

## URGENSI DESAIN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI

Hesti Kusumaningrum<sup>1</sup>, Siti Fatikhatus Sya'adah<sup>2</sup>, Nabila Cesya Rahmalia<sup>3</sup>

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta<sup>1,2&3</sup>

[hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id](mailto:hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id)<sup>1</sup>, [fatiksaadah@gmail.com](mailto:fatiksaadah@gmail.com)<sup>2</sup>, [nabilacesyarahmalia@gmail.com](mailto:nabilacesyarahmalia@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstract

*Facing the progress of an increasingly sophisticated era, of course, the right steps are needed to dare to advance in the face of the era of the rise of organizational development, so that taking steps for the future is certainly very concerned, especially making organizational design, the urgency of making organizational design determines taking the right strategy. Through taking the right strategy in the organizational structure, the organization can facilitate the exchange of knowledge and communication between members and uphold the moral standards and performance of employees to be more professional. This research uses a literature study methodology, retrieving this data source through analysis of various literature sources. The results of this discussion provide an understanding that strategies are assembled to organize and implement strategies to achieve various predetermined goals while maintaining and expanding organizational activities. With an organizational structure that is flexible and in line with current developments, organizations can more easily adapt and move quickly to anticipate changes. After going through this research, it can be seen that there is an urgency from the existence of an organizational structure to its strategy in the organization. The organizational structure also determines the arrangement of interaction patterns and leads to the achievement of the performance set by the organization. Therefore, organizations must continue to develop and update their organizational structure to remain relevant and effective in achieving their goals.*

**Keywords:** *Organizational Design; Urgency; Strategy; Structure; Performance.*

**Abstrak:** Menghadapi kemajuan zaman yang semakin canggih tentunya diperlukan Langkah yang tepat untuk beranii maju dalam menghadapi era kebangkitan perkembangan organisasi, sehingga pengambilan langkah untuk kedepannya tentu sangat diperhatikan terlebih lagi membuat desain organisasi, urgensi membuat desain organisasi sangat menentukan pengambilan strategi yang tepat. Melalui pengambilan strategi yang tepat dalam struktur organisasi, maka organisasi dapat memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan komunikasi antar anggota dan menjunjung tinggi standar moral dan kinerja para pegawai menjadi lebih profesional. Penelitian ini menggunakan metodologi studi kepustakaan, pengambilan sumber data ini melalui analisis dari berbagai sumber literatur. Adapun hasil dari pembahasan ini memberikan pemahaman bahwa strategi dirangkai untuk mengatur dan melaksanakan strategi untuk mencapai berbagai tujuan yang telah ditentukan dengan tetap mempertahankan dan memperluas kegiatan organisasi. Dengan struktur organisasi yang fleksibel dan sejalan dengan perkembangan saat ini, organisasi dapat lebih mudah beradaptasi dan bergerak cepat mengantisipasi perubahan. Setelah melewati riset ini maka dapat diketahui bahwa terdapat urgensi dari adanya struktur organisasi terhadap strateginya dalam organisasi. Struktur

organisasi juga menentukan pengaturan pola interaksi dan mengarah pada pencapaian kinerja yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus terus mengembangkan dan memperbarui struktur organisasinya agar tetap relevan dan efektif dalam mencapai tujuannya.

**Kata Kunci:** Desain Organisasi; Urgensi; Strategi; Struktur; Kinerja.

## **PENDAHULUAN**

Budaya organisasi mengalami kebangkitan di era perkembangan yang menandakan bahwa itu adalah strategi manajemen untuk menciptakan organisasi yang canggih. Dalam budaya canggih seperti Indonesia, terdapat banyak jenis organisasi saat ini. Saat ini, organisasi memainkan peran penting baik di sektor publik (negara) maupun komersial. Karena organisasi memerlukan kolaborasi antar individu yang terlibat dalam kegiatan terkait untuk mencapai tujuan publik seperti pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka organisasi merupakan komponen utama. Organisasi merupakan suatu kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sri Novi Handayani, et al., 2024). Tujuan-tujuan tersebut di dalam organisasi tidak akan dapat tercapai apabila organisasi tersebut tidak memiliki sumber daya baik sumber daya sumber daya manusia, alam, keuangan serta informasi untuk mencapainya. (Griffin, 2002) Sumber daya manusia mempunyai pengaruh besar dalam keberhasilan organisasi. Secara umum, tingkat fleksibilitas, struktur desentralisasi, dan budaya profesional sebuah tim atau organisasi yang didasarkan pada norma dan nilai yang mendukung otonomi dan pengendalian diri pekerja meningkat seiring dengan jumlah orang dan tingkat keterampilan di dalamnya.

Organisasi sendiri dapat menjadi wadah yang akan dapat membantu mahasiswa mewujudkan apa yang ingin mereka capai, misalnya meningkatkan kemampuan komunikasi mereka. Selain itu organisasi juga dapat membantu mereka meningkatkan prestasi mahasiswa dengan menjadikan mereka menjadi pribadi yang lebih aktif dalam diskusi di kelas serta memperluas wawasan mereka melalui interaksi dan pertukaran pendapat dari banyaknya orang yang mereka temui dalam organisasi (Nasrullah, 2024).

