

Disain Struktur Organisasi

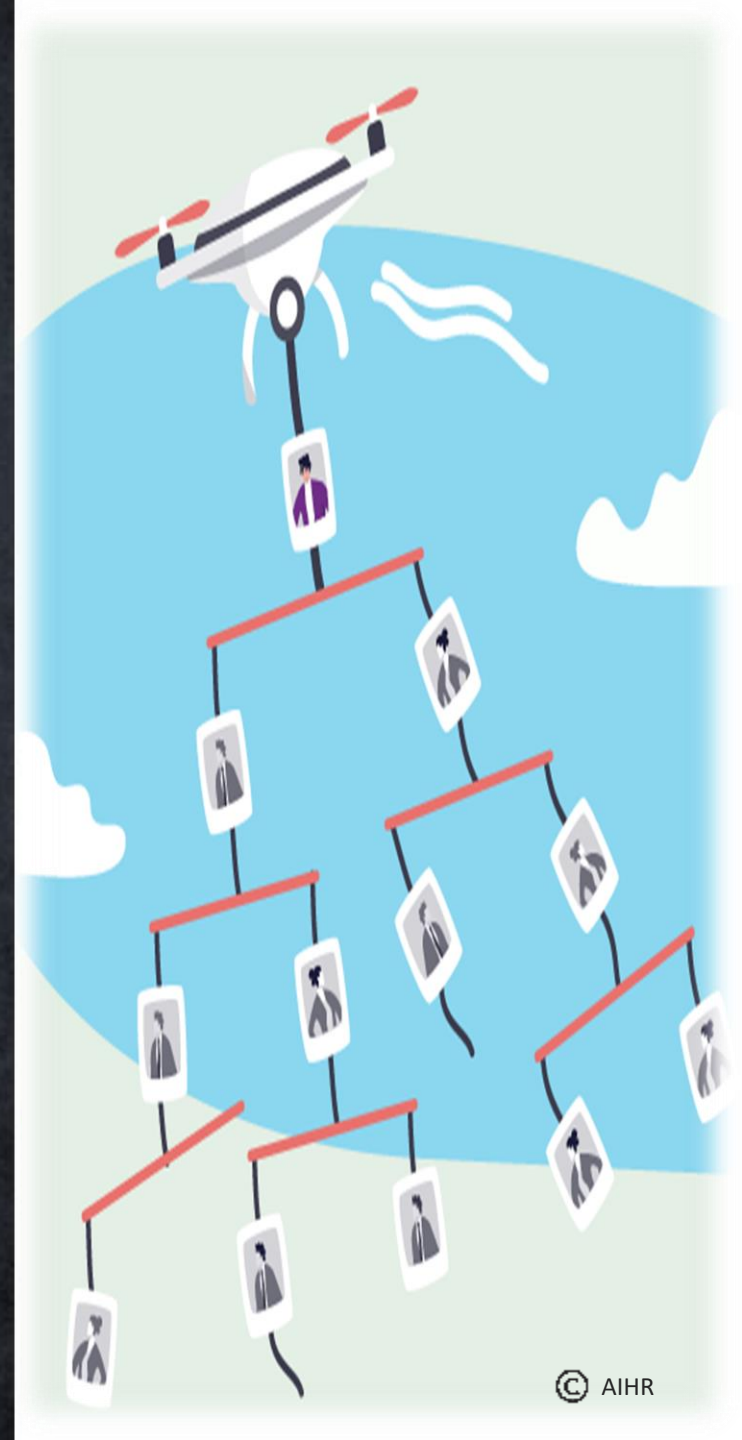
Toto Sugeng Wiyoso
12 February 2022



HUMANIKA CONSULTING
Empower The Future



Humanika Institute
of Management



Nara Sumber

Toto Sugeng

Senior Associate Consultant Humanika



- Senior Associate Consultant
Organization Development, Pengembangan SDM, Performance Improvement Program
- Pengalaman kerja di Operasional dan Manajerial di perusahaan multinasional
Pengembangan SDM & Organisasi, Manufacturing Engineer, Management Information System, Digital Product Development, Business Process Improvement, Improvement Coach.
- Pendidikan formal
Teknik Elektro
- Pelatihan
CHRP, BSC, Lean Manufacturing, Organization Improvement, Operational Business, Pengembangan SDM.
- Proyek, *beberapa proyek yang pernah dikerjakan*
Setup Sistem Manajemen Human Capital PT BAI; Implementation Organization Performance Improvement PT HIL; "Young Leader Transformation Program" United Tractor dengan Rumah Perubahan; "Operational Improvement Program" PT Arutmin; "Execution Excellence Program", Designed & Developed Job Description and Setup "Performance Management System" untuk Ganda Sawit Utama; Setup ERP system for Cemindo

