

KONSEP ORGANISASI DAN PENGORGANISASIAN DALAM PERWUJUDAN KEPENTINGAN MANUSIA

Muhammad Syukran¹, Andi Agustang², Andi Muhammad Idkhan³, Rifdan⁴
¹²³⁴Universitas Negeri Makassar

muhammadsyukran080@gmail.com¹, andiagust63@gmail.com²,
amuhidkhan@unm.ac.id³, rifdanunm@gmail.com⁴

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan konsep organisasi dan pengorganisasian dalam mewujudkan kepentingan manusia. Manusia sebagai makhluk sosial harus mampu mengatur, mengelola, dan mengembangkan organisasi dimana dia berada, baik dalam skala kecil hingga organisasi skala besar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara dan berbagai dokumen terkait. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pengorganisasian merupakan proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa tidak mudah mengorganisasi manusia dalam suatu organisasi karena adanya kepentingan baik pribadi, kelompok dan golongan. Oleh sebab itu, pemimpin suatu organisasi harus lebih mengedepankan humanisasi dalam pengelolaannya. Kesimpulan penelitian bahwa manusia seringkali tidak mampu menempatkan diri mereka dalam suatu organisasi, dimana setiap bentuk perserikatan manusia untuk mencapai satu tujuan bersama yang di dalamnya beranggotakan minimal dua orang, yang memiliki struktur organisasi, pembagian tugas, sistem kejasama atau sistem sosial yang berdasarkan pada wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi yang memiliki mekanisme yang mempersatukan kegiatan-kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tujuan bersama tersebut.

Kata Kunci: **Organisasi, Pengorganisasian, Manusia**

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the concept of organization and organizer in realizing human interests. Humans as social beings must be able to organize, manage, and develop the organization in which they are located, both on a small scale to large scale organizations. The method used in this research is qualitative method. Data collection was obtained from observations, interviews and various related documents. The results of the study explain that organizing is a process of dividing work into small tasks, assigning those tasks to people according to their abilities, and allocating resources, and coordinating them in order to effectively

achieve organizational goals. The results of the discussion show that it is not easy to organize people in an organization because of personal, group and group interests. Therefore, the leader of an organization must prioritize humanization in its management. The conclusion of the study that humans are often unable to place themselves in an organization, where every form of human association to achieve a common goal which consists of at least two people, which has an organizational structure, division of tasks, cooperation system or social system based on authority and permanent in an administrative system that has a mechanism that unites activities to complete the work that is the common goal.

Keywords: *Organization, Organizing, Human*

PENDAHULUAN

Sejak lahir sampai meninggal manusia, sadar atau tidak, kita menjadi anggota dari suatu atau beberapa kelompok sosial. Begitu kita lahir kita menjadi anggota baru dari satu kelompok keluarga, suami istri dan anak, atau ayah, ibu dan kakak-kakak. Memasuki sekolah, kita menjadi anggota dari kelompok kelas di sekolah. Di samping itu mungkin kita memasuki perkumpulan tari, perkumpulan olahraga, kelompok diskusi sekolah, dan sebagainya. Memasuki dunia pekerjaan, sebagai tenaga kerja, kita menjadi anggota dari kelompok kerja kita, di samping menjadi anggota dari perkumpulan-perkumpulan yang berkaitan dengan minat kita (olahraga, kesenian, dan sebagainya), dengan tempat tinggal kita (rukun tetangga, desa dan sebagainya), dengan keahlian dan profesi kita masing-masing. Dalam setiap kelompok dimana kita menjadi anggota, kita memainkan peran yang berbeda-beda, sebagai ayah, suami, istri, ketua, bendahara, anggota, karyawan, kepala bagian dan seterusnya dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda, (Daulay F, 2016)

Secara singkat manusia tergabung mulai dari organisasi *genetis* (keluarga), organisasi rukun tetangga, rukun warga, organisasi masyarakat, organisasi sekolah (pendidikan), organisasi negara hingga organisasi dunia. Bahkan struktur fisik manusia sendiri sesungguhnya adalah suatu sistem yang tersusun dari sub-sistem anggota tubuh yang semuanya sebagai suatu sistem tubuh yang memiliki fungsi masing-masing dan terorganisasi secara sempurna hingga menghasilkan sosok manusia yang sempurna. Karena hal tersebut manusia diberikan banyak julukan atau istilah oleh para ahli ada yang memberi julukan *homo socius* (Makhluk Sosial), ada yang memberi nama *homo laden* (makhluk bekerja), ada juga yang menjuluki *homo symbolicum* (makhluk yang suka menggunakan lambang-lambang), makhluk organisasional, *homo homini socius* (sosok manusia sebagai

mahluk individu, tapi pada saat bersamaan manusia sebagai kawan sosial bagi manusia lainnya), bahkan sebaliknya ada juga yang menjuluki *homo homini lupus* (manusia sebagai serigala bagi manusia yang lain), dan istilah lainnya, (Rachman, 2015)