Suatu organisasi memerlukan proses pengorganisasian untuk mencapai tujuannya, dan struktur organisasi mencerminkan proses ini. Struktur organisasi ini memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan berbagi praktik terbaik serta komunikasi antar anggota. Selain itu, organisasi mempunyai kewajiban untuk menjunjung tinggi standar moral dan profesional dalam industrinya. Struktur organisasi menunjukkan kepada kita peran, tanggung jawab, dan bidang masing-masing orang atau unit serta keterkaitan vertikal dan horizontal yang terjalin antar unit tersebut. (Norlena, 2015) Sejalan dengan hal tersebut, Purwanto menjelaskan bahwa perusahaan melalui proses regulasi struktural, khususnya dalam penempatan staf, yang terkait dengan struktur kekuasaan dan peran dalam organisasi secara keseluruhan. (Purwanto, 2019)

Salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan dan gaya manajemen organisasi adalah struktur organisasinya. Selain meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengimplementasikan strateginya, struktur organisasi juga diyakini dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya keuangan yang dimilikinya saat ini (Munawir et al., 2014). Anggota-anggota sebuah organisasi memerlukan kerangka kerja yang stabil dan dapat dipahami yang menjadi landasan mereka bekerjasama kearah sasaran organisasi. Karena setiap organisasi memiliki lingkungan yang unik dan terlebih lagi jangkauan dan dampak yang bermacam-macam, merancang dan menyusun struktur organisasi tidaklah mudah. Perusahaan harus lebih mudah beradaptasi dan mengambil tindakan cepat karena perubahan lingkungan yang sangat cepat terjadi di era globalisasi. Arus Informasi menyebar dengan sangat cepat sehingga dapat melampaui batas antar negara, terdapat hambatan organisasi, dan bahkan batas geografis. Jika perubahan cepat dalam lingkungan bisnis tidak diantisipasi secara efektif, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kesuksesan perusahaan.

Suatu organisasi mungkin melakukan banyak penyesuaian terhadap prinsip-prinsip dan tata kelolanya sepanjang perjalanannya sebagai respons terhadap perubahan keadaan. Agar perusahaan dapat bertindak dengan cepat dalam mengantisipasi berbagai perubahan tersebut, maka saat ini struktur organisasi semakin fleksibel dan mengikuti kemajuan zaman, kini desain organisasi terbagi menjadi dua kategori desain yaitu desain organisasi tradisional yaitu desain organisasi kontemporer. Meskipun desain organisasi modern memiliki struktur yang lebih rumit yang terdiri dari kelompok kerja yang menjalankan tugas-tugas organisasi namun memiliki kelebihan, Kelebihannya adalah karyawan lebih terlibat dalam memperkuat organisasi, adapun desain tradisional memiliki struktur yang lebih sederhana dan lebih fungsional. (Mitrohardjono & Rosyidin, 2020) Oleh karena itu, suatu bisnis memerlukan strategi yang tepat, yang didukung oleh administrasi yang efisien, peralatan, dan organisasi yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Rencana atau tindakan yang digunakan untuk melaksanakan operasi dalam jangka pendek dan jangka panjang dikenal sebagai strategi organisasi.

Hubungan dan kolaborasi antar departemen dalam struktur organisasi di bawahnya memberikan landasan bagi keberhasilan strategi. Rencana yang dilaksanakan dengan baik pasti akan menghasilkan kinerja tinggi dalam organisasi. Kinerja organisasi adalah hasil yang ingin dicapai suatu organisasi dari tindakan individu yang bekerja di sana. Kinerja pada hakekatnya dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kinerja perusahaan dan kinerja karyawan (individu). Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan hasil kerja individunya. Kinerja organisasi, sebaliknya, merupakan puncak dari seluruh tugas yang diselesaikan oleh suatu perusahaan.

Performance kerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi. Dalam teori atribusi atau *Expectancy Theory*, dijelaskan bahwa kinerja (*Performance*) itu dipengaruhi oleh motivasi (*motivation*) dan kemampuan (*ability*) (Muhamad Zaryl Gapari, 2021).

Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan yang teridentifikasi dari masing-masing kelompok terkait melalui upaya metodis dan peningkatan berkelanjutan atas kapasitas organisasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut dikenal sebagai kinerja organisasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis metode deskriptif analitis. Berdasarkan penggalan data melalui metode studi kepustakaan (*Library Research*) dari berbagai sumber literatur (tertulis). Studi pustaka berkaitan dengan investigasi teoritis dan berbagai referensi yang terkait erat dengan literatur ilmiah merupakan subjek studi (Sugiyono & Kuantitatif, 2012). Selain menggunakan publikasi terbitan yang relevan dengan tujuan penelitian, portal berita online terpercaya menyediakan berita dan artikel untuk pengumpulan data penelitian ini. Sumber data untuk topik yang dipilih dapat diperoleh dari literatur terkait antara lain buku, jurnal, dan publikasi ilmiah. Mencari informasi mengenai objek atau variabel berupa catatan, buku, makalah, artikel, jurnal, dan berbagai laporan temuan penelitian terdahulu mengenai isu yang menjadi sasaran merupakan strategi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kepustakaan ini. Setelah itu, analisis isi digunakan untuk memeriksa data yang dikumpulkan. Analisis isi merupakan jenis analisis yang menjelaskan pembahasan secara mendalam tentang informasi yang telah tercantum pada sebuah literatur.

