



Strategi Perancangan Struktur Organisasi Formal melalui Tahapan Mekanisme dan Implementasinya

Muhammad Yudha Ardiansyah ^{1*}, Suparto ²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Indonesia

Email : mhmmdyudha31@gmail.com ¹, suparto@uinjkt.ac.id ²

*Penulis Korespondensi: mhmmdyudha31@gmail.com

Abstract. Formal organizational structures are crucial for ensuring the effectiveness, efficiency, and accountability of work processes within an institution. However, many organizations still face challenges such as overlapping tasks, ineffective communication, and inadequate control mechanisms. This study aims to analyze formal organizational structure design strategies through systematic steps, implementation mechanisms, and ongoing evaluation. The research method used is a literature review, based on a review of the latest scientific sources (books, journals, and research reports) related to organizational theory and structural design. The results indicate that organizational structure design should begin with defining objectives, analyzing activities, departmentalizing, establishing hierarchical relationships, coordinating mechanisms, and evaluating. Implementation mechanisms include socialization, human resource capacity development, process integration with technology, monitoring, and change management. The literature review also confirms that alignment between strategy, structure, and business processes is a key factor in improving organizational performance. Therefore, organizational structures must be adaptive, responsive, and data-driven to face the challenges of an ever-evolving strategic environment.

Keywords: Change Management, Organizational Design Strategy, Organizational Effectiveness, Organizational Structure, Structure Implementation.

Abstrak. Struktur organisasi formal sangat penting untuk menjamin efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas proses kerja dalam suatu institusi. Namun, banyak organisasi masih menghadapi kesulitan seperti tugas yang tumpang tindih, komunikasi yang tidak efektif, dan mekanisme kontrol yang tidak memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi perancangan struktur organisasi formal melalui langkah-langkah sistematis, mekanisme implementasi, dan evaluasi berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan adalah tinjauan pustaka, berdasarkan kajian sumber ilmiah terkini (buku, jurnal, dan laporan penelitian) terkait teori organisasi dan perancangan struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perancangan struktur organisasi harus dimulai dengan pendefinisian tujuan, analisis aktivitas, departementalisasi, pembentukan hubungan hierarkis, mekanisme koordinasi, dan evaluasi. Mekanisme implementasi meliputi sosialisasi, pengembangan kapasitas sumber daya manusia, integrasi proses dengan teknologi, pemantauan, dan manajemen perubahan. Tinjauan pustaka juga menegaskan bahwa keselarasan antara strategi, struktur, dan proses bisnis merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, struktur organisasi harus adaptif, responsif, dan berbasis data untuk menghadapi tantangan lingkungan strategis yang terus berkembang.

Kata Kunci: Efektivitas Organisasi, Implementasi Struktur, Manajemen Perubahan, Strategi Desain Organisasi, Struktur Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Organisasi formal merupakan suatu organisasi yang terstruktur dan dirancang untuk mencapai fungsi serta tujuan tertentu melalui mekanisme kerja yang jelas dan teratur (P.Robbins, 2017). Pada setiap instansi, baik instansi pemerintahan, pendidikan, maupun dunia usaha, struktur organisasi mempunyai peranan penting sebagai pedoman dalam pembagian tugas, alur koordinasi, dan rantai komando agar seluruh anggota dapat bekerja secara efektif (Ivancevich et al., 2011).

Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi masih menghadapi masalah struktural seperti tugas yang tumpang tindih, komunikasi yang tidak efektif, dan sistem pengendalian yang kurang memadai (Hasibuan, 2004). Masalah-masalah ini seringkali bersumber dari desain struktur organisasi yang gagal mengikuti langkah-langkah strategis yang tepat atau mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi struktur tersebut (Daft, 2016).

Strategi perancangan struktur organisasi formal harus mengintegrasikan visi dan misi lembaga, lingkungan strategisnya, kebutuhan sumber daya manusianya, dan model koordinasi yang menjamin kelancaran proses kerja (Mintzberg, 1983). Lebih lanjut, penerapan struktur semacam itu memerlukan mekanisme implementasi dan pemantauan untuk memastikan berfungsi sesuai dengan tujuannya (Jones, 2013).

Dengan mempertimbangkan langkah-langkah, mekanisme, dan implementasinya, lembaga dapat mengembangkan struktur organisasi yang adaptif dan responsif yang mendorong peningkatan kinerja dan daya saing. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada strategi perancangan struktur organisasi formal, melalui analisis mendalam terhadap proses, mekanisme, dan implementasinya, dari perspektif efisiensi kelembagaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Organisasi Formal

Organisasi formal adalah sistem kerja yang terstruktur oleh struktur dan aturan yang ditetapkan secara resmi untuk mencapai tujuan tertentu.¹ Dalam organisasi formal, ada pembagian kerja yang jelas, hierarki wewenang, dan mekanisme koordinasi yang terencana.² Struktur seperti itu diperlukan untuk memastikan efisiensi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas.

