

# **BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN DALAM PERAN MANAJEMEN MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT.KARETA SABILA**

Indri Guslina<sup>1</sup>, Giharjo<sup>2</sup>

[in.guslina@gmail.com](mailto:in.guslina@gmail.com), [Gigiharjo3636@yahoo.com](mailto:Gigiharjo3636@yahoo.com)

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

## **ABSTRAK**

Peran Organisasi saat ini cukup penting dalam segala aspek kehidupan baik dalam Perusahaan, Pemerintah, Organisasi sosial, Kemasyarakatan dan lain-lain. Organisasi selalu berkembang sesuai kebutuhan jaman dan peradaban. Dimana organisasi ada sejak manusia itu ada. Terutama pada bidang pengiriman barang dan jasa. Kebutuhan organisasi saat ini dalam melakukan fungsi-fungsi manajemen dan organisasi, prinsip-prinsip organisasi dan tujuan organisasi. Perkembangan organisasi saat ini cukup pesat seiring perkembangan ilmu dan pengetahuan serta teknologi, sehingga peran organisasi dalam teknologi cukup besar dan sebaliknya peran teknologi juga cukup besar. Namun organisasi sebagai satu sub bagian dari cabang ilmu sosial memiliki peranan yang cukup besar dalam kehidupan manusia. Budaya Organisasi memiliki peran pada Manajemen Modern PT Sapta Anugerah, Dengan Latar belakang budaya organisasi yang diwariskan para pimpinan menjadikan PT Sapta Anugerah memiliki karakter budaya organisasi yang kuat dalam merealisasikan visi dan misi.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Manajemen Modern**

## **ABSTRACT**

*The role of the Organization is currently quite important in all aspects of life both in the Company, Government, Social Organization, Society and others. Organizations are always evolving according to the needs of the times and civilization. Where the organization has been since humans existed. Especially in the field of delivery of goods and services. The organization's current needs in performing management and organizational functions, organizational principles and organizational objectives. The development of the organization is currently quite rapid as science and science and technology develop, so the*

*role of the organization in technology is quite large and vice versa the role of technology is also quite large. But organizations as a subsection of the social sciences branch have a considerable role in human life. Organizational Culture has a role in the Modern Management of PT Sapta Anugerah, with the cultural background of the organization inherited by the leaders makes PT Sapta Anugerah has a strong organizational cultural character in realizing its vision and mission.*

***Keywords : Organization Culture, Modern Management***

## **PENDAHULUAN**

Organisasi sebagai salah satu bentuk kebutuhan manusia sebagai masuk sosial setelah perkembangan institusi sosial masyarakat sebagai salah satu bentuk kebudayaan. Organisasi lahir karena manusia ada dan manusia tetap ada karena membangun suatu sistem organisasi. Organisasi merupakan bagian dari ilmu Manajemen dan ilmu administrasi, terus berkembang di masyarakat yang tradisional, berupa organisasi perulayatan dan adat. Perkembangan administrasi dan organisasi lahir kerajaan-kerajaan di jaman aristokrasi (kerajaan) dan terus berkembang dalam sistem organisasi seperti dalam pemerintahan saat ini yang bersifat demokrasi.

Organisasi sangat dibutuhkan dalam segala aspek kehidupan manusia. Sejak jaman purba manusia sudah mengenal organisasi seperti pada saat manusia pertama menyusun tatanan kehidupan bersama, meskipun belum mengenal pengorganisasian dan pembagian tugas secara jelas dan tegas. Namun berbagai prinsip-prinsip dasar organisasi telah diterapkan pula.

Eropa pada era 1970-an. Salah satu tokohnya : Edward H. Shein seorang Profesor Manajemen dari Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology dan juga seorang Ketua kelompok Studi Organisasi 1972-1981, serta Konsultan Bidang Organisasi pada berbagai perusahaan di Amerika dan Eropa. Salah satu karya ilmiahnya : *Organizational Culture and Leadership*.

Di Indonesia BO mulai dikenal pada tahun 80 – 90-an, saat banyak dibicarakan tentang konflik budaya, bagaimana mempertahankan Budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Bersamaan dengan itu para akademisi mulai mengkajinya dan memasukkannya ke dalam kurikulum berbagai pendidikan formal dan informal. Salah satu pakar yang cukup gigih mengembangkan Bidang Organisasi adalah Prof Dr. Taliziduhu Ndraha, seorang pakar Ilmu Pemerintahan.