Sejatinya keberadaan organisasi memang diciptakan untuk kepentingan manusia. Mau tidak mau, manusia harus bisa mengatur, mengelola, dan mengembangkan organisasi yang ada tersebut, baik dalam skala yang paling kecil sampai organisasi dalam skala yang besar sekalipun. Dari sinilah perlunya pengorganisasian sebagai sebuah ilmu atau sebagai sebuah seni dalam melakukan pengelolaan organisasi tersebut dibutuhkan serta diperlukan oleh manusia itu sendiri. (Rachman, 2015). Menurut David H. Holt, dalam (Wijono, 2018) pengorganisasian adalah fungsi mengumpulkan sumber daya, mengalokasikan, sumber daya, dan tugas penataan untuk memenuhi rencana organisasi. Sedangkan menurut T. Hani Handoko pengorganisasian merupakan proses dan kegiatan untuk: 1) penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan- kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, 2) perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan, 3) penugasan tanggungjawab tertentu, dan 4) mendelegasikan wewenang yang diperlukan kepada individu- individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal di mana pekerjaan ditetapkan, dibagi, dan dikoordinasikan.

Keberadaan organisasi dalam skala yang kecil akan memberikan dampak dan efek yang kecil pula, begitu pula sebaliknya. Keberadaan organisasi dalam lintas budaya juga akan menjadi suatu tantangan bagi anggota organisasi tersebut dalam mengelola serta megembangkan organisasi untuk mencapai dari tujuan organisasi tersebut. Tak terlepas bagi kita yang tinggal di Indonesia, dengan latar belakang budaya yang majemuk dan plural, tantangan tersebut tidak dapat kita hindari. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia memiliki sekitar 1.340 suku bangsa, dan ada 718 bahasa berdasarkan Data Pokok Kebahasaan dan Kesusasteraan, Kemdikbud RI. Sebagai Negara yang berpenduduk mayoritas Islam, Indonesia juga merupakan negara dengan berpenduduk muslim terbesar didunia, sehingga tidak dapat kita pungkiri bahwa hal tersebut baik secara langsung ataupun tidak akan memberikan pengaruh dalam kehidupan sosial kita sebagai manusia, tak terlepas juga akan memberikan pengaruh pada bentuk, model, dan sistem organisasi yang ada di Indonesia. (Rachman, 2015). Dalam melaksanakan suatu kegiatan organisasi sebaiknya prinsip organisasi yaitu:

pembagian kerja (*division of work*), wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*), disiplin (*discipline*), kesatuan komando (*unity of command*), kesatuan langkah (*unity of direction*), subordinasi minat dibawah minat pada umumnya (*subordination of individual interest to general interest*), pemberian hadiah (*remuneration*), sentralisasi atau pemusatan (*centralization*), jenjang hirarki (*line of authority/hierarchy*), ketertiban (*order*), kesamarataan (*equity*), stabilitas jabatan pegawai (*stability of personel*), inisiatif (*iniciative*) dan kesatuan jiwa korps (*esprit de corps*) dilaksanakan untuk suatu proses organisasi yang bermutu.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Hal itu sejalan dengan definisi yang diberikan yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif berkaitan dengan arti, konsep, definisi, karakteristik, perumpamaan, simbol dan deskripsi dari suatu hal. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang lebih menekankan pada pengungkapan makna dan proses dari berbagai faktor yang berhubungan dengan perubahan struktur organisasi, tipologi organisasi birokrasi, (Dr.farida Nugrahani, 2014)

PEMBAHASAN

Berdasarkan ungkapan tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa organisasi adalah entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batasan yang dapat diidentifikasi secara relatif, yang berfungsi secara relative terus menerus untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama. Seperti yang dikemukakan oleh Stephen F. Robbins bahwa organisasi merupakan unit yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, serta didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sejalan dengan definisi di atas, David Cherrington juga memberikan definisi organisasi adalah yang mempunyai pola kerja yang teratur dan yang didirikan oleh manusia serta beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka mencapai satu tujuan tertentu.

