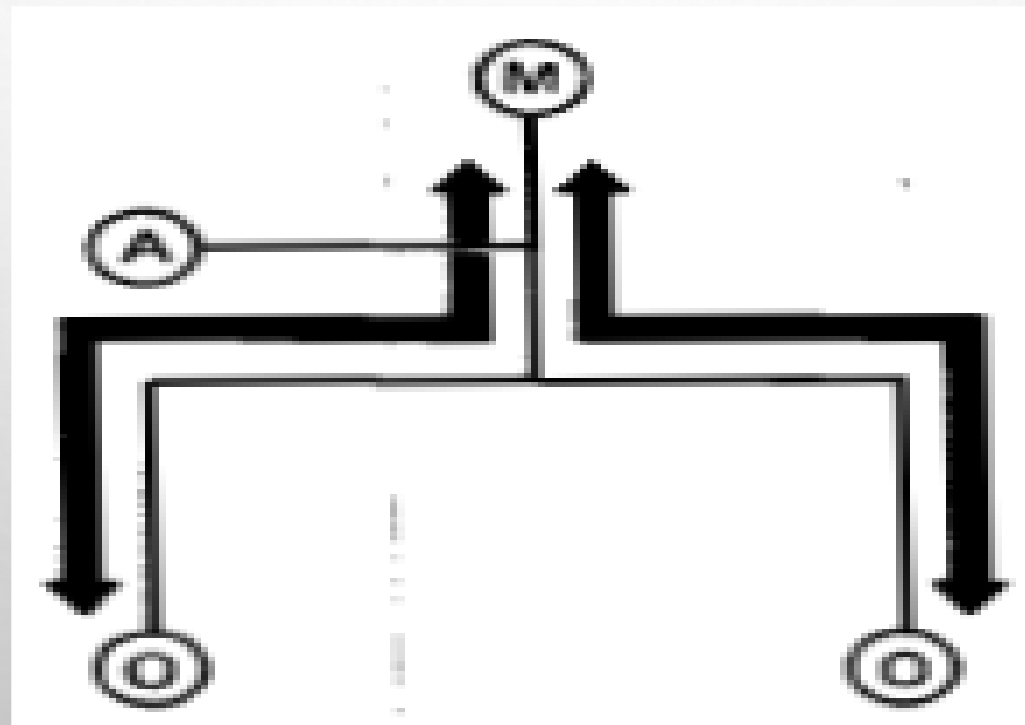
MEKANISME KOORDINASI

1. **Mutual adjustment** achieves the coordination of work by the simple process of informal communication.