Organisasi disusun sesuai kebutuhan jaman dimana kebutuhan dan perkembangan informasi dan komunikasi manusia cukup pesat. Organisasi berkembang merupakan suatu bentuk konstruksi sosial yang dialektis sesuai kebutuhan jaman. Organisasi merupakan konstruksi komunikasi lisan dan

tulisan. Organisasi bergerak karena instruksi-instruksi lisan dan tulisan. Salah satu prinsip organisasi adalah fleksibilitas, artinya organisasi senantiasa dinamis sesuai dengan dinamika yang ada dalam organisasi dan juga harus memperhatikan perubahan dari luar organisasi. Salah satu pendorong terjadinya perubahan yang mendasar dalam semua organisasi di Indonesia adalah terjadinya reformasi nasional pada tahun 1998 yang lalu.

Di kalangan akademisi, pengamat dan praktisi organisasi sering muncul suatu pertanyaan yang mendasar yaitu apakah akan terjadi suatu proses perubahan dalam organisasi yang sangat bermakna akibat terjadinya globalisasi di berbagai segi kehidupan. Apa yang mungkin terjadi pada perubahan visi dan misi suatu organisasi? Apakah akan terjadi perubahan budaya dan orientasi pencapaian tujuan organisasi? Bagaimana bentuk struktur organisasinya? Bagaimana kebutuhan organisasi akan kualifikasi karyawan dan jumlahnya? Dan bagaimana membangun jejaring organisasi bisnis di wilayah domestik dan global? Model analisis apa yang relevan dan dapat diaplikasikan untuk pemecahan masalah organisasi?

Untuk sampai pada jawaban yang berorientasi pemecahan masalah, diperlukan kemampuan penggunaan teori organisasi sebagai alat analisis setiap fenomena organisasi. Selain itu akan lebih baik lagi dengan menggunakan pendekatan empirik dari model-model studi tentang keorganisasian bisnis. Dalam suatu proses pembelajaran tingkat doktoral, misalnya, setiap khalayak belajar dituntut menguasai kemampuan yang tinggi dalam hal teori, analisis dan pemodelan pemecahan masalah organisasi.

Setiap organisasi bisnis tidak mungkin menghindari setiap perubahan bisnis global dan faktor-faktor eksternal seperti perekonomian, teknologi, politik pemerintahan, sosial budaya yang terjadi. Sehubungan dengan itu pembelajaran tentang teori organisasi khususnya tentang organisasi bisnis ditujukan agar khalayak belajar bisa meningkatkan kemampuan dalam; (1) penguasaan teori dan dimensi-dimensi struktur organisasi, (2) menganalisis beragam determinan penyebab perubahan struktur organisasi, (3) merancang organisasi dalam memilih struktur organisasi yang optimum, dan (4) menerapkan pendekatan-pendekatan masalah kontemporer organisasi seperti masalah lingkungan, konflik organisasi, budaya organisasi dan evolusi organisasi.

Dengan kemampuan teori organisasi sebagai alat analisis maka khalayak belajar akan lebih mudah dalam merancang suatu penelitiannya. Mereka akan mampu untuk memformulasi masalah riset organisasi, kerangka pemikiran konseptual dan operasional, dan metodologi risetnya. Model-model analisis yang dipakai apakah dengan pendekatan kualitatif, kuantitatif, atau kombinasi keduanya akan mampu menguji faktor-faktor yang berkaitan dengan atau berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara mendalam. Dan akan menghasilkan rumusan pemecahan masalah organisasi yang relevan.

Mendefinisikan tentang organisasi, memahami fungsi dan peran organisasi, mempelajari bentuk organisasi dan prinsip-prinsip organisasi sangat penting di dalam menata organisasi yang tepat, cepat, efektif dan efisien. Latar belakang kedisiplinan dalam organisasi cukup penting dalam mencapai sasaran organisasi.

Berbagai macam bentuk organisasi yang ada akan menghadapi berbagai macam persoalan di dalam menerapkan dan menjalankannya. Hal ini akibat kurang pemahaman dari organisasi terutama tentang fungsi-fungsi pelaku-pelaku atau individu-individu dalam organisasi. Berbagai macam hambatan akan terjadi di dalam kegiatan dan roda organisasi.