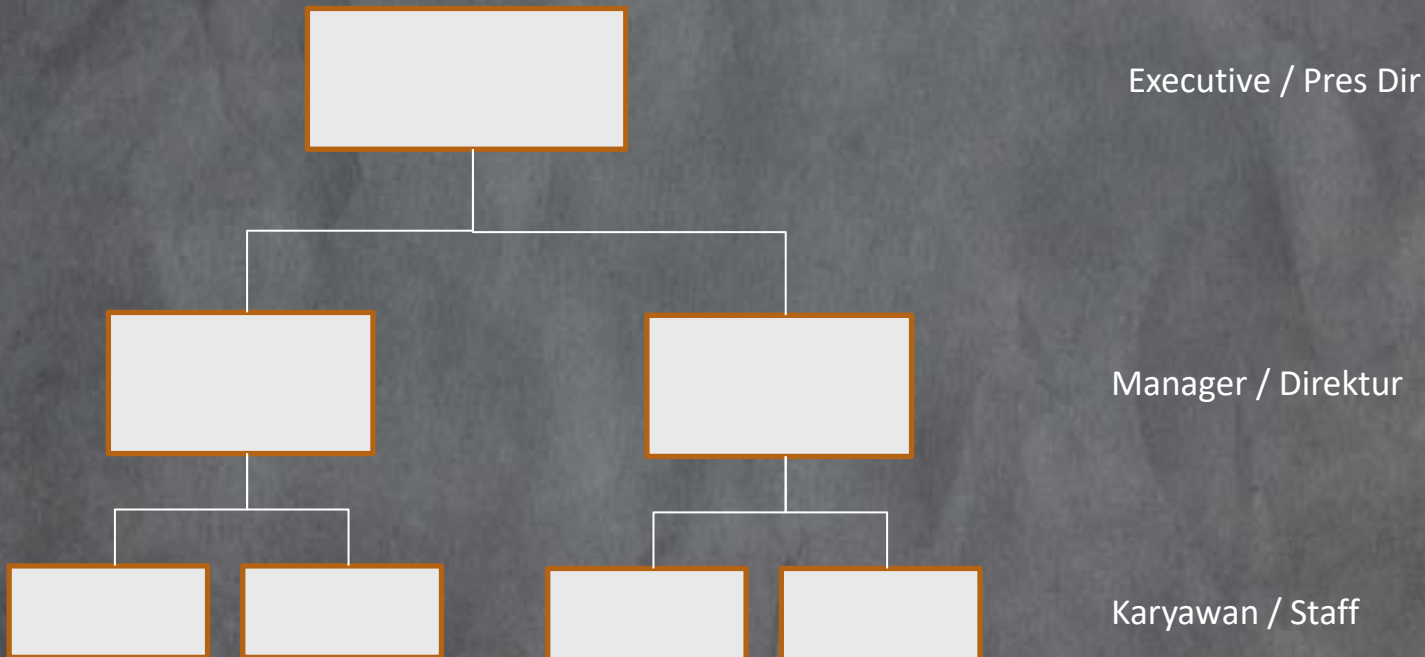
Disain Struktur Organisasi.....

Disain Organisasi adalah **proses memilih dan merancang** aspek aspek **struktur organisasi** dan **budaya organisasi**

Struktur organisasi merupakan sistem formal dari tugas, kewenangan, dan hubungan koordinasi kerja dan pelaporan

Bagan Organisasi / Organization Chart

Bagan organisasi adalah diagram rantai komando dan hubungan koordinasi dan pelaporan dalam suatu organisasi



Pengertian Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan suatu bagan yang **tersusun dan terhubung secara formal, sistematis dan terstruktur** antara tiap **bagian / posisi** di Perusahaan untuk kegiatan operasional Perusahaan didalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

FUNGSI STRUKTUR ORGANISASI

1. Memberikan kejelasan tentang peran, tugas dan hubungan kerja antar pekerja
2. Menghindari timbulnya duplikasi peran dan tanggung jawab
3. Menetapkan jalur komando dan komunikasi.
4. Terbentuknya suatu aliran proses / aktifitas kerja
5. Membantu dalam membuat *job description* karyawan
6. Membantu didalam pemahaman jenjang karir
7. Memberi kejelasan tentang kinerja yang diharapkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

**Disain Struktur
Organisasi**



**Darimana kita
memulainya.....?**



Pemahaman atas strategi, arah dan tujuan Perusahaan diperlukan untuk membangun Organisasi yang efektif



Elemen elemen penting untuk membangun struktur organisasi

STRATEGI

Bagaimana arah dan tujuan organisasi untuk menggunakan sumber dayanya untuk mendapatkan kinerja terbaiknya.

KULTUR

Bagaimana budaya kerja yang akan dibangun dan dilaksanakan untuk operasional prima dari Perusahaan.

STRUKTUR

Struktur / model Organisasi yang akan dipilih untuk dapat menggambarkan fungsi-fungsi dalam organisasi didesain untuk penerapan strategi yang ditetapkan.