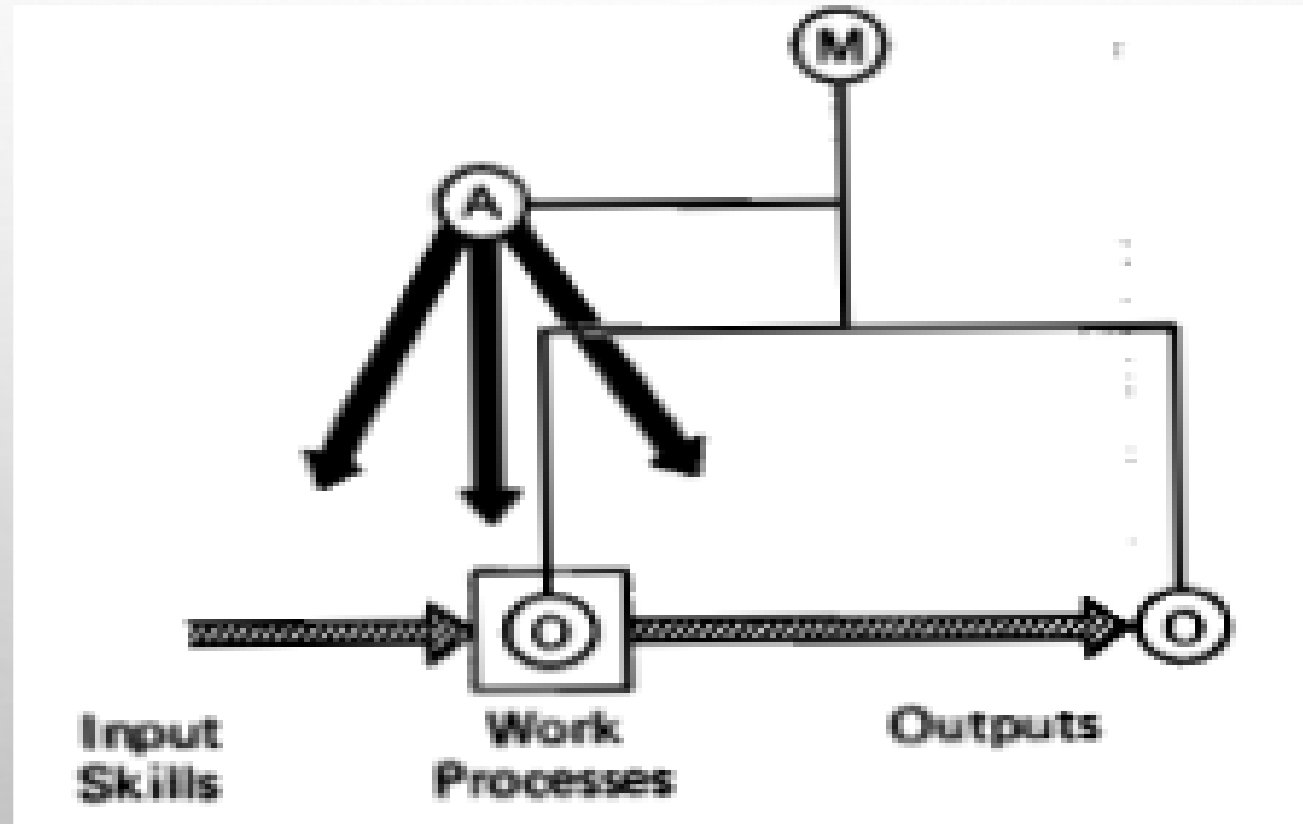
MEKANISME KOORDINASI

2. **Direct supervision** achieves coordination by having one person take responsibility for the work of others, issuing instructions to them and monitoring their actions



MEKANISME KOORDINASI

3. **Work Processes are standardized** when the contents of work are specified, or programmed