Maka perlu menjelaskan bagaimana mesin organisasi berjalan sebagai mana mestinya dan berjalan seperti yang diharapkan. Karena organisasi melalui berbagai lingkungan organisasi yang membutuhkan pemahaman lebih dalam mengenai definisi, peran atau fungsi, bentuk atau ciri organisasi dan prinsip-prinsip apa yang harus dilalui. Pengelolaan organisasi yang tepat dibutuhkan dalam menjalankan roda organisasi dalam penerapan organisasi yang tepat dan benar.

## **LANDASAN TEORI**

Setiap organisasi akan selalu mengalami perubahan baik dalam manajemen atau bentuk struktur yang meramping atau melebar. Perubahan manajemen bisa dilakukan dari pergantian kepemimpinan. Pergantian kepemimpinan berarti perubahan gaya kepemimpinan. Menurut Cohen dalam Losey, Meisinger, Ulrich (2005) "Suggests components that should be included in the education and development of HR professional to prepare them for the future in term of what will be expected from employees, organizations, and the business community".

### **Definisi Organisasi**

Organisasi berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Pengertian organisasi telah banyak disampaikan para ahli, tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip, dan sebagai bahan perbandingan akan disampaikan beberapa pendapat sebagai berikut :

Chester I. Barnard (1938) dalam bukunya "The Executive Functions" mengemukakan bahwa : " Organisasi adalah system kerjasama antara dua orang atau lebih" (I define organization as a system of cooperatives of two more persons).

James D. Mooney mengatakan bahwa : “Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose” (Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama).

Menurut Dimock, organisasi adalah : “Organization is the systematic bringing together of interdependent part to form a unified whole through which authority, coordination and control may be exercised to achive a given purpose” (organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling ketergantungan/berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan).

Dari beberapa pengertian organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi harus memiliki tiga unsur dasar, yaitu :

1. Orang-orang (sekumpulan orang),
2. Kerjasama,
3. Tujuan yang ingin dicapai.

Dengan demikian organisasi merupakan sarana untuk melakukan kerjasama antara orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama, dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki.

### **Bentuk Organisasi**

Pengelompokan jenis/bentuk Organisasi organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

Berdasarkan jumlah orang yang memegang pucuk pimpinan.

1. Bentuk tunggal, yaitu pucuk pimpinan berada ditangan satu orang, semua kekuasaan dan tugas pekerjaan bersumber kepada satu orang.
2. Bentuk komisi, pimpinan organisasi merupakan suatu dewan yang terdiri dari beberapa orang, semua kekuasaan dan tanggung jawab dipikul oleh dewan sebagai suatu kesatuan.

### **Berdasarkan lalu lintas kekuasaan.**

Bentuk organisasi ini meliputi;

1. organisasi lini atau bentuk lurus, kekuasaan mengalir dari pucuk pimpinan organisasi langsung lurus kepada para pejabat yang memimpin unit-unit dalam organisasi,
2. bentuk lini dan staff, dalam organisasi ini pucuk pimpinan dibantu oleh staf pimpinan ahli dengan tugas sebagai pembantu pucuk pimpinan dalam menjalankan roda organisasi,
3. bentuk fungsional, bentuk organisasi dalam kegiatannya dibagi dalam fungsi-fungsi yang dipimpin oleh seorang ahli dibidangnya, dengan hubungan kerja lebih bersifat horizontal.

**Berdasarkan sifat hubungan personal, yaitu ;**

1. organisasi formal, adalah organisasi yang diatur secara resmi, seperti : organisasi pemerintahan, organisasi yang berbadan hukum
2. organisasi informal, adalah organisasi yang terbentuk karena hubungan bersifat pribadi, antara lain kesamaan minat atau hobby, dll.

**Berdasarkan tujuan.**

Organisasi ini dapat dibedakan, yaitu :

1. organisasi yang tujuannya mencari keuntungan atau ‘profit oriented’ dan
2. organisasi sosial atau ‘non profit oriented ‘

**Berdasarkan kehidupan dalam masyarakat, yaitu ;**

1. organisasi pendidikan,
2. organisasi kesehatan, (3) organisasi pertanian, dan lain lain.

**Berdasarkan fungsi dan tujuan yang dilayani, yaitu :**

1. Organisasi produksi, misalnya organisasi produk makanan,
2. Organisasi berorientasi pada politik, misalnya partai politik
3. Organisasi yang bersifat integratif, misalnya serikat pekerja
4. Organisasi pemelihara, misalnya organisasi peduli lingkungan, dan lain lain.

