

MENCIPTAKAN ORGANISASI YANG BAIK DAN EFEKTIF

¹Julkifli, ²Hamidah, D.

¹*Julkifli.ap.b1@gmail.com*

²*hamidahdarma@gmail.com*

^{1,2}Dosen STKIP Budidaya Binjai

ABSTRAK

Organisasi merupakan jalan dua orang atau lebih, untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi diciptakan sebagai moda transportasi dua orang, atau sekelompok orang dengan tujuan mempermudah merumuskan visi, misi, dan tujuan yang akan dicapai. Dalam perjalanannya organisasi memiliki sistem tersendiri yang harus dijalankan para pelakunya guna mendapatkan organisasi yang baik dan efektif, yang sesuai dengan konsep dari pembentukan organisasi tersebut. Ada beberapa jenis organisasi yang ada, mulai dari organisasi yang dibentuk untuk kebutuhan bisnis, sosial, politik, teknis, dan organisasi belajar. Kesemuanya memiliki konsep dan perumusan masing-masing dalam menjalankannya. Partisipasi dalam organisasi merupakan komponen penting yang harus diperhatikan oleh perilaku organisasi. Partisipasi dalam organisasi meliputi mental, pikiran, tenaga, ide, emosi, uang, dan juga perasaan. Pada dasarnya partisipasi dalam organisasi adalah keterlibatan secara total, baik yang bersifat jasmani dan juga rohani. dalam pelaksanaan organisasi juga dibutuhkan komitmen dari para pelaku organisasi. Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat, usaha yang besar atau totalitas, serta keyakinan akan sampainya tujuan yang dicita-citakan. Tujuan adalah indikator yang harus dilalui oleh suatu organisasi, yang juga berfungsi untuk mengukur kinerjanya. Tujuan harus memenuhi beberapa karakteristik berikut : (1) kejelasan, (2) fleksibilitas, (3) terukur, (4) realistis, (5) koheren, dan (6) memotivasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki unsur-unsur penting seperti tujuan, partisipasi, dan komitmen dari para pelakunya.

Kata kunci : Organisasi Baik, Organisasi Efektif

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah moda bagi sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Organisasi juga menjadi sarana penting bagi seseorang dalam menciptakan karya, ide, dan gagasan kepada masyarakat luas. Seseorang bisa mengaktualisasikan dirinya, dan kelompoknya kepada masyarakat luas melalui sarana organisasi. Organisasi juga dapat mempengaruhi perilaku manusia melalui habit (kebiasaan) yang lama-kelamaan akan menjadi style (gaya hidup) seseorang. Melalui organisasi seseorang dapat memperoleh imbalan yang baik berupa hal-hal yang bersifat materi maupun tidak. Organisasi juga merupakan wadah atau tempat berkumpulnya orang dengan 3 sistematis, terdapat, terencana, rasional dalam memanfaatkan segala sumber daya baik dengan metode, material, lingkungan dan uang serta sarana dan prasarana, dan lain sebagainya dengan efisien dan efektif untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari oleh periset dari berbagai bidang ilmu, terutama sosiologi, ekonomi, ilmu politik, psikologi, dan manajemen. Kajian mengenai organisasi sering disebut studi organisasi (organizational studies), perilaku organisasi (organizational behaviour), atau analisis organisasi (organization analysis). Dengan berkecimpungnya seseorang atau kelompok ke dalam wadah organisasi, maka akan berpotensi memiliki kemampuan dalam berkomunikasi, baik komunikasi verbal maupun non verbal. Organisasi juga menjadi jalan (line) tercepat dalam mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Selain berfungsi sebagai jalur cepat mencapai tujuan bersama,

organisasi juga dapat menyelesaikan permasalahan (problem) yang ada, yang bahkan sulit diselesaikan secara individu. Komitmen seseorang untuk berkecimpung dalam organisasi melahirkan jiwa leadership dan tanggung jawab yang tinggi terhadap sesuatu yang diamanahkan, sehingga organisasi berfungsi sebagai agen of change dalam merubah karakter dan kepribadian seseorang.