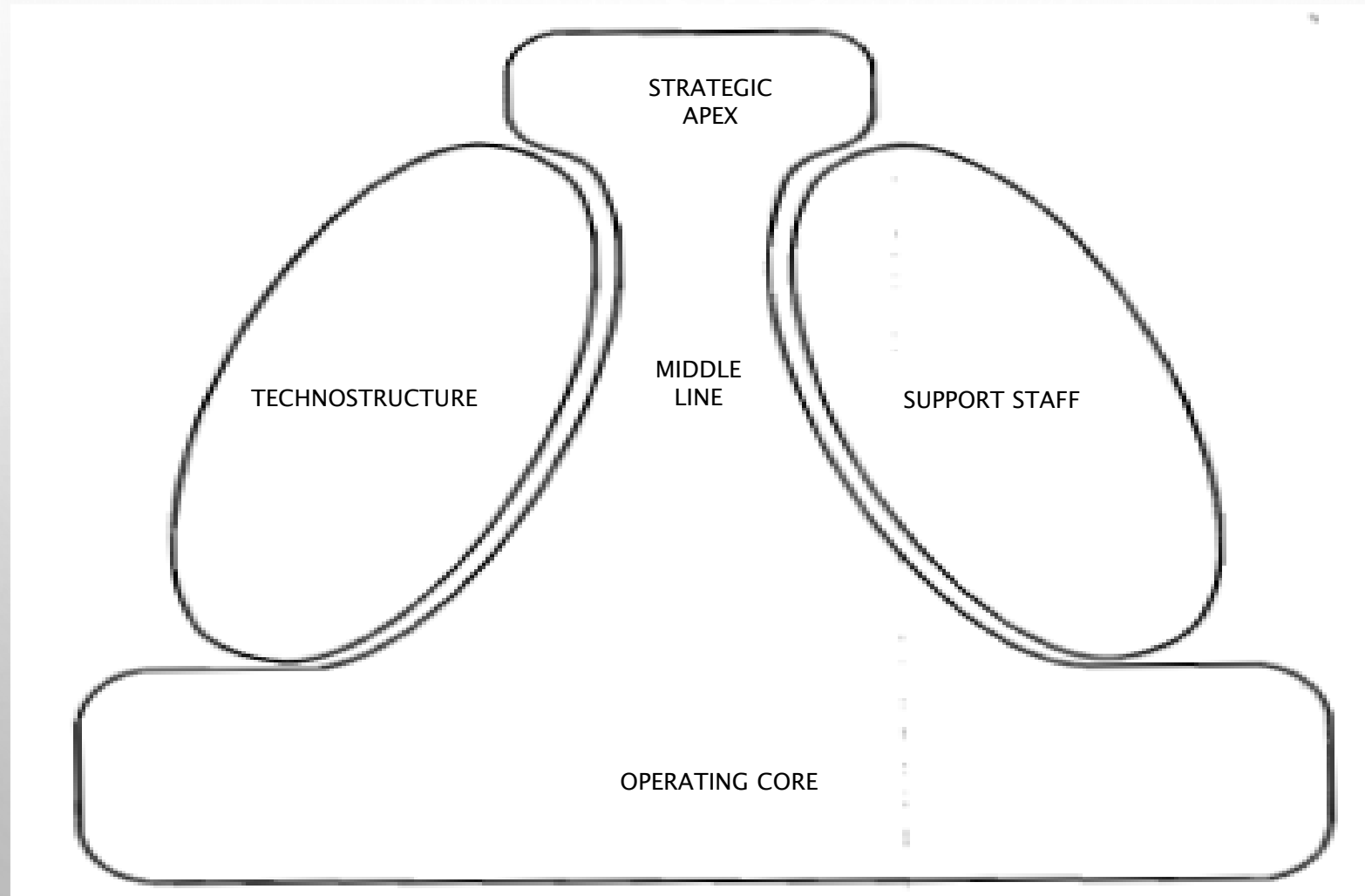


MEKANISME KOORDINASI

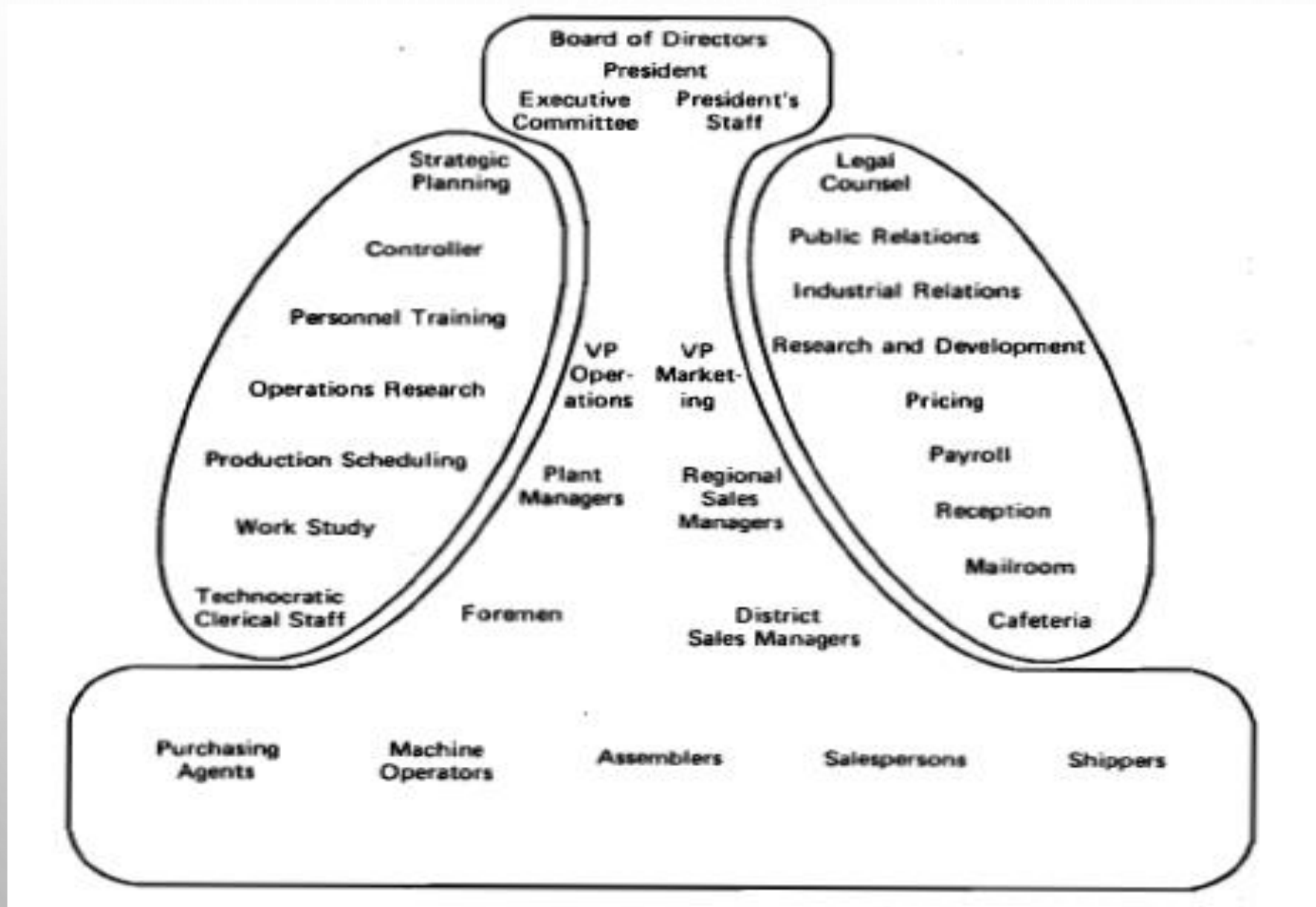
4. **Outputs are standardized** when the results of work are specified
5. **Skills (and Knowledge) are standardized** when the kind of training required to perform the work is specified.

(MINTZBERG, 1993)