## HASIL

### 1. Pentingnya Membuat Desain Struktur Organisasi

Struktur organisasi suatu perusahaan tentu akan mempengaruhi keberhasilannya. Salah satu pengertian struktur organisasi adalah suatu sistem untuk mendefinisikan suatu organisasi. Mengenai jenis kerangka organisasi. Struktur organisasi mempunyai kelebihan dan kekurangan, dan hanya berfungsi bagi bisnis atau organisasi dalam keadaan tertentu atau pada tahap tertentu keberadaannya. Perusahaan tentunya akan mampu bertahan dalam kondisi yang baik ke depannya dengan menciptakan struktur kerja seperti ini. Selain itu, dalam mengatasi hambatan yang disebabkan oleh perubahan kondisi lingkungan yang tidak dapat diprediksi. Para manajer akan

mengurangi hal ambiguitas ketidakpastian dari lingkungan, karena hal ini pasti akan membahayakan efektivitas organisasi.

Terdapat solusi untuk mengurangi ketidakpastian yang disebabkan oleh lingkungan yakni melalui penyesuaian pada struktur organisasi. Lebih besar ketidakpastian, lebih besar juga kebutuhan fleksibilitas yang harus diberikan oleh suatu desain organisasi. Seorang manajer dapat memilih dari berbagai desain struktural dalam hal desain organisasi. Ini termasuk desain organisasi tradisional serta desain organisasi kontemporer, yang disebut sebagai desain organisasi yang lebih modern. Dengan pilihan tersebut, suatu organisasi dapat terus berinovasi dengan memanfaatkan informasi dan teknologi untuk mengembangkan, memproduksi, dan memasarkan produk baru bagi industri. Membuat koneksi adalah manfaat lain dari inovasi, dan desain organisasi dapat dibuat lebih fleksibel dengan memodifikasinya untuk memenuhi tuntutan dan tujuan tugas yang ada.

## **2. Peranan Strategi dalam Membentuk Struktur Organisasi**

Struktur organisasi juga berperan penting dalam strategi pengambilan keputusan, sehingga tepat dan mampu beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Karena struktur biasanya menggambarkan bagaimana membangun suatu kebijakan, dan struktur biasanya menggambarkan bagaimana mengalokasikan sumber daya. Oleh karena itu, strategi dikembangkan dan diterapkan untuk mempertahankan dan mengembangkan operasi organisasi di area baru guna menyeimbangkan lingkungan (seperti perubahan permintaan, perubahan sumber pasokan, perubahan kondisi ekonomi, perubahan), guna mencapai berbagai tujuan yang direncanakan dari segi kemajuan teknologi, dalam perkembangan dan aktivitas pesaing. Strategi juga mendukung pengambilan keputusan. Strategi adalah bagian dari pencapaian tujuan. Strategi adalah suatu bentuk atau tema yang memberikan kaitan pemersatu antara keputusan individu atau organisasi

## **3. Hubungan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Organisasi**

Saat membentuk sebuah organisasi, Anda juga harus menetapkan struktur organisasi. Begitu pula jika ingin mengetahui atau memahami gambaran suatu organisasi, lihatlah dan pelajarilah struktur organisasinya. Perancangan struktur organisasi dirancang dengan cermat untuk menjamin tercapainya organisasi yang efisien dan efektif. Efektivitas organisasi adalah atribut kunci yang muncul dari struktur yang terkoordinasi dengan baik, memungkinkan perusahaan untuk memenuhi tujuan dan sasaran kinerjanya dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Jelaslah bahwa efektivitas organisasi terkait erat dengan berbagai elemen struktur organisasi yang memiliki kesamaan dan bekerja secara harmonis untuk mencapai tujuan bersama. Manfaat utama dari struktur organisasi adalah tugas yang lugas, tidak ambigu, dan

berjangka panjang yang dijalankan oleh manajer dan karyawan. Penjelasan mengenai korelasi antara efektivitas dan struktur organisasi dapat dilihat pada uraian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Hakikat Struktur Organisasi

#### a. Struktur Organisasi

Secara umum, setiap perusahaan memiliki struktur organisasi. Dengan kata lain, pembuatan struktur organisasi merupakan suatu proses terencana dalam suatu usaha untuk melaksanakan tugas pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengawasan. Penetapan struktur organisasi merupakan tahap awal dalam memulai pelaksanaan kegiatan organisasi. Struktur organisasi menurut Stoner (1992) adalah susunan peran, departemen, dan posisi dalam suatu perusahaan. Pembagian formal, penggabungan, dan koordinasi tugas dan pekerjaan ditentukan oleh struktur organisasi. Menurut salah satu sudut pandang, struktur organisasi adalah suatu sistem kerja yang terdiri dari sejumlah penugasan, pelaporan, dan saluran komunikasi yang menghubungkan proyek individu dan kelompok. Lingkungan, teknologi, strategi, operasi, dan budaya merupakan dimensi, indikator, ringkasan, atau aspek yang mempengaruhi struktur organisasi. (Sunandar, 2012)