II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan studi literatur pada tinjauan pustaka, maka dibentuklah pertanyaan penelitian yaitu, 1) apa maksud dari organisasi yang baik, 2) bagaimana menciptakan organisasi yang efektif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Metode pengumpulan data adalah studi pustaka. Metode yang digunakan untuk pengkajian ini adalah studi literatur. Data yang diperoleh dikompilasi, dianalisis, dan disimpulkan sehingga mendapatkan kesimpulan mengenai bagaimana cara menciptakan organisasi yang baik serta organisasi yang efektif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat beberapa teori dan perspektif mengenai organisasi, ada yang cocok satu sama lain, dan ada pula yang berbeda. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terdapat dan terkontrol, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan),

sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Stoner (1967) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama. Pola interaksi yang baik antara leader (atasan) dengan bawahan akan mempermudah kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang diharapkan. James D. Mooney (1996) mengemukakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama yang baik antara satu anggota dengan anggota yang lain (serikat), akan menciptakan kekuatan (power) untuk meraih tujuan bersama. Chester I. Bernard (1984) berpendapat bahwa organisasi adalah merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Secara garis besar, organisasi merupakan komitmen dua orang atau lebih banyak dari itu dalam melakukan aktifitas bersama. Stephen P. Robbins menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat di sekitarnya, karena memberikan kontribusi

seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur.

A. Partisipasi dalam Organisasi

Dalam berorganisasi setiap individu dapat berinteraksi dengan semua struktur yang terkait baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung kepada organisasi yang mereka pilih. Agar dapat berinteraksi secara efektif setiap individu bisa berpartisipasi pada organisasi yang bersangkutan. Dengan berpartisipasi setiap individu dapat lebih mengetahui hal-hal apa saja yang harus dilakukan.

Pada dasarnya partisipasi didefinisikan sebagai keterlibatan mental atau pikiran dan emosi atau perasaan seseorang di dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan. Keterlibatan aktif dalam berpartisipasi, bukan hanya berarti keterlibatan jasmaniah semata. Partisipasi dapat diartikan sebagai keterlibatan mental, pikiran, dan emosi atau perasaan seseorang dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan serta

turut bertanggung jawab terhadap usaha yang bersangkutan.

Menurut Keith Davis (1962) ada tiga unsur penting partisipasi, (1) bahwa partisipasi atau keikutsertaan sesungguhnya merupakan suatu keterlibatan mental dan perasaan, lebih daripada semata-mata atau hanya keterlibatan secara jasmaniah ; (2) kesediaan memberi sesuatu sumbangan kepada usaha mencapai tujuan kelompok. Ini berarti, bahwa terdapat rasa senang, kesukarelaan untuk membantu kelompok ; (3) Unsur ketiga adalah unsur tanggung jawab. Unsur tersebut merupakan segi yang menonjol dari rasa menjadi anggota. Hal ini diakui sebagai anggota artinya ada rasa “sense of belongingness”. Keith Davis juga mengemukakan jenis-jenis partisipasi, yaitu sebagai berikut : (1) Pikiran (psychological participation) ; (2) Tenaga (physical participation) ; (3) Pikiran dan tenaga ; (4) Keahlian ; (5) Barang dan (6) Uang.

1. Syarat-syarat partisipasi dalam Organisasi

Agar suatu partisipasi dalam organisasi dapat berjalan dengan efektif, membutuhkan persyaratan-persyaratan yang mutlak yaitu : (1) Untuk dapat berpartisipasi diperlukan waktu. Waktu yang dimaksudkan disini adalah untuk memahami pesan yang disampaikan oleh pemimpin. Pesan tersebut mengandung informasi mengenai apa dan bagaimana serta mengapa diperlukan peran serta ; (2) Bilamana dalam kegiatan partisipasi ini diperlukan dana perangsang, hendaknya dibatasi seperlunya agar tidak menimbulkan kesan “memanjakan”, yang akan menimbulkan efek negatif ; (3) Subyek partisipasi hendaknya relevan atau berkaitan

dengan organisasi di mana individu yang bersangkutan itu tergabung atau sesuatu yang menjadi perhatiannya ; (4) Partisipasi harus memiliki kemampuan untuk berpartisipasi, dalam arti kata yang bersangkutan memiliki luas lingkup pemikiran dan pengalaman yang sama dengan komunikator, dan kalupun belum ada, maka unsur-unsur itu ditumbuhkan oleh komunikator ; (5) Partisipasi harus memiliki kemampuan untuk melakukan komunikasi timbal balik, misalnya menggunakan bahasa yang sama atau yang sama-sama dipahami, sehingga tercipta pertukaran pikiran yang efektif atau berhasil ; (6) Para pihak yang bersangkutan bebas di dalam melaksanakan peran serta tersebut sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan ; (7) Bila partisipasi diadakan untuk menentukan suatu kegiatan hendaknya didasarkan pada kebebasan dalam kelompok, artinya tidak dilakukan pemaksaan atau penekanan yang dapat menimbulkan ketegangan atau gangguan dalam pikiran atau jiwa pihak-pihak yang bersangkutan. Hal ini didasarkan pada prinsip bahwa partisipasi adalah bersifat persuasif.

Partisipasi dalam organisasi menekankan pada pembagian wewenang atau tugas-tugas dalam melaksanakan kegiatannya dengan maksud meningkatkan efektif tugas yang diberikan secara terstruktur dan lebih jelas.