LIMA KOMPONEN DASAR ORGANISASI



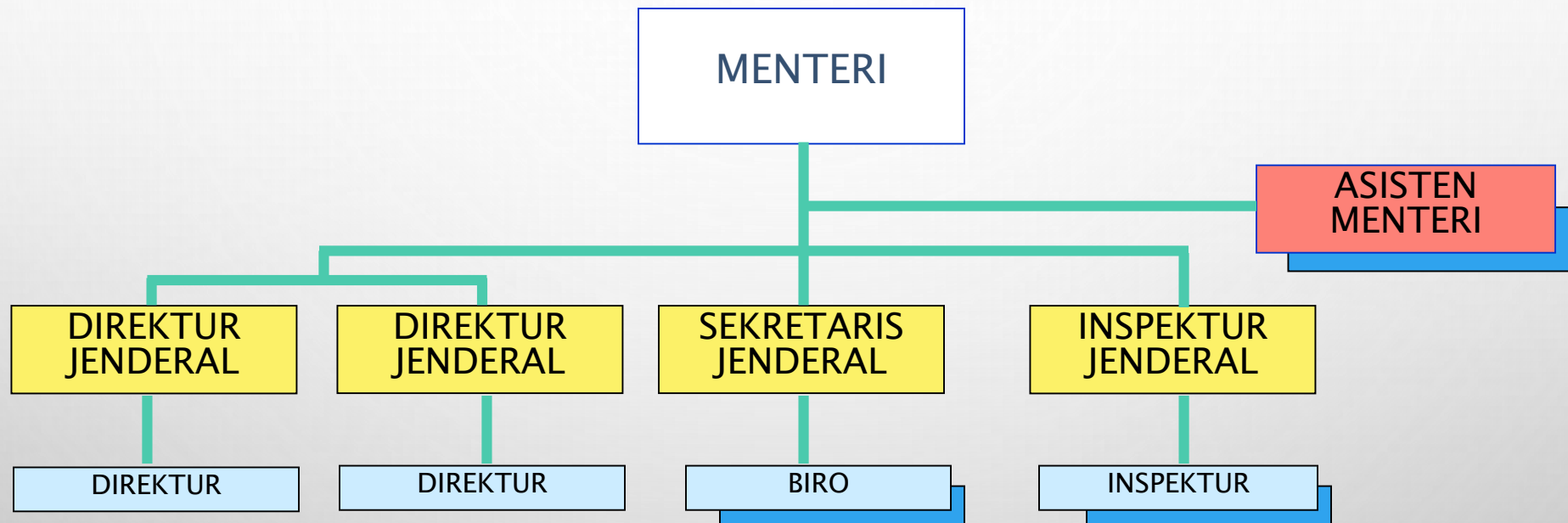
CONTOH LIMA KOMPONEN DASAR ORGANISASI



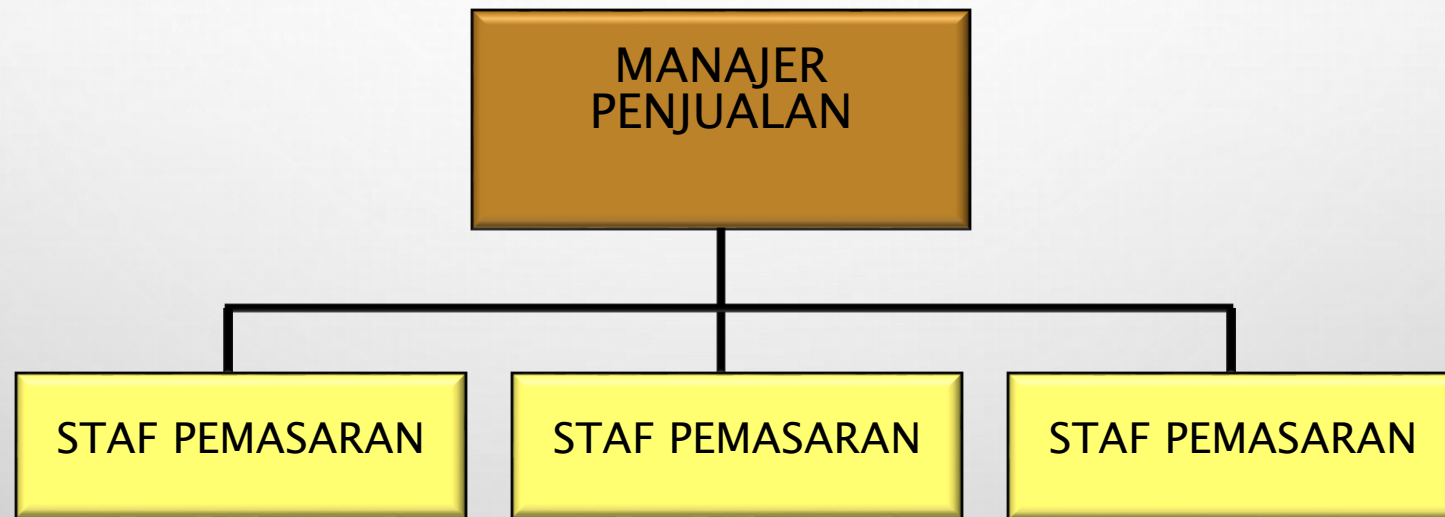
KONFIGURASI STRUKTUR ORGANISASI

<i>Structural Configuration</i>	<i>Prime Coordinating Mechanism</i>	<i>Key Part of Organization</i>	<i>Type of Decentralization</i>
Simple Structure	Direct supervision	Strategic apex	Vertical and horizontal centralization
Machine Bureaucracy	Standardization of work processes	Technostructure	Limited horizontal decentralization
Professional Bureaucracy	Standardization of skills	Operating core	Vertical and horizontal decentralization
Divisionalized Form	Standardization of outputs	Middle line	Limited vertical decentralization
Adhocracy	Mutual adjustment	Support staff ⁴	Selective decentralization