**Berdasarkan pihak yang memakai manfaat.**

Organisasi ini meliputi;

1. Mutual benefit organization, yaitu organisasi yang kemanfaatannya terutama dinikmati oleh anggotanya, seperti koperasi,
2. Service organization, yaitu organisasi yang kemanfaatannya dinikmati oleh pelanggan, misalnya bank,
3. Business Organization, organisasi yang bergerak dalam dunia usaha, seperti perusahaan-perusahaan,
4. Commonwealth organization, adalah organisasi yang kemanfaatannya terutama dinikmati oleh masyarakat umum, seperti organisasi pelayanan kesehatan, contohnya rumah sakit, Puskesmas, dll

**Sifat-sifat Organisasi.**

Seperti telah diuraikan di atas bahwa organisasi memiliki tiga unsur dasar, dan secara lebih rinci organisasi memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat sebagai berikut :

1. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal dan saling mengenal,

2. Adanya kegiatan yang berbeda-beda, tetapi satu sama lain saling berkaitan (interdependent part) yang merupakan kesatuan kegiatan,
3. Tiap-tiap orang memberikan sumbangan atau kontribusinya berupa; pemikiran, tenaga, dan lain-lain,
4. Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan,
5. Adanya tujuan yang ingin dicapai.

### **Prinsip-prinsip organisasi**

Prinsip-prinsip organisasi banyak dikemukakan oleh para ahli, salah satunya A.M. Williams yang mengemukakan pendapatnya cukup lengkap dalam bukunya “Organization of Canadian Government Administration” (1965), bahwa prinsip-prinsip organisasi meliputi :

Prinsip bahwa Organisasi Harus Mempunyai Tujuan yang Jelas,

1. Prinsip Skala Hirarkhi,
2. Prinsip Kesatuan Perintah,
3. Prinsip Pendelegasian Wewenang,
4. Prinsip Pertanggungjawaban,
5. Prinsip Pembagian Pekerjaan,
6. Prinsip Rentang Pengendalian,
7. Prinsip Fungsional,
8. Prinsip Pemisahan,
9. Prinsip Keseimbangan,
10. Prinsip Fleksibilitas,
11. Prinsip Kepemimpinan.

Keterangan dari prinsip-prinsip organisasi diatas adalah :

### **Organisasi Harus Mempunyai Tujuan yang Jelas.**

Organisasi dibentuk atas dasar adanya tujuan yang ingin dicapai, dengan demikian tidak mungkin suatu organisasi tanpa adanya tujuan.

### **Prinsip Skala Hirarkhi.**

Dalam suatu organisasi harus ada garis kewenangan yang jelas dari pimpinan, pembantu pimpinan sampai pelaksana, sehingga dapat mempertegas dalam pendelegasian wewenang dan pertanggungjawaban, dan akan menunjang efektivitas jalannya organisasi secara keseluruhan.

### **Prinsip Kesatuan Perintah.**

Dalam hal ini, seseorang hanya menerima perintah atau bertanggung jawab kepada seorang atasan saja.

**Prinsip Pendelegasian Wewenang.**

Seorang pemimpin mempunyai kemampuan terbatas dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga perlu dilakukan pendelegasian wewenang kepada bawahannya. Pejabat yang diberi wewenang harus dapat menjamin tercapainya hasil yang diharapkan. Dalam pendelegasian, wewenang yang dilimpahkan meliputi kewenangan dalam pengambilan keputusan, melakukan hubungan dengan orang lain, dan mengadakan tindakan tanpa minta persetujuan lebih dahulu kepada atasannya lagi.

**Prinsip Pertanggungjawaban.**

Dalam menjalankan tugasnya setiap pegawai harus bertanggung jawab sepenuhnya kepada atasan.

**Prinsip Pembagian Pekerjaan.**

Suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya, melakukan berbagai aktivitas atau kegiatan. Agar kegiatan tersebut dapat berjalan optimal maka dilakukan pembagian tugas/pekerjaan yang didasarkan kepada kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Adanya kejelasan dalam pembagian tugas, akan memperjelas dalam pendelegasian wewenang, pertanggungjawaban, serta menunjang efektivitas jalannya organisasi.

**Prinsip Rentang Pengendalian.**

Artinya bahwa jumlah bawahan atau staf yang harus dikendalikan oleh seorang atasan perlu dibatasi secara rasional. Rentang kendali ini sesuai dengan bentuk dan tipe organisasi, semakin besar suatu organisasi dengan jumlah pegawai yang cukup banyak, semakin kompleks rentang pengendaliannya.