PROSES BISNIS

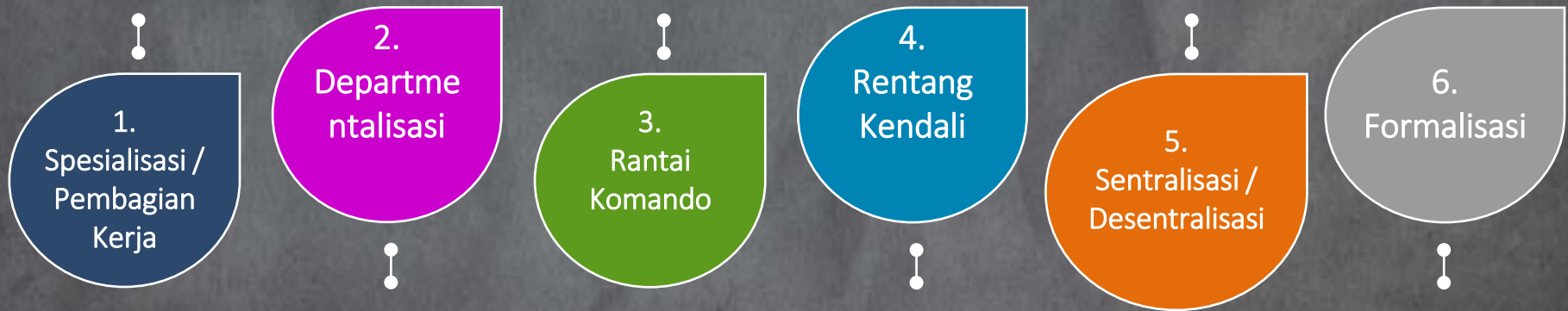
Pemahaman proses bisnis diperlukan untuk pemahaman atas alur proses, penetapan peran antar bagian dan posisi.

KESELARASAN

Keselaran dan interaksi antar lintas fungsi serta media diperlukan untuk menjamin tercapainya strategi yang ditetapkan

Stephan Robbins dan Timothy Judge menyatakan
Ada 6 Elemen kunci disain struktur Organisasi

berkenaan dengan
spesifikasi tugas-tugas
dengan spesialisasi khusus
dalam organisasi dan
penyatuan tugas-tugas
tersebut menjadi satuan-
satuan kerja



6 Elemen Kunci Disain Struktur Organisasi

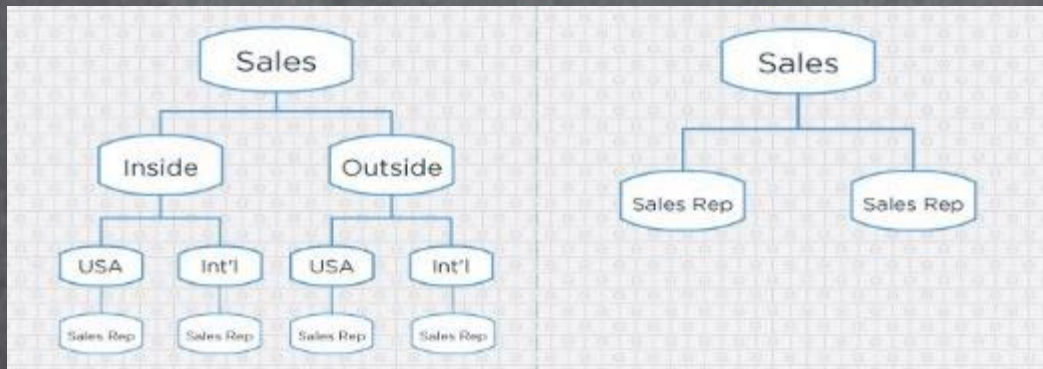
1. Spesialisasi / Pembagian Kerja

Didalam Menyusun Organisasi harus mempertimbangkan **job task** dan **special duties** yang terkait dengan posisi yang diberikan.