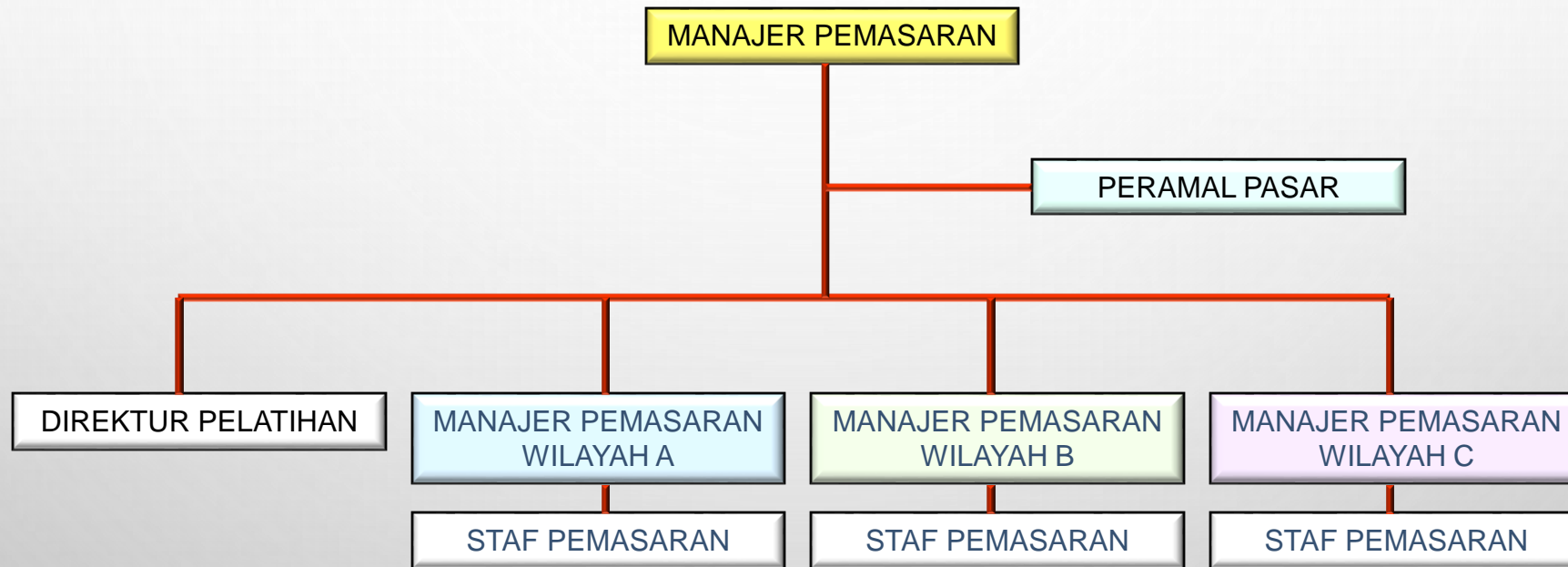
ORGANISASI STAF



ORGANISASI LINI



ORGANISASI LINI DAN STAF





ORGANISASI DAN MANAJEMEN

KARAKTERISTIK ORGANISASI

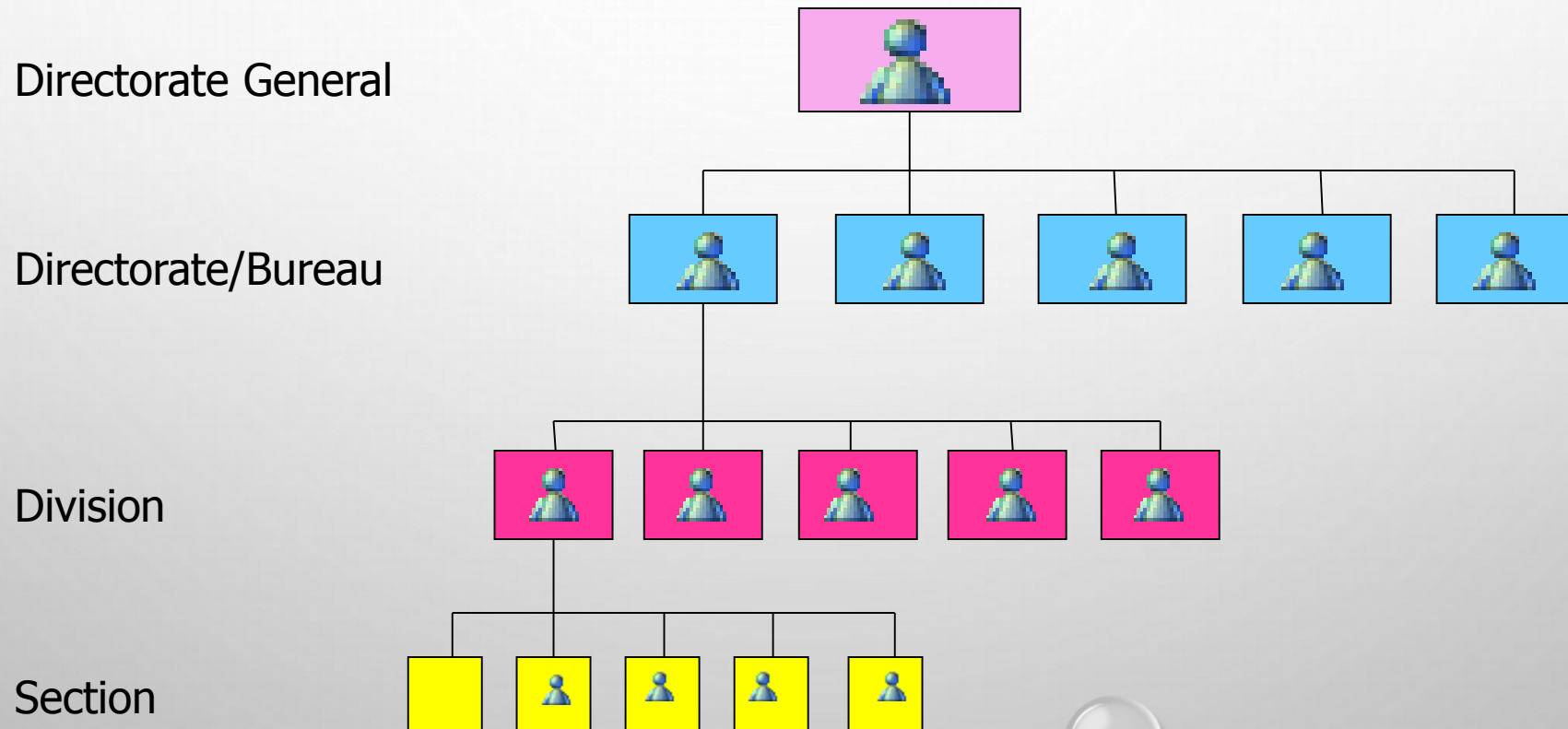
- Organization is the **anatomy**, management the **physiology**, of administration.
- Organization is the **structure**; management is the **functioning** of administration.