Kebanyakan orang setuju bahwa “anatomi organisasi yang memberikan dasar bagi berbagai fungsi organisasi” menggambarkan struktur organisasi. Struktur organisasi dapat dianggap sebagai suatu kerangka, mirip dengan anatomi makhluk hidup. “Kedudukan, perumusan peraturan dan prosedur, serta penetapan wewenang” merupakan topik utama dalam kerangka konsep struktur. Oleh karena itu, tujuan struktur adalah untuk mengendalikan ketidakpastian karyawan, atau setidaknya menguranginya. (Ivancevich et al., 2014) Struktur organisasi adalah deskripsi atau konfigurasi yang mencakup pendelegasian tanggung jawab, hubungan positif pemimpin-anggota, dan interaksi anggota-anggota dalam berfungsinya organisasi. (Nurlia, 2019)

Pembagian, pengelompokan, dan koordinasi formal tugas kerja dijelaskan oleh struktur organisasi. Kerangka kerja dan pengaturan pola interaksi yang ditetapkan suatu organisasi antara berbagai departemen, peran, dan individu yang mewakili berbagai tugas, tingkat wewenang, dan tanggung jawab dikenal sebagai struktur organisasinya. Kerangka kerja organisasi tersebut disebut sebagai desain organisasi (*organizational design*) dan bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan struktur organisasi (*organizational structure*). Oleh karena itu, membuat desain struktur organisasi sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang.

Struktur organisasi adalah pola tentang hubungan antara berbagai komponendan bagian organisasi.

### **b. Unsur-Unsur Struktur Organisasi**

Desain dan struktur organisasi saling terkait satu sam lain untuk membangun dan memodifikasi struktur organisasi untuk mencapai suatu tujuan, diperlukan desain. Terdapat komponen struktur organisasi yang memerlukan analisis. Struktur organisasi terdiri dari empat komponen utama, yaitu sebagai berikut:

- 1) Struktur harus disertai dengan strategi, agar suatu organisasi dapat berhasil, diperlukan strategi yang solid yang selaras dengan strukturnya. Sebelum membuat struktur organisasi, pastikan tujuan, misi, dan visi telah dinyatakan dengan jelas. langkah dasar untuk mengembangkan tujuan dan strategi operasional organisasi adalah visi dan misi.
- 2) Pembagian struktur berdasar kebutuhan organisasi dan hendaknya diisi oleh petugas yang ahli di bidangnya. Membagi total beban kerja menjadi beberapa tugas yang dapat dikelola sehingga baik individu maupun kelompok dengan rasa tanggung jawab yang kuat dapat melakukannya dengan mudah. Tidak ada yang dapat dilakukan jika tidak dapat dibagi menjadi tugas-tugas kecil yang pada akhirnya menjadi terlalu sulit untuk diselesaikan. Setiap tugas perlu dipecah menjadi beberapa bagian yang dapat dikelola berdasarkan tingkat keahlian individu dalam organisasi.
- 3) Tingkat hirarki, Struktur organisasi harus jelas dan tidak memiliki hubungan yang rumit. Pastikan siapa yang membuat laporan dan kepada siapa laporan itu dikirim. Hierarki organisasi adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan interaksi ini di dalam organisasi. Untuk menjaga akuntabilitas orang, interaksi top-line dan bottom-line diperlukan untuk menentukan siapa yang menjadi atasan dan siapa yang menjadi bawahan untuk menjalankan tanggung jawab yang ada.
- 4) Rentang kendali (kontrol), harus terkait dengan peningkatan kesejahteraan karyawan, layanan, dan organisasi. Alat yang digunakan dalam pengontrolan konvensional telah digantikan oleh teknologi informasi dan jaringan komputer. Jika dibandingkan dengan pengawasan tradisional, penggunaan teknologi informasi jauh lebih efisien dan efektif. (Daulai, 2019)

### **c. Fungsi Struktur Organisasi**

Adanya Struktur organisasi pada suatu organisasi sangatlah penting, terutama untuk kemampuannya berfungsi dengan sukses, efisien, dan rasional. Kesuksesan sama dengan efektivitas. Efisien berarti tepat akurat; itu tepat sasaran. Ketika sesuatu bersifat rasional, hal itu

dapat digunakan secara logis dan menghasilkan konsekuensi hasil yang diinginkan. Struktur organisasi mempunyai tujuan sebagai berikut:

1) Kejelasan Tanggung Jawab

Setiap orang dalam organisasi harus bertanggung jawab dan bertanggung jawab atas tindakan mereka. Setiap pegawai mempunyai kewajiban untuk memperhatikan pegawai yang lain dan diri mereka sendiri. Tentu saja setiap pegawai dalam suatu organisasi mempunyai akuntabilitas kepada pimpinan karena kewenangan atau pelaksanaannya harus diperhatikan.