- Tugas-tugas dibagi berdasarkan spesialisasi pekerjaannya

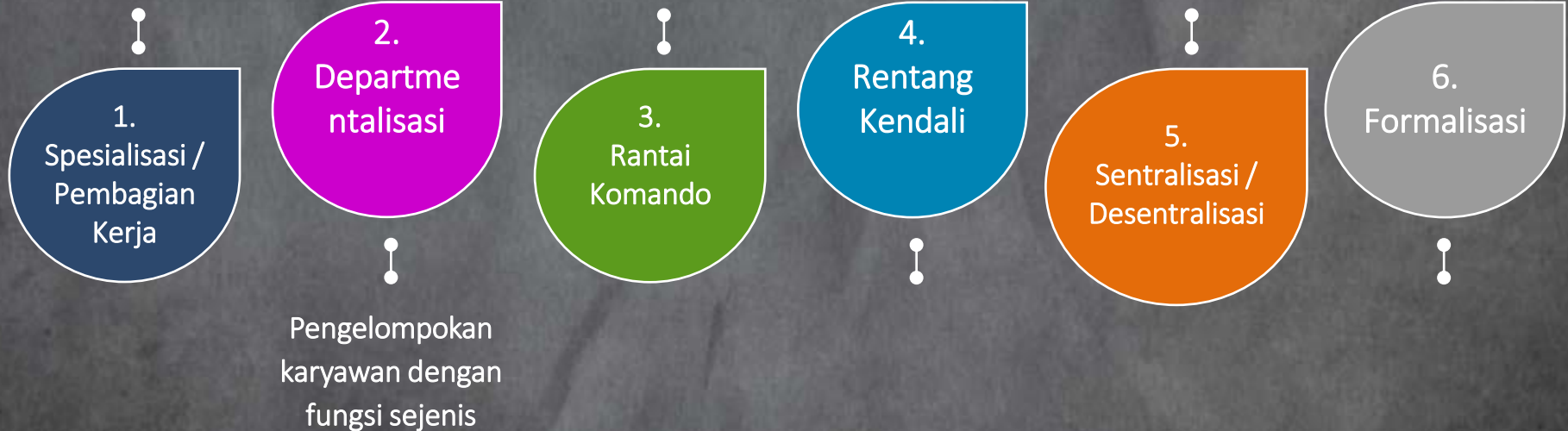
Keuntungan

- Meningkatkan produktifitas
- Minimizing waktu yang hilang pada saat perubahan kerja



Stephan Robbins dan Timothy Judge menyatakan
Ada 6 Elemen kunci disain struktur Organisasi

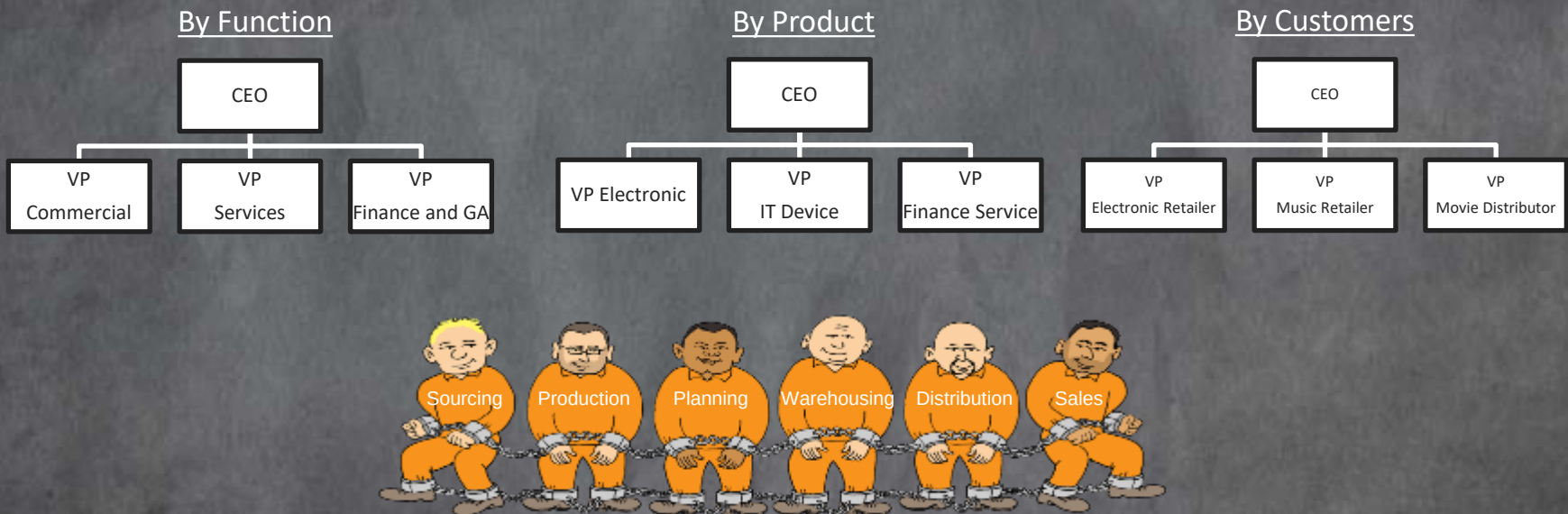
berkenaan dengan
spesifikasi tugas-tugas
dengan spesialisasi khusus
dalam organisasi dan
penyatuan tugas-tugas
tersebut menjadi satuan-
satuan kerja



6 Elemen Kunci Disain Struktur Organisasi

2. Departementalisasi

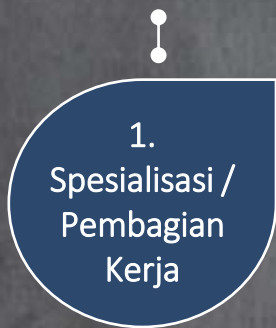
Departemen merupakan sekelompok karyawan dengan fungsi keseluruhan yang sama. Pada umumnya dikelompokkan berdasarkan kategori yang luas misalnya berdasarkan fungsi, produk, geografis, proses dan pelanggan.



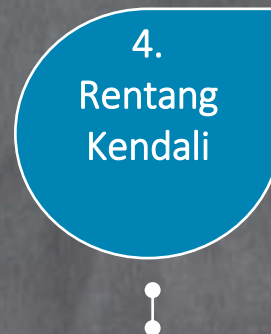
Stephan Robbins dan Timothy Judge menyatakan
Ada 6 Elemen kunci disain struktur Organisasi

berkenaan dengan
spesifikasi tugas-tugas
dengan spesialisasi khusus
dalam organisasi dan
penyatuan tugas-tugas
tersebut menjadi satuan-
satuan kerja

mekanisme yang
menunjukkan siapa
melaporkan
kepada siapa.