**Prinsip Fungsional.**

Bahwa seorang pegawai dalam suatu organisasi secara fungsional harus jelas tugas dan wewenangnya, kegiatannya, hubungan kerja, serta tanggung jawab dari pekerjaannya.

**Prinsip Pemisahan.**

Bahwa beban tugas pekerjaan seseorang tidak dapat dibebankan tanggung jawabnya kepada orang lain.

**Prinsip Keseimbangan.**

Keseimbangan antara struktur organisasi yang efektif dengan tujuan organisasi. Dalam hal ini, penyusunan struktur organisasi harus sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tersebut akan diwujudkan melalui aktivitas/ kegiatan yang akan dilakukan. Organisasi yang aktivitasnya sederhana (tidak kompleks) contoh 'koperasi di suatu desa terpencil', struktur

organisasinya akan berbeda dengan organisasi koperasi yang ada di kota besar seperti di Jakarta, Bandung, atau Surabaya.

### **Prinsip Fleksibilitas**

Organisasi harus senantiasa melakukan pertumbuhan dan perkembangan sesuai dengan dinamika organisasi sendiri (internal factor) dan juga karena adanya pengaruh di luar organisasi (external factor), sehingga organisasi mampu menjalankan fungsi dalam mencapai tujuannya.

### **Prinsip Kepemimpinan.**

Dalam organisasi apapun bentuknya diperlukan adanya kepemimpinan, atau dengan kata lain organisasi mampu menjalankan aktivitasnya karena adanya proses kepemimpinan yang digerakan oleh pemimpin organisasi tersebut.

### **Manajemen**

Organisasi dan management bagaikan tubuh dengan jiwanya. Keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan, karena di dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang bersifat statis harus digerakkan oleh sesuatu yang dinamis yang disebut dengan management. Management adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating) dan pengawasan (controlling) dengan memanfaatkan ilmu dan seni dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Planning adalah proses pemikiran dan pengaturan yang matang untuk masa akan datang dengan menentukan kegiatan-kegiatannya. Organizing merupakan pengaturan segala perangkat dan sumber daya sedemikian rupa sehingga merupakan satu kesatuan organisasi yang harmonis dan dikelola untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Actuating bermakna tindakan Pengurus dan anggota dalam rangkaian kegiatan untuk menjalankan roda organisasi Remaja Masjid dalam rangka mencapai tujuan. Controlling merupakan tindakan mengawasi, mengarahkan dan mengatur pelaksanaan kegiatan Remaja Masjid agar sesuai dengan program dan tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun hubungan antara management dengan disiplin ilmu lainnya dalam lingkup ilmu administrasi dapat digambarkan sebagai berikut:

Management juga diartikan sebagai pimpinan lembaga / perusahaan. Sehingga kita dapat mengenal tingkat-tingkat (level) management yang biasa disebut dengan pimpinan tingkat atas (Top Management), pimpinan tingkat menengah (Middle Management), pimpinan tingkat bawah (Lower Management).

Management sebagai aktivitas manusia sudah ada sejak lama atau dapat dikatakan bahwa semenjak suatu usaha dikerjakan oleh lebih dari satu orang kita sudah dapat suatu macam management. Management tersebut sifatnya sangat sederhana dan bekerja menurut tradisi. Pada awal abad ke-dua puluh F.W. Taylor dan H. Fayol mengembangkan management sebagai ilmu, sehingga mereka dikenal sebagai pelopor dalam ilmu management. Selanjutnya ilmu management maupun penerapannya semakin berkembang sampai sekarang.

### **Peran Manajemen Dalam Mencapai Tujuan**

Organisasi adalah wadah serta proses kerja sama sejumlah manusia yang terikat dalam hubungan formal dalam rangkaian hirarki untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi bukanlah tujuan tetapi alat untuk mencapai tujuan. Sebagai bagian dari administrasi, organisasi adalah merupakan wadah dimana kegiatan management dijalankan. Karena itu tujuan dari organisasi adalah juga merupakan tujuan management.

Dalam usaha mencapai tujuan, management memiliki peran agar proses pencapaian tujuan tersebut dapat berlangsung secara efektif (berdaya guna) dan efisien (berhasil guna). Dengan menerapkan prinsip-prinsip management seperti planning, organizing, actuating, controlling dan lain sebagainya tujuan organisasi dapat diupayakan untuk dicapai dengan lebih baik.