2) Kejelasan Kedudukan

Kejelasan mengenai posisi yang memungkinkan anggota atau orang lain yang berada didalam struktur organisasi untuk berkolaborasi terhadap sesama, melakukan koordinasi dan berkomunikasi yang lebih baik dengan menangani tugas yang telah telah dipercayakan kepada pegawai.

3) Kejelasan Mengenai Jalur Hubungan

Kejelasan jalur hubungan mengacu pada keharusan bagi setiap pegawai dalam suatu perusahaan untuk memiliki kejelasan hubungan yang tergambar dalam struktur guna menjamin bahwa jalur penyelesaian suatu tugas akan lebih menguntungkan kedua belah pihak dan lebih efektif dalam setiap pelaksanaan kerja dan tanggung jawab.

4) Kejelasan Uraian Tugas

Memiliki uraian tugas yang jelas dalam hierarki organisasi akan memudahkan pemimpin dan atasan untuk mengawasi dan mempertahankan kendali. Karena uraian pekerjaannya yang jelas, maka pegawai lain yang akan melapor kepada atasannya dan akan bisa lebih berkonsentrasi pada tugas-tugasnya yang akan datang. (Juru, 2020).

## **2. Bentuk Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah pola resmi yang mengatur bagaimana tugas, teknologi, dan orang-orang dalam sebuah perusahaan berinteraksi. Ini berkaitan dengan cara perusahaan diorganisasi dan diatur. Desain organisasi adalah bentuk konkret dari struktur ini, yang mencakup bagaimana unit-unit organisasi disusun, bagaimana hubungan antar unit tersebut, serta siapa yang bertanggung jawab atas apa di dalam perusahaan (Waruwu, 2022). Struktur organisasi menentukan bagaimana pekerjaan dikelompokkan, dibagi, dan dikoordinasikan secara resmi. Ini juga menunjukkan bagaimana satu kelompok pekerjaan berhubungan dengan yang lainnya, dan setiap kelompok pekerjaan memiliki tanggung jawab dan kewenangan tertentu.

Proses manajerial dari pengorganisasian termasuk pembuatan keputusan mengenai penciptaan kerangka kerja semacam ini memungkinkan organisasi tersebut dapat bertahan dalam

keadaan yang baik pada masa kini hingga masa depan. Desain organisasi pun semakin berkembang hingga terbagi menjadi dua kategori yaitu desain Berikut ini beberapa bentuk struktur organisasi, organisasi tradisional dan desain organisasi kontemporer. Desain tradisional strukturnya sederhana, strukturnya bersifat fungsional, departemen yang ada dalam struktur sangat terbatas. Sedangkan desain organisasi kontemporer strukturnya lebih kompleks yang terdiri dari kelompok-kelompok kerja yang berfungsi sebagai kerja organisasi. (Robbins & Coulter, 2010) Adapun desain organisasi tradisional diantaranya sebagai berikut:

**a. Desain Organisasi Tradisional**

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang paling efisien dan efektif, seorang manajer dapat memilih untuk menggunakan model organisasi tradisional. Model ini terdiri dari beberapa jenis struktur, diantaranya:

1) Lini atau Garis

Bentuk organisasi yang sesuai untuk bisnis kecil adalah ketika wewenang mengalir secara langsung dari pimpinan tertinggi ke para pemimpin unit di tingkat menengah, kemudian turun ke tingkat bawah. Setiap pemimpin unit memiliki kontrol penuh di wilayahnya masing-masing. Karyawan menerima instruksi langsung dari pemimpin unit dan bertanggung jawab kepadanya. Namun, hubungan semacam ini tidak berlaku antar departemen atau unit lainnya. Organisasi terbagi menjadi unit kerja di beberapa tingkat. Wewenang mengalir secara vertikal dari pimpinan langsung ke pemimpin unit di tingkat bawah. Setiap unit kerja memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh, dengan komunikasi dan tanggung jawab berjalan secara vertikal melalui satu saluran. (Waruwu, 2022)

2) Fungsional

Ketika perusahaan kecil (kurang dari 15 karyawan) berkembang, pemiliknya mungkin kesulitan mengelola semua aspek bisnis sendiri. Mereka bisa kurang terampil dalam bidang seperti akuntansi, produksi, atau pemasaran. Untuk mengatasi ini, mereka perlu mempekerjakan spesialis dalam berbagai bidang. Struktur organisasi fungsional membantu mengelompokkan fungsi-fungsi utama perusahaan secara internal, memudahkan koordinasi antarbidang fungsional. Ini terutama berguna saat perusahaan mulai memperluas operasinya atau meningkatkan integrasi vertikal (Waruwu, 2022). Dalam struktur fungsional, setiap pimpinan memiliki wewenang di bidang spesialisasinya sendiri, memungkinkan pengembangan keahlian yang maksimal. Namun, rotasi pekerjaan antar anggota tim bisa sulit karena setiap orang memiliki tanggung jawab yang jelas dalam fungsi mereka masing-masing. (Dess et al., 2014)