Pengelompokan
karyawan dengan fungsi
keseluruhan yang sama

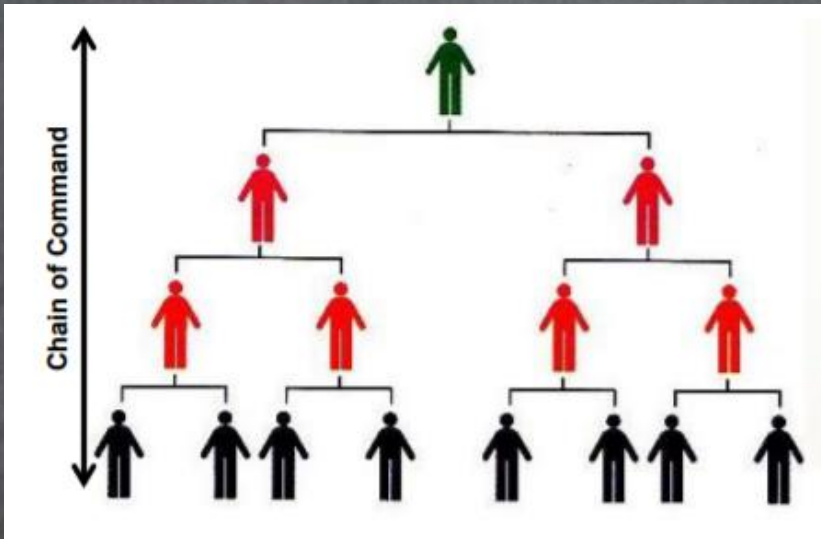


6 Elemen Kunci Disain Struktur Organisasi

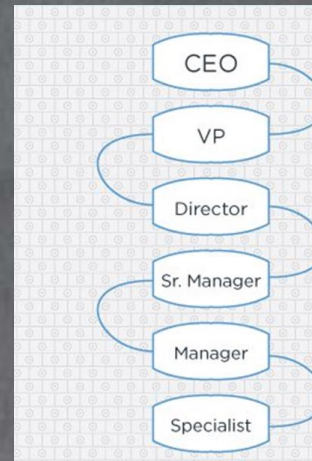
3. Rantai Komando

Rantai komando atau rantai perintah, yaitu mekanisme yang menunjukkan siapa melaporkan kepada siapa.

Harus ditetapkan dengan jelas untuk dapat di laksanakan siapa melapor siapa dan bilamana ada permasalahan harus melapor kemana



Rantai Komando Panjang

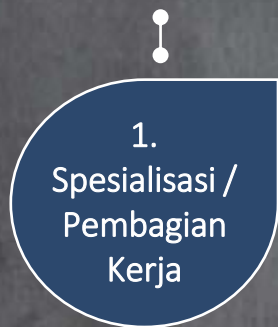


Rantai Komando Pendek



Stephan Robbins dan Timothy Judge menyatakan
Ada 6 Elemen kunci disain struktur Organisasi

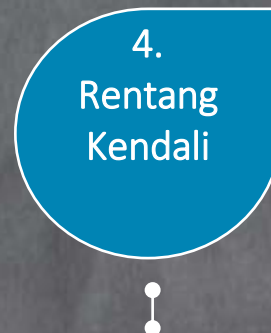
berkenaan dengan
spesifikasi tugas-tugas
dengan spesialisasi khusus
dalam organisasi dan
penyatuan tugas-tugas
tersebut menjadi satuan-
satuan kerja



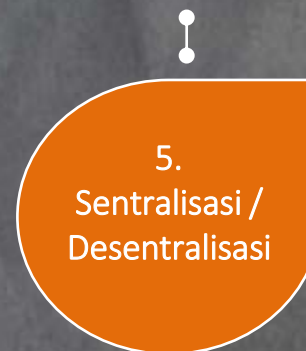
Pengelompokan
karyawan dengan fungsi
keseluruhan yang sama



mekanisme yang
menunjukkan siapa
melaporkan kepada
siapa.