Struktur Organisasi dalam Perspektif Manajemen

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menunjukkan bagaimana tugas-tugas dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan dalam suatu organisasi.³ Menurut Mintzberg (1983), struktur organisasi mempengaruhi pola komunikasi dan pengambilan keputusan dalam suatu lembaga.⁴ Oleh karena itu, struktur organisasi harus selaras dengan strategi yang diadopsi oleh organisasi..

Prinsip-Prinsip Desain Struktur Organisasi

Stoner dan Freeman (2008) menekankan bahwa desain struktur organisasi harus mempertimbangkan prinsip-prinsip spesialisasi, kesatuan komando, ruang lingkup kendali, dan koordinasi.⁵ Daft (2016) menambahkan bahwa adaptasi terhadap lingkungan eksternal merupakan faktor penting dalam memastikan relevansi dan adaptabilitas struktur.

Tahapan Strategis Perancangan Struktur Organisasi

Jones (2013) mengidentifikasi beberapa langkah kunci dalam merancang struktur organisasi:

1. Menetapkan tujuan organisasi
2. Mengidentifikasi aktivitas yang dibutuhkan
3. Mengelompokkan aktivitas ke dalam unit-unit organisasi
4. Membangun hubungan hierarkis
5. Menerapkan sistem koordinasi dan komunikasi
6. Mengevaluasi efektivitas struktur secara berkala⁷

Langkah-langkah ini memungkinkan organisasi untuk menghindari konflik peran dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas.

Mekanisme Implementasi Struktur Organisasi

Implementasi struktur organisasi harus dicapai melalui sosialisasi, adaptasi budaya kerja, dan pembentukan sistem pengendalian manajerial. Kotter (2012) menekankan peran *change management* dalam memastikan penerimaan dan penerapan struktur baru oleh anggota tim. Armstrong (2014) menambahkan pentingnya kepemimpinan dan komunikasi dalam proses ini.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka merupakan kegiatan ilmiah yang melibatkan penelaahan berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen resmi, untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dengan topik penelitian (Zed, 2014).

Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep dan praktik transformasi lembaga dakwah Islam melalui inovasi kewirausahaan sosial, dengan mengambil Pondok Pesantren Darunnajah sebagai contoh representatif dari fenomena tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Perancangan Struktur Organisasi Formal

Merancang struktur organisasi formal bukan sekadar menciptakan bagan dan hierarki organisasi; melainkan strategi sistemik yang harus selaras dengan visi dan misi organisasi, karakteristik lingkungannya, dan dinamika internalnya. Sebuah studi terbaru menunjukkan bahwa "desain organisasi" mencakup elemen struktural, proses, dan konteks lingkungan, yang semuanya saling bergantung (Joseph & Sengul, 2025).

Sebagai fondasi strategis, faktor-faktor berikut harus dipertimbangkan (Gunawan & Nurdiana Hera Nurul Fitri, 2023):

1. Keselarasan strategi-struktur (struktur berasal dari strategi), yang menekankan bahwa struktur organisasi harus mendukung strategi organisasi.
2. Fleksibilitas desain struktural untuk memungkinkan adaptasi terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan pasar.
3. Konteks internal dan eksternal seperti proses bisnis, budaya organisasi, dan integrasi horizontal atau vertikal. Hariawan (2017) berpendapat bahwa ketika struktur organisasi dibuat tanpa mempertimbangkan proses bisnis, efektivitas sumber daya manusia (SDM) akan menurun (Hariawan, 2017).

Tantangan Umum

1. Fungsi dan peran yang tumpang tindih akibat struktur yang berkembang secara organik, alih-alih melalui langkah-langkah sistematis. (Contoh: Studi kasus perusahaan rekayasa, pengadaan, dan konstruksi (EPC) yang sering menghadapi perubahan struktural) (Iman, 2024).
2. Resistensi terhadap perubahan ketika struktur baru diimplementasikan tanpa mekanisme manajemen perubahan yang memadai.
3. Kurangnya mekanisme pemantauan dan evaluasi yang sistematis, sehingga menghasilkan struktur yang statis dan tidak sesuai.