Prinsip organisasi memiliki tujuan yang jelas yang merupakan sesuatu atau sasaran yang hendak dicapai. Karena tujuan yang hendak dicapai adalah tujuan organisasi maka tujuan tersebut harus dicapai melalui kerjasama sekelompok

orang dimana tujuan tersebut harus dirumuskan dan ditetapkan dengan jelas. Prinsip ini menyatakan bahwa setiap pegawai dalam organisasi hendaknya mempunyai atasan langsung. Hal ini berarti setiap bawahan hanya dapat diperintah secara langsung oleh satu orang atasan sehingga seorang bawahan bertanggung jawab langsung kepada seorang atasannya langsung. Organisasi selalu membutuhkan keseimbangan. Prinsip keseimbangan di dalam organisasi dapat dibedakan beberapa macam, misalnya keseimbangan antara sentralisasi dan desentralisasi kewenangan, keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, keseimbangan antara pengeluaran dan penerimaan, dan kerugian yang diderita oleh suatu unit harus diimbangi dengan keuntungan yang diperoleh dari unit-unit lain.

Prinsip pendistribusian pekerjaan disebut juga prinsip pembagian tugas. Prinsip sebagian pekerjaan secara homogen (*distribution of work*) adalah mengelompokkan tugas atau pekerjaan yang sejenis atau yang erat hubungannya menjadi satu unit tersendiri. Jadi dalam pembagian tugas, macam-macam tugas dalam organisasi dibagi-bagi menjadi sedemikian rupa agar dapat dilaksanakan oleh satuan unit tertentu atau pejabat tertentu. Rentangan pengawasan adalah seberapa jauh kemampuan seorang pemimpin mampu mengawasi para bawahannya secara cepat dan tepat.

Pelimpahan wewenang berarti penyerahan sebagian kekuasaan dari seorang atasan kepada pejabat bawahan atau kepada pejabat lain untuk melakukan suatu pertanggungjawaban. Jadi, pelimpahan belum tentu mengalir dari seorang atasan kepada bawahan, tetapi dapat juga terjadi dari seorang atasan kepada pejabat yang setingkat. Prinsip departementalisasi disebut juga dengan istilah departementasi. Departementasi adalah proses penggabungan pekerjaan ke dalam kelompok pekerjaan yang sejenis. Setiap fungsi merupakan tugas dan tanggung jawab dari suatu unit tertentu dalam organisasi. Salah satu prinsip bidang kepegawaian adalah *the right man in the right place*, yang berarti orang yang baik ditempatkan pada tempat yang tepat atau penempatan seorang pegawai harus sesuai dengan keahliannya.

Koordinasi adalah suatu usaha untuk mendapatkan keselarasan gerak, keselarasan aktivitas, dan keselarasan tugas antar satuan organisasi yang ada di dalam organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai secara efektif apabila semua orang, semua pejabat, dan semua unit/satuan organisasi serta semua sumber daya diselaraskan dengan tujuan organisasi.

Adapun fungsi organisasi adalah: a. Membantu pimpinan dalam

merencanakan penyusunan dan penyempurnaan struktur dan pola pokok organisasi; b. Menyesuaikan *policy*, strategi dan taktik serta program-program operasional; melaksanakan proses penempatan orang-orang yang tepat pada jabatan dan kecapkannya dengan klasifikasi dan analisa jabatan yang tepat; c. Menyusun dan menyempurnakan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja dengan mengadakan pembaganaan rencana-rencana kerja dan arus kerja (*work flow chart*); d. Menemukan pola-pola pokok dan sistem pengumpulan, penyusunan, penyimpanan, pemeliharaan dan penetapan waktu pemusnahan dokumen-dokumen dan informasi; e. Merencanakan pembuatan dan penyempurnaan serta pengiriman formulir-formulir; f. Pembuatan buku-buku pedoman kerja dan cara-cara membuat laporan kerja yang diperlukan bagi pembinaan kerjasama, komunikasi dan koordinasi; g. Meringankan beban pimpinan dari kesibukan-kesibukan rutin, detail dan teknis.