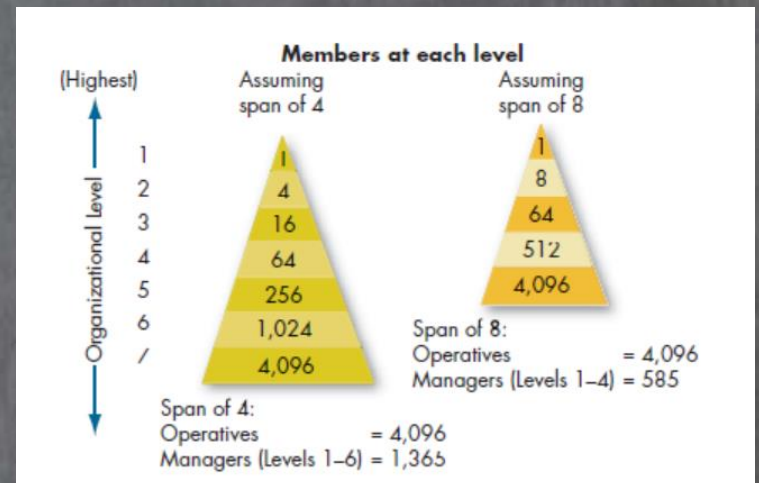
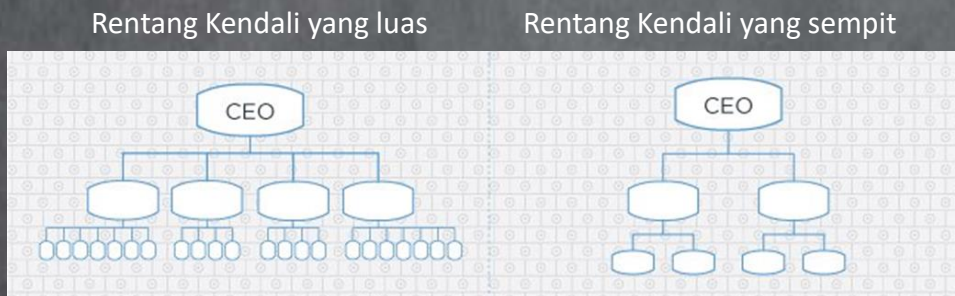
Batasan jumlah orang
yang bisa disupervisi
oleh satu orang
sesuai dengan
kapasitasnya



6 Elemen Kunci Disain Struktur Organisasi

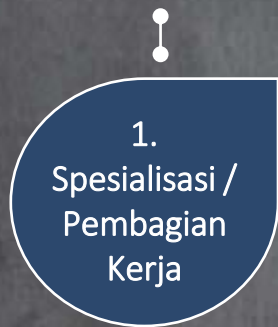
4. Rentang Kendali

Bagaimana organisasi dibangun dengan mempertimbangkan kapasitas manajer atau supervisor serta batasan jumlah orang yang bisa disupervisi oleh satu orang dengan efektif.



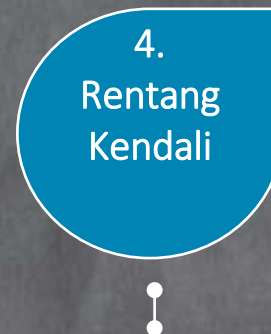
Stephan Robbins dan Timothy Judge menyatakan
Ada 6 Elemen kunci disain struktur Organisasi

berkenaan dengan spesifikasi tugas-tugas dengan spesialisasi khusus dalam organisasi dan penyatuan tugas-tugas tersebut menjadi satuan-satuan kerja



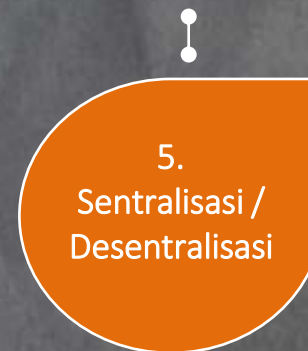
Pengelompokan karyawan dengan fungsi keseluruhan yang sama

mekanisme yang menunjukkan siapa melaporkan kepada siapa.



Batasan jumlah orang yang bisa disupervisi oleh satu orang sesuai dengan kapasitasnya

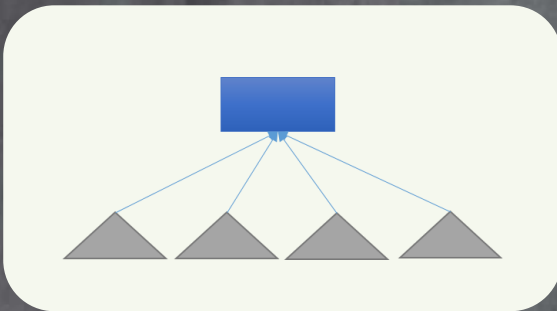
pembuatan keputusan, yang menunjukkan lokasi (letak) kekuasaan pembuatan keputusan.



6 Elemen Kunci Disain Struktur Organisasi

5. Sentralisasi / Desentralisasi

Pembuatan keputusan, yang menunjukkan lokasi (letak) kekuasaan pembuatan keputusan.

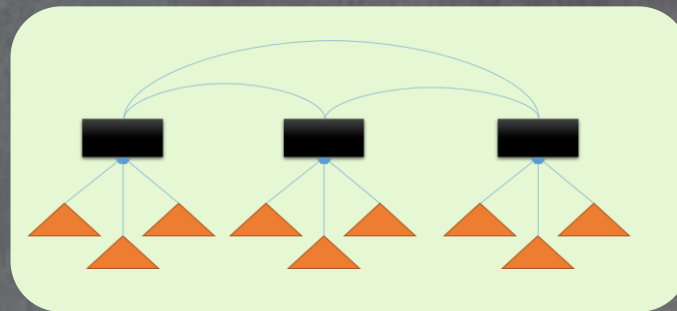


Organisasi Sentralisasi,

Sebuah sistem Organisasi yang wewenang serta pengendaliannya dipegang seluruhnya di pusat .