Tahapan Strategis Perancangan Struktur Organisasi Formal

Menurut literatur teori organisasi, perancangan struktur organisasi formal melibatkan beberapa langkah ideal. Penelitian ini akan menjelaskan langkah-langkah tersebut di bawah ini, beserta penerapannya pada institusi (misalnya, instansi pemerintah, organisasi nirlaba, atau bisnis).

1. Penetapan Tujuan Organisasi

Langkah pertama adalah mendefinisikan visi, misi, dan tujuan organisasi secara jelas. Tujuan-tujuan ini akan menjadi peta jalan bagi struktur yang akan diterapkan. Misalnya, sebuah lembaga pemerintah mungkin bertujuan untuk "meningkatkan layanan publik dan transparansi administrasi selama tiga tahun ke depan".

2. Analisis Aktivitas dan Proses Bisnis

Penting untuk menganalisis semua aktivitas yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuannya. Hariawan (2017) menekankan bahwa struktur yang dibuat tanpa mempertimbangkan proses bisnis menghambat efisiensi (Hariawan, 2017).

Misalnya, di lembaga pemerintah, perlu memetakan proses yang berkaitan dengan layanan perizinan, pengaduan publik, dan evaluasi internal.

3. Pengelompokan Tugas (Departementalisasi)

Kelompokkan aktivitas ke dalam unit-unit organisasi berdasarkan fungsi, produk, klien, atau wilayah geografisnya. Misalnya: unit "Pelayanan Publik", "Manajemen dan Evaluasi Pengaduan", dan "Pemberdayaan Masyarakat". Jones (2013) menganggap langkah ini sebagai salah satu kunci perancangan (Gomathy, 2023).

4. Penetapan Hubungan Wewenang dan Koordinasi

Tetapkan rantai komando, lingkup kendali, dan mekanisme koordinasi antar unit. Struktur formal harus memastikan kejelasan mengenai hubungan hierarkis dan interaksi antar unit. Studi yang dilakukan terhadap koperasi dan UKM menunjukkan bahwa kompleksitas struktural dan formalisasi berdampak pada kinerja unit kerja (Sumiati et al., 2018).

5. Pengembangan Mekanisme Pengendalian dan Komunikasi

Tetapkan prosedur, prosedur operasi standar (SOP), alur informasi, dan saluran pemantauan. Misalnya: rapat antardepartemen mingguan, sistem pelaporan digital, dan tinjauan kinerja triwulanan.

6. Evaluasi dan Perbaikan Struktural

Struktur organisasi tidaklah statis. Sebuah studi tentang layanan berbasis nilai menunjukkan bahwa variabel seperti sentralisasi, formalisasi, dan integrasi horizontal berkorelasi positif dengan nilai-nilai organisasi (manajemen berbasis nilai) (Nowotny et al., 2022). Misalnya, lembaga melakukan audit struktural tahunan, dengan indikator seperti kejelasan tugas, waktu respons, dan kepuasan pemangku kepentingan.

Mekanisme Implementasi Struktur Organisasi Formal

Implementasi sangat penting untuk memastikan berfungsinya struktur yang dirancang dengan baik di lapangan. Di bawah ini Anda akan menemukan mekanisme utama dan contoh penerapannya.

1. Sosialisasi dan Komunikasi

Sebelum struktur baru diterapkan sepenuhnya, penting untuk mengomunikasikan secara detail kepada seluruh anggota organisasi: visi, perubahan struktural, jadwal penerapan, dan implikasinya terhadap peran masing-masing orang. Misalnya, sebuah institusi pendidikan dapat menyelenggarakan lokakarya internal dua hari untuk menjelaskan struktur baru dan peran masing-masing unit.

2. Peningkatan Kapasitas SDM dan Kepemimpinan

Struktur baru seringkali memerlukan peran baru atau perubahan tanggung jawab. Pelatihan manajer unit dalam hal koordinasi antar-unit, pemanfaatan teknologi, dan pemantauan kinerja sangatlah penting. Sebuah studi menunjukkan bahwa kapasitas untuk perbaikan berkelanjutan memainkan peran krusial dalam hubungan antara struktur organisasi dan kinerja perusahaan (Hakim et al., 2016).

3. Integrasi Proses Kerja dengan Teknologi dan Sistem

Struktur baru harus mengandalkan sistem dan teknologi informasi untuk memastikan arus informasi dan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan transparan. Sebagai contoh, instansi pemerintah menerapkan sistem transmisi elektronik antar departemen mereka sehingga departemen Pengaduan dan Layanan dapat berkomunikasi secara langsung (real-time).