### 3) Divisi

Struktur divisi dalam organisasi terdiri dari beberapa unit atau divisi yang beroperasi secara terpisah. Setiap unit atau divisi memiliki otonomi yang terbatas, dengan seorang manajer divisi bertanggung jawab atas kinerja dan memiliki kekuasaan strategis serta operasional atas unit tersebut. Meskipun manajer divisi memiliki tanggung jawab atas hasil unitnya, namun perusahaan induk biasanya berperan sebagai pengawas eksternal untuk mengkoordinasikan dan mengontrol berbagai divisi. Dalam struktur divisi, perusahaan induk juga sering memberikan dukungan seperti keuangan dan hukum. (Wahongan, 2011)

Keunggulan dari struktur divisi terletak pada fokusnya pada hasil. Manajer divisi bertanggung jawab atas produk dan layanan yang dihasilkan oleh unitnya. Namun, kelemahan dari struktur ini adalah kemungkinan terjadinya duplikasi kegiatan dan penggunaan sumber daya yang berlebihan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan biaya dan mengurangi efisiensi. (Muljawan, 2019)

#### **b. Desain Organisasi Kontemporer/Modern**

Seorang manajer dalam dunia bisnis saat ini sering menemui tantangan karena desain hirarki tradisional yang kurang sesuai dengan lingkungan yang semakin berubah dan kompleks. Untuk menghadapi permintaan pasar yang menginginkan organisasi, fleksibel, dan inovatif, perusahaan harus lebih responsif terhadap kebutuhan pelanggan, karyawan, dan pihak lain yang terlibat dalam organisasi. Konsep organisasi yang lebih baru menjadi semakin penting untuk menyesuaikan diri dengan dinamika pasar yang terus berkembang. (Wahongan, 2011) Adapun jenis struktur organisasi kontemporer yaitu:

#### 1) Struktur Tim

Dalam struktur tim, keseluruhan organisasi terdiri dari sejumlah tim kerja yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan organisasi. Pemberdayaan karyawan menjadi sangat penting dalam konteks ini karena tidak ada hierarki manajerial yang kaku dari atas ke bawah. Sebagai gantinya, setiap tim diberi kebebasan untuk merancang pekerjaan mereka sesuai dengan yang mereka anggap terbaik. Namun demikian, setiap tim juga bertanggung jawab atas semua aspek pekerjaan dan hasil kerja dalam bidang mereka masing-masing. (Wahongan, 2011)

Dalam organisasi yang lebih besar, struktur tim ini melengkapi apa yang umumnya dikenal sebagai struktur fungsional atau divisi. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk tetap memiliki efisiensi birokrasi yang diperlukan, sambil juga memberikan fleksibilitas yang diberikan oleh tim-tim yang bertanggung jawab atas tugas-tugas spesifik. Dengan

demikian, struktur berbasis tim memberikan keseluruhan organisasi kerangka kerja yang lebih fleksibel dan adaptif, dengan penekanan pada kerja tim dan otonomi yang lebih besar bagi anggota tim.

## 2) Matriks

Struktur organisasi matriks adalah sebuah pendekatan yang menggabungkan elemen-elemen dari struktur fungsional dan divisi. Dalam struktur ini, departemen fungsional seperti pemasaran, produksi, dan teknik bergabung dengan kelompok produk atau proyek tertentu. Para anggota tim bekerja di bawah dua manajer, yaitu manajer proyek dan manajer fungsional mereka. Struktur matriks cocok untuk proyek-proyek yang kompleks dan melibatkan rekrutan sementara dari berbagai bidang fungsional seperti produksi, keuangan, dan pemasaran. (Waruwu, 2022)

Para pekerja yang direkrut biasanya memiliki keahlian khusus yang diperlukan untuk proyek tersebut. Kelebihannya adalah penggunaan sumber daya menjadi lebih efisien dan organisasi dapat beradaptasi dengan cepat terhadap situasi yang berubah. Namun, ada juga beberapa kelemahan seperti kesulitan dalam beradaptasi bagi beberapa anggota tim, penurunan moral para pekerja jika rotasi proyek tidak dilakukan dengan baik, dan potensi pembatasan kebebasan manajer jika hierarki tidak jelas dan komunikasi kurang efektif. (Dess et al., 2014)

## 3) Organisasi Tanpa Batas

Merancang sebuah organisasi yang mampu mengakomodasi strategi perusahaan, sesuai dengan tuntutan lingkungan, dan dapat dilaksanakan secara efektif merupakan tugas yang menantang bagi manajer. Biasanya, solusi yang paling efektif melibatkan kombinasi berbagai jenis organisasi. Ketika organisasi dihadapkan pada tekanan eksternal, keterbatasan sumber daya, dan penurunan kinerja, cenderung untuk lebih memusatkan perhatian pada masalah internal daripada menjalin hubungan yang lebih baik dengan pihak eksternal.