Management memberi efektifitas dan efisiensi kerja yang lebih baik bagi Manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan tersebut, management memanfaatkan sumber daya yang tersedia atau berpotensi. Adapun sumber daya management (management resources) antara lain: Akhlak (morale), orang (man), mesin (machine), material (material), metode (method), uang (money), waktu (time), sasaran da'wah (market) dan lain sebagainya.

## **PEMBAHASAN**

Mengapa reformasi mempengaruhi semua dimensi kehidupan ? Sebagaimana yang disampaikan oleh Poeng P. Poerwanto dalam bukunya 'Reformation : The Renewal of Thinking Pattern' bahwa : Reformasi adalah suatu perubahan atau restrukturisasi terhadap konsep, strategi atau kebijakan yang berkaitan dengan berbagai dimensi dari kehidupan bangsa dan negara, yang mengacu kepada tata nilai, norma, budaya, falsafah dan paradigma yang mempertimbangkan ancaman dan peluang maupun perkembangan zaman yang harus dihadapi oleh bangsa'

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri reformasi dalam bidang organisasi yang harus ada di PT Karet Sabila adalah :

1. Terjadinya perubahan konsep, strategi dan kebijakan,
2. Perubahan yang terjadi didasarkan pada tata nilai, norma, budaya dan falsafah kehidupan masyarakat,
3. Munculnya paradigma baru sebagai upaya mengantisipasi berbagai ancaman, dengan memanfaatkan peluang yang ada.
4. Perubahan yang mendasar dalam kehidupan saat ini, yaitu terjadinya perubahan paradigma pembangunan pemerintahan, kemasayarakatan, sosial dan swasta menjadi 'Paradigma Pelayanan'.

Dengan paradigma baru ini, mendorong terjadinya perubahan konsep yang sangat mendasar dalam pembangunan.

Untuk itu, agar organisasi pelayanan pemerintah dalam hal ini pemimpin dan pemerintah dapat menjalankan fungsinya secara optimal, perlu melakukan perubahan atau reformasi.

Organisasi yang memiliki kreatifitas yang tinggi dan muncul dari dalam organisasi itu sendiri (orisinil), peka terhadap kecenderungan perubahan yang mungkin terjadi di masa depan dengan visi yang jelas, akan menjadi pemenang dalam kompetisi. Dalam hal ini organisasi menempatkan manusia sebagai asset dan investasi paling penting dan berharga.

### **Perlu adanya visi.**

Satu-satunya cara bagi organisasi untuk memperoleh keunggulan di masa depan adalah melalui dorongan untuk melakukan inovasi dan peningkatan. Dorongan tersebut merupakan visi yang akan memberi arah bagi organisasi.

### **Perubahan tata nilai.**

Untuk meningkatkan mutu organisasi bukan hanya bertumpu pada; peningkatan teknologi, struktur, sistem dan proses, melainkan lebih memfokuskan kepada pengembangan nilai, yaitu; keadilan, kejujuran, integritas dan saling percaya. Organisasi yang berorientasi nilai-nilai tersebut pada saat sulit akan termotivasi untuk berkonsolidasi secara saling mendukung (synergists) bukan menjadi terpecah belah.

### **Strategi yang konkrit.**

Strategi merupakan upaya untuk mewujudkan visi menjadi kenyataan. Dalam menentukan strategi secara konkrit, ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan :

1. Apa yang harus kita kerjakan sekarang ?
2. Kemampuan baru apa yang harus kita kembangkan ?
3. Kelompok masyarakat baru mana yang harus mulai dipahami kebutuhannya?
4. Jalur distribusi atau jaringan kerja baru mana yang harus mulai digarap ?