2. Jenis-Jenis Organisasi

a. Organisasi Bisnis

Dalam dunia bisnis, organisasi dipahami sebagai entitas sosial yang dibentuk oleh dua orang atau lebih yang bekerja secara terkoordinasi dalam lingkungan eksternal tertentu, yang bertujuan pada tujuan kolektif.

Organisasi ini terdiri dari pembagian tugas dan penugasan tanggung jawab. Tiga jenis utama organisasi bisnis adalah kepemilikan perseorangan, kemitraan, dan korporasi, contoh: PT, CV, firma, dll.

b. Organisasi Sosial

Organisasi sosial dilihat sebagai sekelompok orang yang saling terhubung yang memiliki ide-ide yang sama, yang memungkinkan mereka bekerja untuk proyek yang sama. Beberapa contoh organisasi sosial adalah pemerintah, keluarga, komunitas, kelompok agama, universitas, sekolah, dan lain-lain.

c. Organisasi Politik

Suatu organisasi politik dipahami sebagai asosiasi atau gerakan politik yang fungsinya untuk mengekspresikan ideologi suatu rakyat dalam hal-hal publik tertentu yang menjadi kepentingan umum.

d. Organisasi Teknis

Organisasi teknis terdiri dari sekelompok orang yang harus memenuhi tugas-tugas tertentu secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, Jasa konstruksi, industri atau bidang jasa lainnya termasuk dalam organisasi ini. Ketika organisasi teknis melakukan proyek baru, sekelompok orang merencanakan dan mengevaluasi kegiatan. Sementara yang lain menunggu tanggapan analisis tersebut untuk memenuhi tugasnya dengan cara yang terencana untuk memastikan kualitas manajemen dan hasil yang sukses.

e. Organisasi Belajar

Organisasi belajar atau organisasi pembelajaran adalah suatu konsep dimana organisasi dianggap mampu untuk terus menerus melakukan proses pembelajaran mandiri (self learning) sehingga organisasi tersebut memiliki ‘kecepatan berpikir dan bertindak’ dalam merespon beragam perubahan yang muncul. Pedler, Boydell dan Burgoyne mendefinisikan bahwa organisasi pembelajaran adalah “Sebuah organisasi yang memfasilitasi pembelajaran dari seluruh anggotanya dan secara terus menerus mentransformasikan diri”. Menurut Lundberg (Dale, 2003) menyatakan bahwa pembelajaran adalah “suatu kegiatan bertujuan yang diarahkan pada pemerolehan dan pengembangan keterampilan dan pengetahuan serta aplikasinya”. Menurut Sandra Kerka (1995) yang paling konseptual dari learning organization adalah asumsi bahwa ‘belajar itu penting’, berkelanjutan, dan lebih efektif ketika dibagikan dan bahwa setiap pengalaman adalah suatu kesempatan untuk belajar. Kerka menyatakan, lima disiplin yang diidentifikasi Peter Senge adalah kunci untuk mencapai organisasi jenis ini. Peter Senge juga menekankan pentingnya dialog dalam organisasi, khususnya dengan memperhatikan pada disiplin belajar tim (team learning). Maka dialog merupakan salah satu ciri dari setiap pembicaraan sesungguhnya dimana setiap orang membuka dirinya terhadap yang lain, benar-benar menerima sudut pandangnya sebagai pertimbangan berharga dan memasuki yang lain dalam batasan bahwa dia mengerti tidak sebagai individu secara khusus, namun isi pembicaraannya. Tujuannya bukan memenangkan argumen melainkan untuk

pengertian lebih lanjut. Belajar tim (team learning) memerlukan kapasitas anggota kelompok untuk mencabut asumsi dan mesu ke dalam pola “berfikir bersama” yang sesungguhnya, (Senge. 1990).

3. Komitmen Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Cut Zurnali dalam bukunya "Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan " (2010) menyatakan bahwa perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi SDM adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kajian penelitian yang luas dalam ilmu psikologi dan manajemen adalah tentang konsep dan peranan komitmen organisasional (organizational commitment). Konstruk ini dikaitkan pada pentingnya kinerja yang dihasilkan dan perputarannya

(Hom and Griffeth, 1995). Ketika konstruk komitmen organisasional banyak diperhatikan dalam literatur psikologi dan manajemen, maka hal ini juga menjadi penting dalam bidang yang menyangkut teknologi dan pengembangannya, sehingga pihak manajemen di bidang ini mulai memfokuskan perhatiannya pada konstruk komitmen organisasional ini. Menurut L. Mathis-John H. Jackson, komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Menurut Griffin, komitmen organisasi (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Fred Luthan (2005), komitmen organisasi didefinisikan sebagai berikut : (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu ; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi ; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Cut Zurnali (2010) mendefinisikan pengertian komitmen organisasional dengan

mengacu pada pendapat-pendapat Meyer and Allen (1993), Curtis and Wright (2001), dan S.G.A. Smeenk, et.al. (2006) dimana komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif. Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dan ini dirasa sangat sesuai untuk menganalisis komitmen organisasional para karyawan dalam organisasi bisnis atau organisasi berorientasi nirlaba.