Pada titik ini, manajer bisa memanfaatkan waktu ini untuk menganalisis dengan cermat kegiatan dalam rantai nilai mereka dan mengevaluasi kemungkinan adopsi elemen-elemen organisasi yang modular, virtual, dan bebas hambatan. Dalam proses perancangan organisasi, ada dua hal yang perlu diperhatikan oleh manajer. Pertama, mereka perlu mengembangkan mekanisme yang memastikan koordinasi dan integrasi yang efektif antara berbagai bagian organisasi. Kedua, manajer harus menyadari nilai dari membangun hubungan yang kuat dan berkelanjutan dengan pemangku kepentingan baik dari internal maupun eksternal. (Dess et al., 2014)

### **3. Hubungan Strategi dengan Struktur Organisasi**

Proses pengorganisasian, pengelolaan, dan pelaksanaan kendali atas berbagai sumber daya perusahaan melalui berbagai teknik untuk mencapai tujuan dan menghasilkan hasil yang berorientasi pada saat ini dan masa depan dikenal sebagai strategi. Mendesain organisasi perlu didasarkan pada strategi. Strategi itu pula yang menentukan struktur. Selain memberikan rekomendasi mengenai penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan, strategi juga menawarkan arah yang terintegrasi bagi organisasi dan berbagai tujuannya. Lingkungan eksternal perusahaan menghadirkan risiko dan kesulitan bagi strategi menghubungkan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya. (Irmanto & Ridwan, 2021)

Struktur organisasi suatu organisasi adalah susunan jabatan-jabatan manajemen yang ada di dalamnya. Hal ini merupakan hasil dari introspeksi dan pemahaman tentang peran perencanaan dalam mendefinisikan kekuasaan, akuntabilitas, dan pengetahuan para konstituennya. Pada kenyataannya, mencapai tujuan organisasi itu sulit karena memerlukan definisi yang tersurat dan tersirat. Membangun rencana yang baik tidak ada gunanya jika tidak dilaksanakan bersamaan dengan struktur manajemen organisasi yang dirancang dengan matang. Perumusan strategi dirancang untuk memastikan bahwa perusahaan telah melaksanakan rencananya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuannya. (Mulyanagara & Ali, 2023)

Sementara itu, strategi dikembangkan untuk organisasi baru sebagai pedoman pengembangan struktur organisasi. Oleh karena itu, Agar suatu bisnis dapat berfungsi secara harmonis, efektif dan efisien, pengurus harus benar-benar memahami SOP. Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu pedoman, bagaimana karyawan dapat menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap posisi dalam organisasi memiliki SOP yang berbeda dengan posisi yang lain (Nur'Aini, 2016) Jika struktur organisasinya diperhatikan dengan baik, maka strategi perusahaan juga akan baik, dan sebaliknya. Strategi perusahaan akan terpengaruh jika perusahaan dapat menerapkan prinsip-prinsip tersebut secara efektif dalam struktur organisasinya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa struktur organisasi berfungsi sebagai alat untuk membantu penerapan strategi perusahaan dan pengelolaan struktur tersebut harus sejalan serta struktur organisasi harus konsisten dengan strategi organisasi dan cukup fleksibel untuk menyesuaikan dengan perubahan lingkungan eksternal.

### **4. Peran Manajer dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi**

Sebagai seorang pimpinan, memastikan semua orang dalam tim memahami dengan jelas arah dan tujuan perusahaan. Ini berarti berkomunikasi dengan jelas tentang apa yang ingin dicapai dan bagaimana peran setiap orang dalam tim berkontribusi untuk mencapainya. Seorang

pemimpin, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, kreativitas, dan inovasi sangat penting. Ini mencakup memfasilitasi komunikasi terbuka, menghargai kontribusi setiap orang, dan mendorong kerja tim yang solid. Dengan melakukan ini, manajer dapat membantu meningkatkan kinerja dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. (Rumawas, 2021)

Manajer memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan organisasi atau perusahaan. Manajer bertanggung jawab untuk merumuskan visi dan strategi jangka panjang yang akan membimbing perusahaan menuju kesuksesan. Ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang pasar, pesaing, dan tren industri untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman karena perubahan bisa datang secara tiba-tiba dan sulit untuk diprediksi. (Dess et al., 2014) Selain itu, manajer juga berperan dalam membangun dan memelihara budaya kerja yang positif dan produktif. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa nilai-nilai perusahaan tercermin dalam setiap aspek kegiatan organisasi. (Iis Prasetyo, 2016)

Manajer bukan hanya bertanggung jawab untuk mengatur operasional internal perusahaan, tetapi juga memiliki peran penting dalam menjaga hubungan dengan berbagai pihak eksternal, seperti pelanggan, pemasok, dan mitra bisnis lainnya. (Soyusiawaty, 2017) Mereka harus bisa memahami dan merespon kebutuhan pelanggan dengan baik, sehingga produk atau layanan yang ditawarkan selalu memenuhi standar kualitas yang tinggi. Dalam organisasi mana pun, penting untuk memiliki pimpinan puncak, juga dikenal sebagai manajer puncak, yang bertanggung jawab melaksanakan tugas kepemimpinan. Salah satu tanggung jawab seorang pemimpin adalah mengawasi dan memantau kegiatan manajemen. Pengawasan ini sangat penting untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, atau penyelewengan yang mungkin terjadi dan tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditetapkan. Tujuan pengawasan ini adalah untuk menjamin tercapainya hasil pelaksanaan kerja yang diinginkan secara efisien dan efektif. (Djadjuli, 2018)