## 5. Bentuk dan struktur baru organisasi.

Dalam lingkungan yang terus menerus berubah, struktur organisasi tidak bisa bersifat kaku, tetapi harus mampu melakukan adaptasi terhadap tuntutan perubahan, baik karena dinamika dalam organisasi sendiri maupun karena dorongan di luar organisasi. Ada dua hal penting dalam menentukan bentuk dan struktur baru organisasi, yaitu :

### **Peranan pimpinan, manajer dan pegawai.**

Salah satu hal penting kaitannya dengan peranan ini adalah, kriteria dalam menentukan prestasi seseorang pegawai didasarkan pada;

1. orientasi kepada inovasi,
2. orientasi kepada kelompok kerja,
3. fokus kepada pelanggan,
4. orientasi kepada kemampuan nyata yang dimiliki dan peningkatan ketrampilan yang menunjang tugas/pekerjaan

### **Pola hirarkhi dalam organisasi.**

Meliputi ;

1. luasnya wawasan, dengan luasnya wawasan seseorang akan memberikan kemampuan untuk melihat kemungkinan dampak yang lebih jauh dari suatu keputusan yang diambil.
2. cakrawala waktu, artinya kemampuan seseorang yang menduduki jabatan atau tugas/pekerjaan mampu melihat seberapa jauh ke masa depan membenahi fungsi-fungsi organisasi, efektivitas organisasi, melihat dampak organisasi terhadap masyarakat luas, dan merumuskan pokok-pokok kebijakan yang mendukungnya.

Semakin jelas bahwa sebagai suatu organisasi apabila ingin tetap mampu menjalankan fungsinya secara optimal perlu melakukan perubahan dalam organisasi tersebut, terutama perubahan tata nilai yang dapat menciptakan suasana organisasi yang kondusif, memiliki visi dan misi yang jelas sebagai pedoman dalam kegiatan ke masa depan, menetapkan strategi yang konkrit, dan juga perubahan struktur yang mendukung tujuan dan visi organisasi.

## **KESIMPULAN**

1. Definisi Organisasi adalah system kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi dan membangun masa depan organisasi. fungsi organisasi harus berjalan sesuai tujuan organisasi dari masing-masing organ atau bagian dalam organisasi. Bentuk organisasi harus baku namun tidak kaku dan memiliki sifat yang luwes dan fleksibel.

2. Prinsip-prinsip organisasi harus dijalankan secara tepat dan tegas. Pencapaian tujuan organisasi dengan baik dan tepat berjalan jika bagian dari struktur organisasi disusun dengan baik sehingga menjamin masa depan organisasi.
3. Definisi, fungsi dan bentuk organisasi merupakan satu kesatuan bentuk yang harus dipahami dengan benar dan tepat guna tercapainya tujuan organisasi dengan baik dan benar. Sesuai visi dan misi organisasi.

## SARAN

Sebaiknya setiap organisasi harus mempertahankan budaya organisasi yang telah tercipta demi kenyamanan *shareholders* karena dengan adanya budaya organisasi yang diwariskan dari para pimpinan sebelumnya kepada pemimpin yang berwenang saat ini akan menjadi seorang pemimpin yang berhasil karena sudah mengetahui keberhasilan dari para pemimpin sebelumnya dengan menyesuaikan dan merencanakan pengembangan karier para karyawan sesuai generasi. Karena jika tidak mempersiapkan bawahan menjadi seorang yang akan menggantikan pimpinannya dengan mempertahankan warisan budaya organisasi maka merealisasikan visi akan menjadi kurang efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Ayu Ngr. Dinni Saraswathi. P, I.G.A. Manuati Dewi, Putu Saroyeni Piartini. 2017. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.6 (2017): 2257-2286. ISSN : 2337-3067
- AM. Willms.1965, *Organization of Canadian Government Administration*, Ottawa.
- Depkes. 1999. *Rencana Pembangunan Kesehatan Menuju Indonesia Sehat 2010*, Jakarta.
- Garner, Eric. 2012. *The Art of Leadership ; 500 quotes on how to lead others*. Eric Garner and Bookboon.com
- Jones, Douglas L. 2013. *Empowering Leadership*. 1<sup>st</sup> Edition. Douglas L Jones and Bookboon.com
- Karlin, Donna. 2012. *The Power Of Coaching, Don't give up your day job or shoul you?*. Donna Karlin, CEC, Diplomate IABMCP and Bookboon.com
- Mtd Training. 2013. *Coaching and Mentoring*. 1<sup>st</sup> Edition. MTD Training and Bookboon.com

- Poeng P. Poerwanto.2000. *Reformation : The renewal of thinking pattern*, Jakarta, ADB.
- Richard L. Daft.1986. *Organizational Theory and Design*, New York.
- Simpson, Sarah. 2012. *Top Ten Leadership skills*. Sarah Simpson and Bookboon. Com
- Yayat Hayati Djatmiko.2002, *Perilaku Organisasi*, Alfabeta- Bandung.