Bentuk organisasi sering disamakan dengan macam organisasi, padahal keduanya berbeda. Bentuk organisasi memandang dari segi tata hubungan, wewenang, dan tanggung jawab yang ada dalam suatu organisasi. Wursanto menyatakan bahwa terdapat beberapa bentuk organisasi yaitu: Bentuk organisasi staff (*staff organization*), dimana dalam organisasi staf hanya terdapat pucuk pimpinan dan staf yang memberikan bantuan pemikiran berupa saran atau nasihat kepada pucuk pimpinan. Oleh karena itu, dalam organisasi staf tidak ada garis komando ke bawah karena tidak ada pejabat pimpinan lini. Bentuk organisasi lini (*line organization*), dimana bentuk organisasi lini adalah suatu bentuk organisasi dimana pucuk pimpinan dipandang sebagai sumber kekuasaan tunggal. Segala ketentuan, keputusan, atau segala kebijaksanaan ada di tangan satu orang, yaitu pucuk pimpinan. Bentuk organisasi fungsional (*functional organization*), dimana Organisasi fungsional disusun berdasarkan sifat dan macam-macam fungsi sesuai dengan kepentingan organisasi. Tiap-tiap fungsi saling berhubungan karena antara satu fungsi dengan lainnya saling bergantung. Dengan demikian, wewenang dalam organisasi fungsional dilimpahkan oleh pucuk pimpinan kepada unit-unit (satuan organisasi) di bawahnya atas dasar fungsi, dan pimpinan dari tiap unit berhak untuk memerintah kepada semua pelaksana yang ada di bawahnya sepanjang menyangkut tugas masing-masing. Bentuk organisasi staf dan garis (*line and staff organization*), dimana bentuk ini merupakan perpaduan antara dua bentuk organisasi, yaitu organisasi lini dan organisasi staf. Wewenang diserahkan dari pucuk pimpinan kepada unit-unit organisasi yang ada di bawahnya dalam semua bidang pekerjaan dan di bawah pucuk pimpinan ditempatkan staf. Staf ini

tidak mempunyai wewenang lini atau garis (wewenang komando) ke bawah. Staf berfungsi hanya sebagai pemberi nasihat, pemberi pertimbangan sesuai bidang keahliannya. Bentuk organisasi *garis* dan fungsional (*line and functional organization*), dimana merupakan perpaduan antara organisasi fungsional dan organisasi lini/garis. Wewenang dari pucuk pimpinan dilimpahkan kepada unit-unit organisasi yang ada di bawahnya dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu sesuai kebutuhan organisasi. Masing-masing pimpinan dari setiap unit. Bentuk organisasi garis, fungsional, dan staf. Bentuk organisasi garis, fungsional, dan staf adalah suatu organisasi yang merupakan perpaduan dari tiga bentuk organisasi, yaitu organisasi fungsional, organisasi lini, dan organisasi staf. Bentuk organisasi lini, fungsional, dan staf adalah organisasi dimana wewenang dari pucuk pimpinan dilimpahkan kepada unit-unit organisasi yang ada di bawahnya dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu sesuai kebutuhan organisasi. Dan terakhir adalah bentuk organisasi panitia (*committee organization*), dimana bentuk organisasi panitia yaitu apabila kegiatan itu dilakukan kelompok sementara yang terdiri daripada orang-orang yang memiliki keahlian tertentu.

Dan manfaat organisasi menurut Zazin Nur adalah: 1. Jalan Menuju Pencapaian Tujuan: Tujuan akan mudah dicapai dan lebih efektif, jika organisasi dikelola dengan baik, maka akan memiliki hasil yang baik; 2. Mampu Mengubah Kehidupan Individu dan kelompok dalam organisasi Jika itu sebuah lembaga pendidikan, maka organisasi tersebut akan membuatnya cerdas dan berilmu, jika pendidikan formal, ia akan memiliki ijazah, gelar, dan status pendidikan, sehingga dapat menjadi syarat untuk mencari dan melamar pekerjaan; 3. Organisasi dapat mempengaruhi karier: Di Indonesia, dari dulu rata-rata orang yang berorganisasi memiliki karier yang cepat dan lebih bagus dari yang tidak berorganisasi, seperti alumni organisasi kepemudaan, organisasi ekstra kampus, maupun organisasi intra kampus lebih banyak menjadi pejabat, kepala-kepala dinas, pemerintahan, anggota dewan dan pejabat lainnya; 4. Organisasi dapat melahirkan ilmu pengetahuan; 5. Dengan adanya organisasi yang memiliki karakteristik tertentu, entah sangat berkembang, atau terbelakang, atau biasa-biasa saja, semua dapat dijadikan kajian dan penelitian sehingga akan melahirkan keilmuan yang baru.