## **KESIMPULAN**

Dalam menghadapi kemajuan zaman yang semakin cepat dan kompleks, organisasi perlu mengambil langkah yang tepat untuk bergerak maju dalam era perkembangan mereka. Desain organisasi dan strategi yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat mengakomodasi perubahan lingkungan dengan cepat dan efektif. Struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif sangat diperlukan agar organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di sekitarnya. Selain itu, struktur organisasi yang baik juga dapat memfasilitasi komunikasi dan pertukaran pengetahuan antara anggota organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan

kinerja dan profesionalisme. Strategi organisasi yang baik harus didukung oleh struktur organisasi yang memungkinkan adanya kolaborasi dan koordinasi antar departemen, sehingga menciptakan landasan bagi keberhasilan strategi tersebut. Kinerja organisasi menjadi kunci, dengan fokus pada pencapaian tujuan organisasi melalui upaya metodis dan peningkatan berkelanjutan atas kapasitas organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan dan memperbarui struktur serta strategi mereka agar tetap relevan dan efektif dalam mencapai tujuan mereka di tengah dinamika lingkungan bisnis yang cepat berubah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dess, G. G., Lumpkin, G. T., Eisner, A. B., & McNamara, G. (2014). *Strategic management: Text and cases*. McGraw-Hill.
- Djadjuli, D. (2018). Pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4), 565–573.
- Griffin, R. W. (2002). Manajemen Edisi 7 Buku 1. *Jakarta: Erlangga*.
- Iis Prasetyo, M. (2016). MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF Oleh: Iis Prasetyo, MM Budaya. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, 5(1), 1–4.
- Irmanto, A., & Ridwan, M. (2021). Analisis Tentang Pentingnya Rencana Strategis Organisasi. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 1(1).
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (2014). *Organizational behavior and management*.
- Juru, N. A. (2020). Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 408–421.
- Mitrohardjono, M., & Rosyidin, D. (2020). Startegi pengembangan struktur organisasi sekolah dasar (studi pada sekolah dasar lab school fip umj). *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 69–80.
- Muhamad Zaryl Gapari. (2021). Pelaksanaan Teknik Supervisi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 2 Jerowaru. *Manazhim: Jurnal Manajemendan Ilmu Pendidikan*, 3 (1), 40-51. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i1.1064>
- Muljawan, A. (2019). *Struktur organisasi perguruan tinggi yang sehat dan efisien*. 4(2), 67–76. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.4.2.67-76>
- Mulyanagara, G., & Ali, H. (2023). Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi, Budaya, dan Kinerja Pekerja terhadap Strategi Perusahaan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 282–291.
- Munawir, M. T., Amri, M., & Shabri Abd, M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Struktur organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Program Pascasarjana Unsyiah. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(1), 27–36.
- Nasrullah. (2024). Al-Faiza : Peran Organisasi Internal Kampus dalam Meningkatkan Prestasi Dan Kemampuan Komunikasi Mahasiswa Di STIT Palapa Nusantara Lombok-NTB.

*Journal of Islamic Education Studies*. 2(1), 1-12.

- Norlena, I. (2015). Sekolah Sebagai Organisasi Formal (Hubungan Antar Struktur). *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 5(2).
- Nur'Aini, F. (2016). Pedoman Praktis Menyusun SOP. *Yogyakarta: Quadrant*.
- Nurlia, N. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan. *Meraja Journal*, 2(2), 51–66.
- Purwanto, M. N. (2019). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Manajemen, Edisi 10, Jilid 1, Jakarta: Erlangga. *Diterjemahkan Oleh Bob Sabran, MM Dan Devri Barnadi Putera, SE*.
- Rumawas, W. (2021). *KINERJA*.
- Soyusiawaty, D. (2017). Strategi Humas dalam Menjalinkan Good Relationship dengan External Stakeholders UAD. *Komuniti: Jurnal Komunikasi Dan Teknologi Informasi*, 8(5), 102–111. <https://doi.org/10.23917/komuniti.v8i5.2846>
- Sri Novi Handayani, M. Saipul Watoni & Ozi Satria. Manajemen Strategi Waka Bidang Kesiswaan Dalam Peningkatan Mutu Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) di MA Palapa Nusantara NW Selebung. *Aslamiah: Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Sosial dan Budaya*. (2024). 2(1), 27-43.
- Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2012). Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta. *Cet. Vii*.
- Sunandar, A. (2012). Keterhubungan Struktur dan Budaya Organisasi. *Manajemen Pendidikan*, 23(6), 403–410.
- Wahongan, M. (2011). *Peran Seorang Manager Sebagai Desainer Struktur Organisasi*. 10(1), 84–90.
- Waruwu, N. (2022). *Manajemen Perkantoran*. Indonesia Emas Group.