(WALDO, 1955)

ORGANIZATION

II

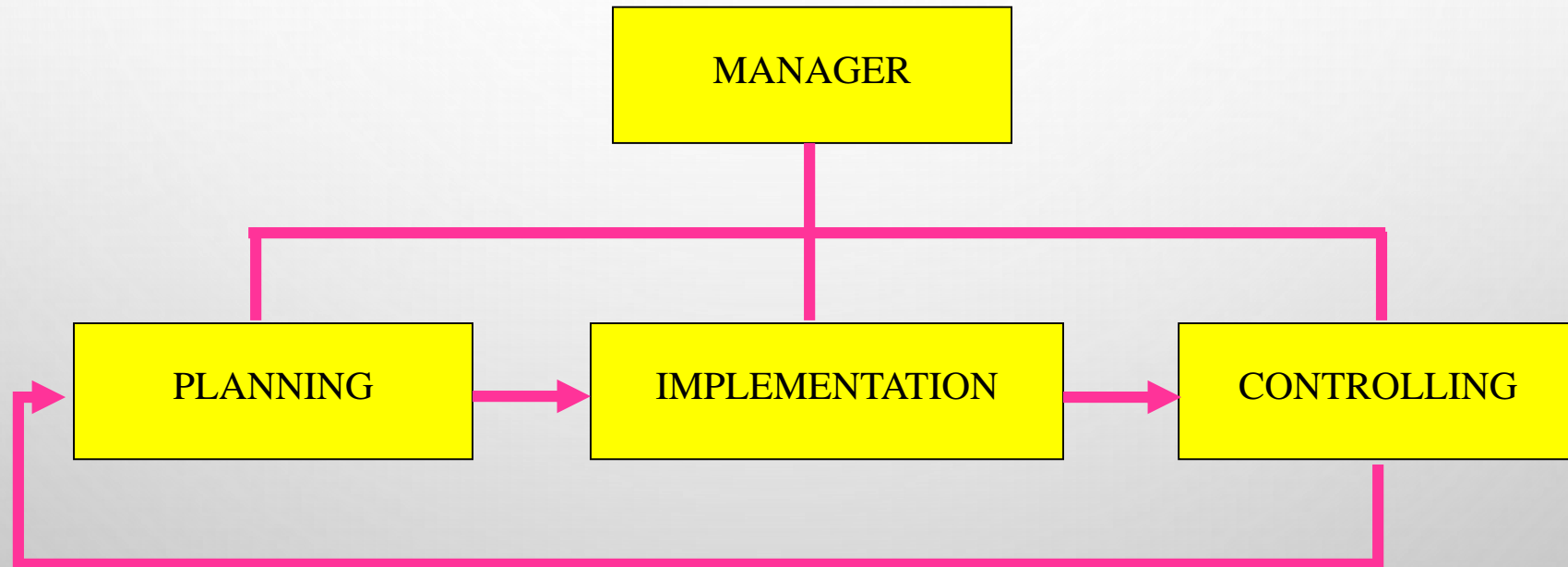
STRUCTURE ↔ HIERARCHY



MANAGEMENT

||

FUNCTION



PERBEDAAN ORGANISASI SWASTA DAN PUBLIK

NO	IHWAL	SWASTA	PUBLIK
1	TUJUAN	MENDAPATKAN KEUNTUNGAN	BUKAN UNTUK MENDAPATKAN KEUNTUNGAN. UTAMANYA MELAYANI DAN MEMBERDAYAKAN MASYARAKAT
2	SUMBER DANA	MODAL SENDIRI ATAU PINJAMAN	ANGGARAN PEMERINTAH ATAU DONASI
3	TARGET PELAYANAN	PELANGGAN	ORGANISASI LAIN, PEMERINTAHAN, MASYARAKAT
4	KEPEMIMPINAN	DITENTUKAN OLEH PEMILIK MODAL	DIPILIH OLEH PARA PIHAK ATAU ATASAN
5	BUDAYA ORGANISASI	FOKUS PADA BISNIS DAN KEUANGAN	ORIENTASI PADA PELAYANAN MASYARAKAT
6	OBJEK PAJAK	OBJEK PAJAK	BUKAN OBJEK PAJAK
7	STAF	PEGAWAI BERGAJI	PEGAWAI BERGAJI, SUKARELAWAN ATAU HONRER

“....Good organization structure does not by itself produce good performance,but poor organization structure makes good performance impossible no matter how good the individual managers may be....”

(Drucker, 1989)