Kelebihan dan kekurangan

- + Pengendalian yang lebih efektif dapat dilakukan.
- + Cenderung memperpendek jangka pengambilan keputusan.
- + Memungkinkan bagi seluruh unit untuk mengikuti suatu rencana tindakan dengan seragam
- Beban kerja terkonsentrasi di pusat
- Kurang pemberdayaan generasi, karena semua diputuskan di pusat.



Organisasi Desentralisasi,

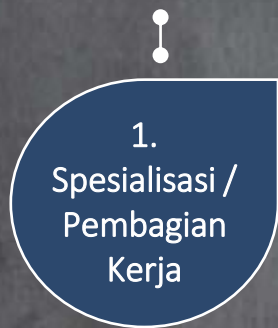
Sebuah sistem Organisasi yang wewenang serta pengendaliannya dibagi dibeberapa tingkat otorisasi tertentu dan tidak semuanya di Pusat.

Kelebihan dan kekurangan

- + Efektif untuk diterapkan di beberapa pabrik/kantor yang berbeda lokasi dan fungsinya.
- + Pimpinan jenjang lebih bawah mendapat kesempatan untuk menunjukan kemampuannya
- Berpotensi terjadi ketidak seragaman atas keputusan dan kebijakan
- Relatif sulit dikendalikan

Stephan Robbins dan Timothy Judge menyatakan
Ada 6 Elemen kunci disain struktur Organisasi

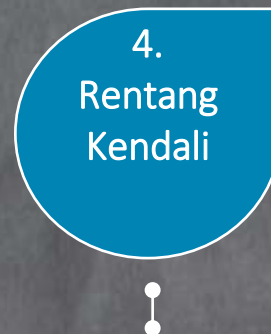
berkenaan dengan spesifikasi tugas-tugas dengan spesialisasi khusus dalam organisasi dan penyatuan tugas-tugas tersebut menjadi satuan-satuan kerja



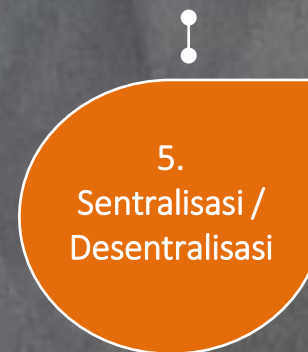
Pengelompokan karyawan dengan fungsi keseluruhan yang sama



mekanisme yang menunjukkan siapa melaporkan kepada siapa.



Batasan jumlah orang yang bisa disupervisi oleh satu orang sesuai dengan kapasitasnya



pembuatan keputusan, yang menunjukkan lokasi (letak) kekuasaan pembuatan keputusan.



Formalisasi mengacu pada sejauh mana pekerjaan dalam organisasi berada telah terstandarisasi.

6 Elemen Kunci Disain Struktur Organisasi

6. Formalisasi

Formalisasi mengacu pada sejauh mana pekerjaan dalam organisasi di-standarisasi

FORMAL



- Diterapkan agar memastikan hal yang tepat dilakukan tepat waktu, akurat dan dengan cara yang benar.
- Formalisasi juga dapat dilihat dari kriteria pekerjaan tertentu. misalnya, bagian payroll yang bekerja berdasarkan kriteria tepat waktu pembayaran, akurat dll

INFORMAL



- Diterapkan untuk tujuan lebih flexible dan karyawan dapat melayani berbagai peran pada saat diperlukan.
- Kriteria pekerjaan Sales Marketing mungkin perlu menggunakan kombinasi Formal dan Informal

BENTUK STRUKTUR ORGANISASI

Struktur Organisasi Fungsional

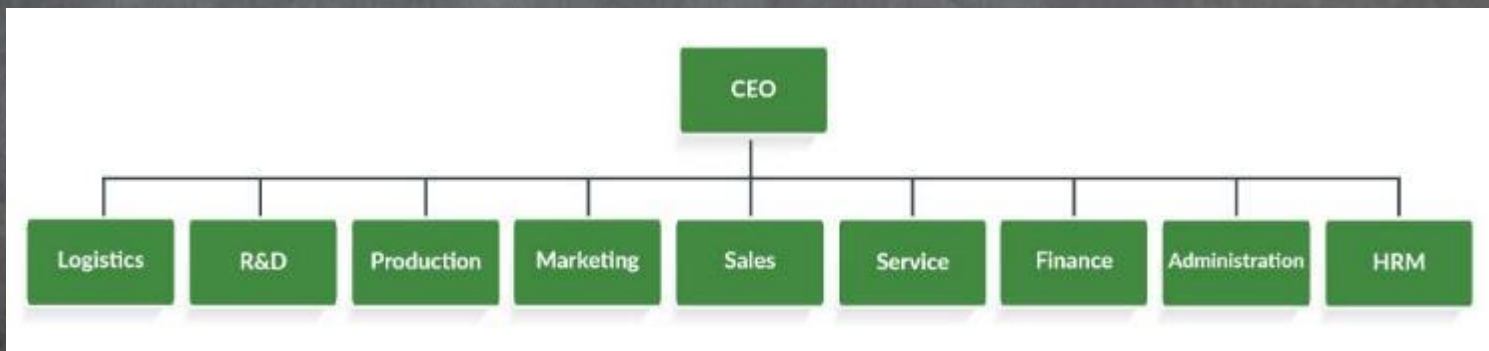
Bentuk fungsional yang sering dipergunakan, **pembagian kerjanya berdasarkan fungsi manajemennya** seperti Keuangan, Produksi, Pemasaran dll. Personil yang memiliki keterampilan (skill) dan tugas yang sama akan **dikelompokkan bersama kedalam satu unit kerja**.