KESIMPULAN

Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan manusia untuk mencapai satu tujuan bersama yang di dalamnya beranggotakan minimal dua orang, yang memiliki struktur organisasi, pembagian tugas, sistem kejasama atau sistem sosial yang berdasarkan pada wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem

administrasi yang memiliki mekanisme yang mempersatukan kegiatan-kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tujuan bersama tersebut.

Ada tiga dimensi dari organisasi, yaitu: Kemajemukan (*Complexity*), Formalisasi (*Formalization*), Pemusatan (*Centralization*) dan Ciri organisasi ada empat, yaitu: Adanya koordinasi dan kebersamaan, Memiliki tujuan individu dan tujuan bersama, Ada pembagian wewenang dalam pekerjaan, Adanya kekuasaan yang mengatur oleh pemimpin yang dipilih. Selanjutnya unsur organisasi yaitu: *Man* (orang-orang), Kerja sama, Tujuan bersama, Peralatan (*equipment*), Lingkungan (*environment*), Kekayaan alam, Kerangka atau konstruksi mental organisasi, keterlibatan mental dan perasaan, kesediaan memberi sesuatu sumbangan kepada usaha mencapai tujuan kelompok, tanggung jawab.

Prinsip organisasi yaitu: pembagian kerja (*division of work*), wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*), disiplin (*discipline*), kesatuan komando (*unity of command*), kesatuan langkah (*unity of direction*), subordinasi minat dibawah minat pada umumnya (*subordination of individual interest to general interest*), pemberian hadiah (*remuneration*), sentralisasi atau pemusatan (*centralization*), jenjang hirarki (*line of authority/hierarchy*), ketertiban (*order*), kesamarataan (*equity*), stabilitas jabatan pegawai (*stability of personel*), inisiatif (*iniciative*) dan kesatuan jiwa korps (*esprit de corps*).

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Aryani Soemitro, R. A., & Suprayitno, H. (2018). Pemikiran Awal tentang Konsep Dasar Manajemen Aset Fasilitas. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas*, 2(0), 1–14.
<https://doi.org/10.12962/j26151847.v2i0.4225>
- Daulay F, A. (2016). Dasar-Dasar Manajemen Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 6(2), 34–48.
- Dr.farida Nugrahani, M. H. (2014). dalam Penelitian Pendidikan Bahasa. *信阳师范学院*, 1(1), 305.
- George R. Terry. (2013). *Dasar dasar manajemen*.
- HM, H. (2013). Organisasi Dalam Manajemen Dakwah. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 239–249.
- Indayani, L. (2018). Pengantar Manajemen. *Pengantar Manajemen*, (September).
<https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-18-8>
- Krisnaldly, Ahmad Syukri, Sintia Sulistyani, sulaiman, S. (2020). Tridharma manajemen. *Efisiensi Meningkatkan Barang Habis Pakai Guna Meningkatkan Kas Dan Menejemen Keuangan Yang Baik*, 1(2), 56–66.
- Mamduh Hanafi. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Managemen*, 1(1), 66.

- Martini, R., Pengembangan, L., Penjaminan, D. A. N., Pendidikan, M., & Martini, R. (2013). *Politisasi Birokrasi Di Indonesia. POLITIKA : Jurnal Ilmu Politik* (Vol. 1). <https://doi.org/10.14710/politika.1.1.2010.118-133>
- Rachman, F. (2015). Manajemen Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadith. *Ulumuna : Jurnal Studi Keislaman*, 1(2), 291–323.
- Raymond, C. P., Hatane, S., & Hutabarat, J. (2015). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan, Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat Dan Kepuasan Masyarakat (Studi Kasus: Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire). *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, 1(1), 1–8.
- Shidiq, U., & Choiri, M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53).
- Solikhan, M. (2015). Elaborasi Nilai-Nilai Manajemen Organisasi Dalam Al-Qur'an Surat As-Shaff. *Jurnal MD*, 1(Juli-Desember), 143–162.
- Syamsinar, Ifdal, A., Razak, M. R. R., & Ramadhan, M. R. (2018). Implementasi kebijakan penyusunan DPT kab enrekang. *APPPTMA Ke-9*, 1–10.
- Syamsuadi, A., Ip, S., & Si, M. (2015). Ilmu dan Dasar Organisasi, 1–24.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.