**PERTEMUAN 4 : Fungsi Pengorganisasian**

1. Tujuan penyusunan organisasi

Tujuan organisasi serta masing-masing anggota sering kali beriringan yaitu untuk melakukan pekerjaan secara baik serta dapat naik pangkat. Langkah dari para anggota organisasi tersebut yaitu dengan adanya konsistensi dari si pendukung terhadap tujuan organisasi yaitu dalam meningkatkan pendapatan serta untuk meningkatkan produktivitas.

Tujuan organisasi menurut salah satu pakar ahli yaitu Simon bahwa pada tugas guna mewujudkan sasaran organisasi tersebut berada pada masing-masing orang yang ada pada tingkat paling bawah di struktur organisasi. Demikian juga bagi seseorang yang paling bawah di struktur organisasi tersebut tidak boleh diabaikan, hal ini karena mereka merupakan anggota level bawah yang dapat menentukan tentang keberlangsungan hidup serta untuk tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan organisasi mempunyai pengaruh dalam mengembangkan organisasi baik itu untuk perekrutan anggota, serta pencapaian apa yang ingin dicapai dalam berjalannya organisasi. Tujuan organisasi tersebut antara lain :

1) Untuk mengatasi terbatasnya kemandirian, kemampuan, serta sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai sebuah tujuan.

2) Tempat untuk mencapai tujuan dengan efisien serta selektif karena dilakukan secara bersama-sama.

3) Tempat dalam mendapatkan pembagian kerja dan jabatan.

4) Tempat untuk mencari keuntungan dan pendapatan bersama-sama.

5) Tempat untuk mengelola lingkungan secara bersama-sama.

6) Tempat untuk mendapatkan penghargaan.

7) Tempat mendapatkan pengawasan dan kekuasaan.

8) Tempat untuk menambat pergaulan serta memanfaatkan adanya waktu luang.

1. Departementalisasi

Departementalisasi atau departementasi adalah proses penentuan cara bagaimana kegiatan-kegiatan dikelompokkan. Departementalisasi merupakan cara di mana organisasi dapat memutuskan pola organisasi yang akan digunakan untuk mengelompokkan kegiatan-kegiatan yang bermacam-macam untuk dilaksanakan.

Hampir semua organisasi menggunakan lebih dari satu pendekatan dalam pengelompokan kegiatan-kegiatannya. Bahkan dalam organisasi yang besar mungkin dijumpai banyak pendekatan yang digunakan bersama sebagai dasar departementalisasi.

* Departementalisasi Fungsional.

Departementalisasi fungsional mengelompokkan fungsi-fungsi yang sama atau kegiatan-kegiatan sejenis untuk membentuk suatu satuan organisasi. Organisasi fungsional merupakan bentuk yang paling umum dan bentuk dasar departementalisasi.

* Departementalisasi Divisional.

Suatu perusahaan besar dengan banyak jenis produk, diorganisasikan menurut struktur organisasi divisional. Organisasi divisional dapat mengikuti pembagian divisi-divisi atas dasar :

Produk. Setiap departemen bertanggung jawab atas suatu produk atau sekumpulan produk yang berhubungan. Departementalisasi produk adalah pola logik yang dapat diikuti bila jenis-jenis produk mempunyai teknologi pemrosesan dan metoda-metoda pemasaran yang sangat berbeda satu dengan yang lain dalam organisasi.

1. Pertumbuhan struktur organisasi

Selain mempertimbangkan tahap perkembangan dalam struktur organisasi, pendekatan daur hidup organisasi lebih menekankan terutama pada isu-isu dominan yang dihadapi perusahaan. Daur hidup organisasi menggambarkan bagaimana organisasi tumbuh, berkembang dan pada akhirnya menurun. Daur hidup organisasi ini hampir mirip dengan daur hidup produk dalam pemasaran. Daur hidup produk ini terdiri dari tahapan : kelahiran (tahap I), pertumbuhan (tahap II), kedewasaan (tahap III), penurunan (tahap IV), dan kematian (tahap V). Pengaruh tahap-tahap ini pada struktur dan strategi perusahaan diringkas pada tabel 8.2. Perhatikan tiga tahap pertama dari daur hidup organisasi mirip dengan tiga tahap perkembangan organisasi yang diterima luas seperti yang sudh dijelaskan sebelumnya. Perbedaan signifikan hanya ada pada tahap kemunduran dan kematian yang melengkapi daur tersebut. Walaupun suatu strategi masih terus digunakan namun struktur, budaya, dan proses dapat menghambat strategi yang dilaksanakan dengan baik sehingga perusahaan bergerak kearah kemunduran.

1. Efektifitas dan kultur organisasi

kata efektif dapat diartikan dapat membawa hasil atau berhasil guna. Sedangkan organisasi merupakan kesatuan (susunan) yang terdiri atas bagian-bagian (orang) untuk tujuan tertentu atau bias disebut juga kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian lain dari kata efektifitas adalah suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuannya artinya kesejahteraan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Istilah efektif berasal dari bahasa inggris effective artinya berhasil, sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik.

Apakah Kultur Organisasi itu ?

Kultur organisasi adalah sebuah sistem bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya.

7 Karakteristik utama yang merupakan hakikat kultur organisasi :

* Inovasi dan keberanian mengambil resiko.Sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil resiko.
* Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
* Orientasi hasil.Sejauh mana manajemen lebih berfokus pada hasil daripada pada teknik dan proses yang dijalankan untuk mencapai hasil tersebut.
* Orientasi orang.Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
* Orientasi tim.Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim dibandingkan pada individu-individu.
* Keagresifan.Sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif daripada bersifat santai.
* Stabilitas.Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.