Kelebihan:

- Jalur karir dan promosi tergambar jelas
- Mendorong spesialisasi karir
- Kewenangan & Tanggung jawab jelas terdefinisikan.
- Struktur mudah untuk dikembangkan

Kelemahan:

- Hirarki menciptakan birokrasi yang mungkin memperlambat adaptasi thd perubahan.
- Silo mentality
- Koordinasi menyeluruh menjadi tantangan.



Struktur Organisasi Divisional

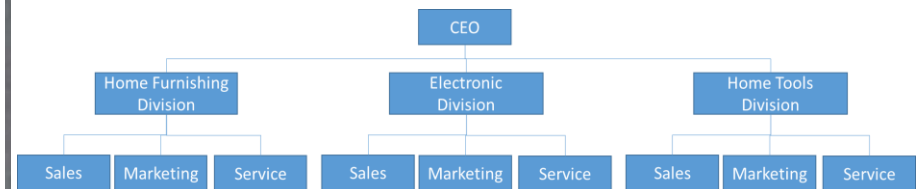
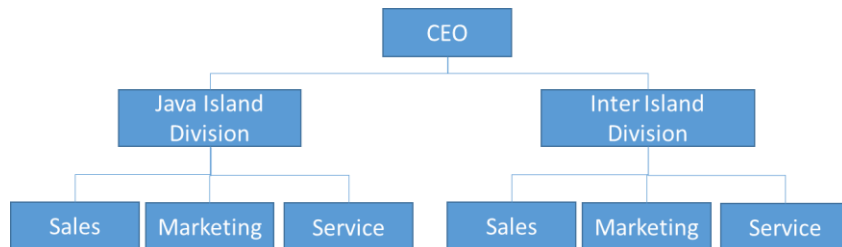
Bentuk Organisasi yang **dikelompokkan berdasarkan kesamaan produk, layanan, pasar dan letak geografis**. Mempunyai tujuan agar kinerja setiap divisi jelas bagi semua orang

Kelebihan:

- Mandiri dan keputusan lebih cepat diambil
- Response kepada customer lebih cepat
- Fokus kepada subyek nya

Kelemahan:

- Duplikasi sumber daya
- Biaya Operasional relative lebih mahal
- Perbedaan keseragaman didalam penanganan customer / client



Struktur Organisasi Matrix

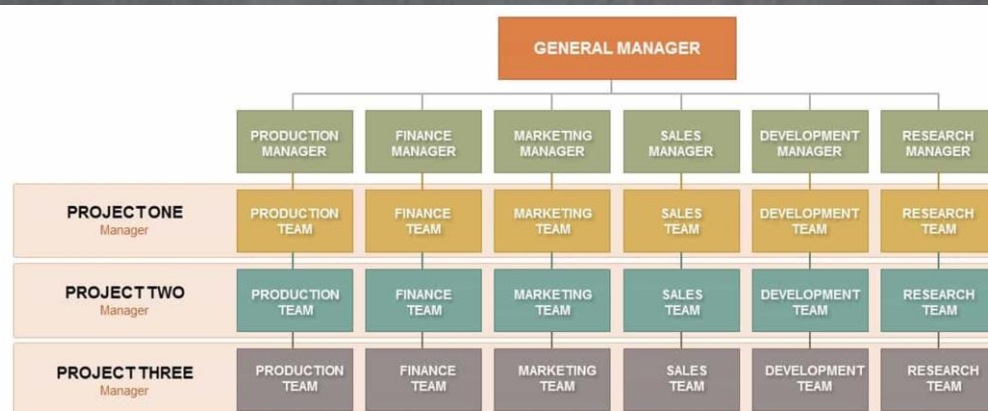
Bentuk Organisasi yang merupakan kombinasi dari Struktur Organisasi Fungsional dan Struktur Organisasi Divisional. Diperlukan bilamana ada satu atau lebih tim lintas fungsi yang dibentuk untuk proyek-proyek khusus

Kelebihan:

- Memungkinkan Pimpinan untuk memilih individu berdasarkan kebutuhan proyek nya.
- Karyawan dpt menggunakan keterampilan mereka dalam berbagai kapasitas selain dari peran intinya.
- Organisasi lebih dinamis dan mudah dibentuk sesuai kebutuhan.

Kelemahan:

- Perlu koordinasi yang baik bilamana ada kebutuhan yg saling bertentangan.
- Karyawan memiliki 2 atasan
- Diperlukan koordinasi kerja yang solid
- Potensi terjadi friksi atas 2 keperluan



Q & A

www.humanikaconsulting.com

Terima Kasih

www.humanikaconsulting.com