4. Monitoring, Evaluasi dan Pengendalian

Tetapkan indikator kinerja spesifik unit (OKR, KPI), lakukan evaluasi berkala, dan sesuaikan struktur sesuai kebutuhan. Misalnya, institusi pendidikan melakukan survei kepuasan pemangku kepentingan (mahasiswa, dosen, dan staf administrasi) setiap semester untuk mengukur efektivitas struktur baru.

5. Manajemen Perubahan (*Change Management*)

Perubahan struktural seringkali memicu resistensi (Gunawan & Nurdiana Hera Nurul Fitri, 2023). Solusinya: bentuk tim manajemen perubahan, terapkan komunikasi terbuka, dan berikan penghargaan kepada unit yang berhasil beradaptasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan ini, tampak bahwa merancang struktur organisasi formal merupakan proses strategis yang tidak hanya bertujuan untuk menciptakan bagan organisasi, tetapi juga menyelaraskan visi, misi, strategi, proses kerja, dan dinamika internal lembaga. Struktur organisasi yang efektif harus dikembangkan melalui langkah-langkah sistematis, dimulai dengan mendefinisikan tujuan, menganalisis aktivitas, mengelompokkan tugas, menetapkan hubungan hierarkis, dan melakukan penilaian struktural secara berkala.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tantangan umum yang dihadapi dalam merancang struktur organisasi, seperti tugas yang tumpang tindih, resistensi terhadap perubahan, dan ketergantungan pada jaringan informal, dapat diatasi melalui mekanisme implementasi yang tepat, termasuk sosialisasi, pengembangan sumber daya manusia, integrasi teknologi, dan manajemen perubahan. Lebih lanjut, keselarasan antara strategi dan struktur organisasi

merupakan elemen kunci dalam meningkatkan efisiensi, daya tanggap, dan kinerja layanan organisasi.

Oleh karena itu, organisasi harus membangun struktur yang adaptif, fleksibel, dan berbasis data, sekaligus memperkuat budaya koordinasi dan evaluasi berkelanjutan. Pendekatan ini akan memungkinkan lembaga untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan mereka, meningkatkan kualitas layanan mereka, dan meningkatkan daya saing mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Daft, R. L. (2016). *Essential Organization Theory and Design*. Thomson South-Western. <https://www.hutamaindo.com/wp-content/uploads/2025/05/Organization-Theory-and-Design-Richard-L.-Daft.pdf>
- Gomathy, D. C. K. (2023). a Study on Organization Structure and Design. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 07(06), 1-11. <https://doi.org/10.55041/ijrem20880>
- Gunawan, B., & Nurdiana Hera Nurul Fitri. (2023). Optimization of Organizational Design as A Strategy to Improve Organizational Performance: Systematic Literature Review. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(2), 359-373. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v8i2.4674>
- Hakim, F. A. R., Laksmana, A., & Tjahjadi, B. (2016). Association of organizational structure, continuous improvement capability and company performance: The mediatory role of continuous improvement capability of big manufacturing company in Indonesia. In *International Business Management* (Vol. 10, Issue 13, pp. 2591-2596).
- Hariawan, F. (2017). Organization Structure Development Based on Company Business Process. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 02(03), 2477-3824.
- Hasibuan, M. S. P. (2004). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Iman, M. A. P. N. (2024). FORMULATING ORGANIZATIONAL STRUCTURE IN EPC COMPANY (CASE STUDY: PT.X) (Issue July) [Institut Teknologi Bandung]. https://digilib.itb.ac.id/assets/files/2024/TXVoYW1tYWQgQXppaXogUGFuamkgTnVyIEltYW4tMjIxMjAwMjMucGRm.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Ivancevich, J. M., Gibson, J. L., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Jones, G. R. (2013). *Organizational Theory, Design, and Change*. Pearson Education.
- Joseph, J., & Sengul, M. (2025). Organization Design: Current Insights and Future Research Directions. *Journal of Management*, 51(1), 249-308. <https://doi.org/10.1177/01492063241271242>
- Mintzberg, H. (1983). *Structure in Fives: Designing Effective Organizations* (2nd ed.). Prentice Hall.

- Nowotny, S., Hirsch, B., & Nitzl, C. (2022). The influence of organizational structure on value-based management sophistication. *Management Accounting Research*, 56(March), 100797. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2022.100797>
- P. Robbins, S. (2017). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education. https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_c5d15cc7c32d4985a70c200bad26dc576781601d_1648649445.pdf
- Sumiati, I., Mulyana, Y., & Poerwantika, T. R. (2018). The Impact of Organization Design on Work Performance of Cooperative Department, Small and Medium Enterprises Business of Trade in Bandung City. *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora)*, 2(1), 37. <https://doi.org/10.30595/jssh.v2i1.2156>
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.