4. Tujuan Organisasi

Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan adalah indikator yang harus dilalui oleh suatu organisasi, yang juga berfungsi untuk mengukur kinerjanya. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang memenuhi sebagian besar tujuan yang telah ditetapkan. Semakin banyak tujuan yang dicapai akan meyakinkan klien atau investor di masa depan. Tujuan suatu organisasi ditentukan berdasarkan rencana awal atau arahan strategis, yang juga mencakup respons terhadap masalah dan peristiwa tak terduga yang timbul dari lingkungan di mana organisasi itu beroperasi. Tujuan juga membantu mengarahkan, mengendalikan, memotivasi dan meninjau keberhasilan kegiatan suatu organisasi. Untuk keberhasilan pencapaian tujuan, harus ada strategi yang sesuai atau rencana tindakan yang

memastikan bahwa sumber daya diarahkan dengan baik ke arah tujuan akhir. Strategi yang digunakan juga harus terus ditinjau ulang untuk menetapkan apakah perusahaan berfokus pada pencapaian tujuan. Tujuan dan strategi organisasi disesuaikan dengan perubahan, sehingga secara teratur dimodifikasi dari waktu ke waktu. Tujuan harus memenuhi beberapa karakteristik berikut : (1) Kejelasan, tujuan harus didefinisikan dengan jelas, sehingga tidak ada keraguan pada orang yang bertanggung jawab untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan ; (2) Fleksibilitas, fleksibel yang dimaksud adalah untuk dimodifikasi ketika keadaan berubah ; (3) Terukur, tujuan harus dapat diukur dalam periode waktu tertentu agar bisa dicapai ; (4) Realistis, tujuan harus masuk akal (realistis) dan mungkin untuk dicapai ; (5) Koheren, suatu tujuan harus konsisten, yaitu tidak boleh saling bertentangan antara satu orang dengan orang yang lain ; (6) Memotivasi, tujuan harus dibuat sedemikian rupa agar menjadi elemen yang memotivasi dan tantangan bagi orang yang bertanggung jawab atas pemenuhan tujuan ini.

IV. KESIMPULAN

Organisasi adalah wadah bagi dua orang atau lebih, yang digunakan sebagai moda transportasi untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi memiliki unsur-unsur penting di dalamnya, seperti partisipasi para pelakunya, komitmen, serta tujuan dari didirikannya organisasi tersebut. Organisasi juga memiliki jenis, mulai dari yang dibentuk untuk keperluan bisnis, untuk kepentingan politik, untuk hal-hal teknis, untuk kepentingan sosial, dan bahkan untuk kepentingan belajar-

mengajar (organisasi belajar). Semua memiliki konsep masing-masing. Partisipasi dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan dari organisasi. partisipasi para pelaku melingkupi partisipasi tenaga, pikiran, ide ataupun gagasan, emosi, perasaan, dan bahkan dana atau uang. Komitmen juga merupakan unsur penting dalam pembentukan dan pelaksanaan organisasi yang baik. Komitmen para pelakunya melingkupi keinginan yang kuat, kerja keras (totalitas) dalam membangun serta menjalankan organisasi, dan keyakinan akan sampainya tujuan yang diinginkan. Jika kesemua unsur dijalankan dengan baik, maka akan terciptalah organisasi yang baik dan efektif.

Jo Hatch, Mary. 1997. *Organization Theory*. New York: Oxford University Press.

Stephen P.Robbins. *Teori Organisasi Struktur, Desain, dan Aplikasi*, (Jakarta: Arcan: 1994), hlm.4

Zurnali Cut, 2010, "Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan", Penerbit Unpad Press, Bandung.

V. DAFTAR PUSTAKA

Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1993, *Organizational commitment: Evidence of career stage effects?* *Journal of Business Research*, 26, 49-61

Ambarwati, Arie (April 2018). *Perilaku dan Teori Organisasi* (PDF). Malang: Media Nusa Creative. hlm. 3. ISBN 978-602-462-052-3.

Durkin, Mark, 1999, *Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers*, *International Journal of Bank Marketing*, Vol 17. 3: 124-134.

Horton, Paul B. dan Chester L. Hunt. 1984. *Sociology*. Edisi keenam. International Student Edition. Tokyo: Mc.Graw-Hill Book Company Inc.Hlm. 89.