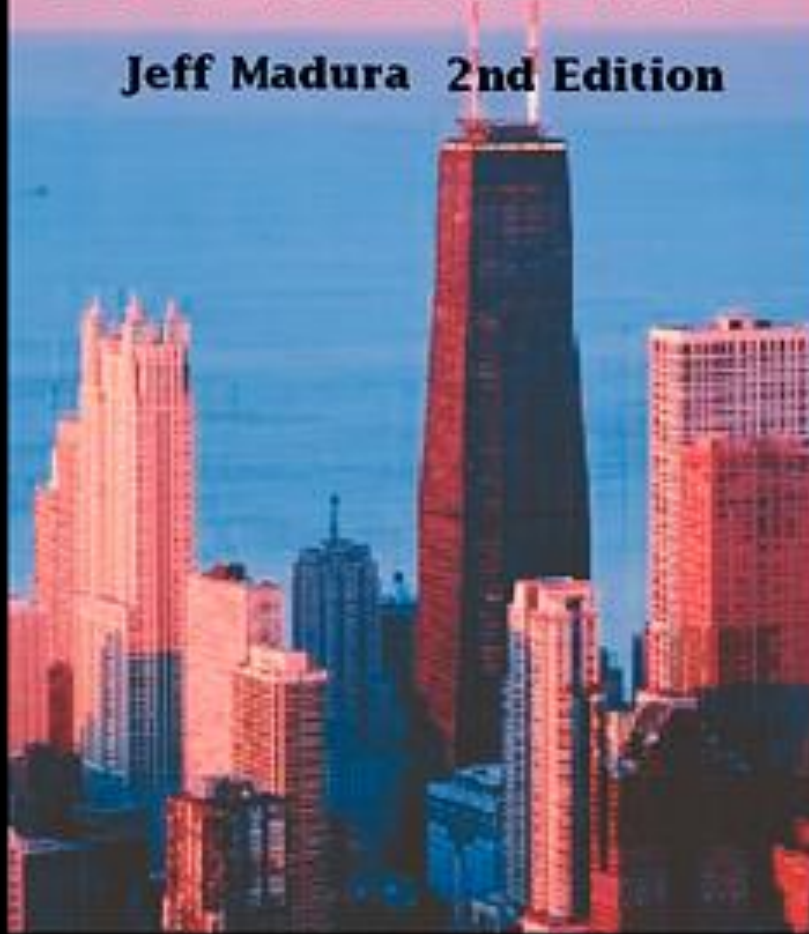


Introduction to

BUSINESS

Jeff Madura 2nd Edition

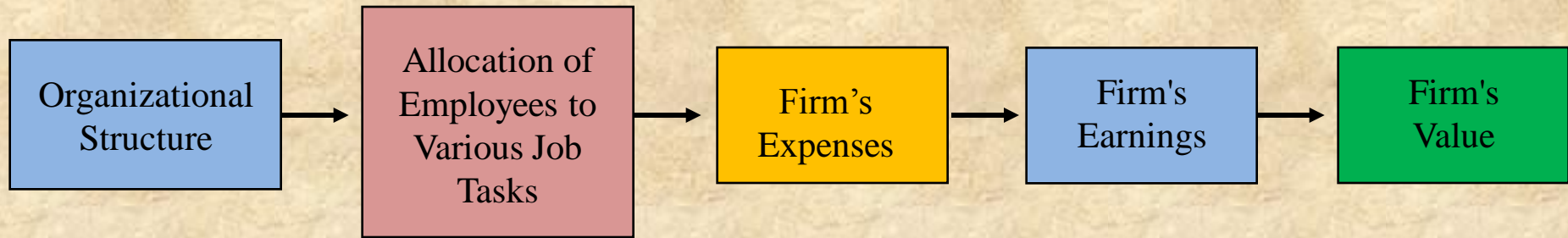


Organizational Structure

Sasaran Pembelajaran

- ➊ Menjelaskan bagaimana sebuah struktur organisasi digunakan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai sasaran rencana strategisnya.
- ➋ Mengidentifikasi metode-metode yang dapat digunakan untuk tugas-tugas departementalisasi.

Struktur Organisasi



Struktur Organisasi

(Organizational Structure)

Mengindentifikasikan tanggung jawab bagi masing-masing jabatan pekerjaan dan hubungan antara jabatan-jabatan itu sendiri.

*Struktur organisasi perusahaan dapat digambarkan dengan **Organizational Chart***

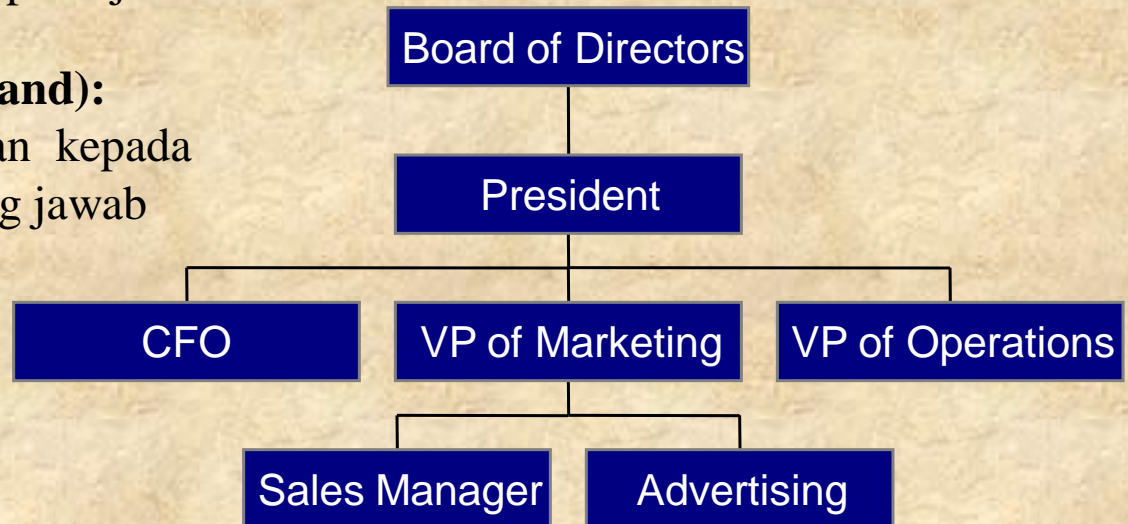
Bagan Organisasi (Organizational Chart):

Adalah sebuah diagram yang menunjukkan interaksi diantara tanggungjawab pekerja.

Alur Perintah (Chain of Command):

Mengindentifikasi posisi pekerjaan kepada siapa karyawan harus bertanggung jawab

Bagan Organisasi



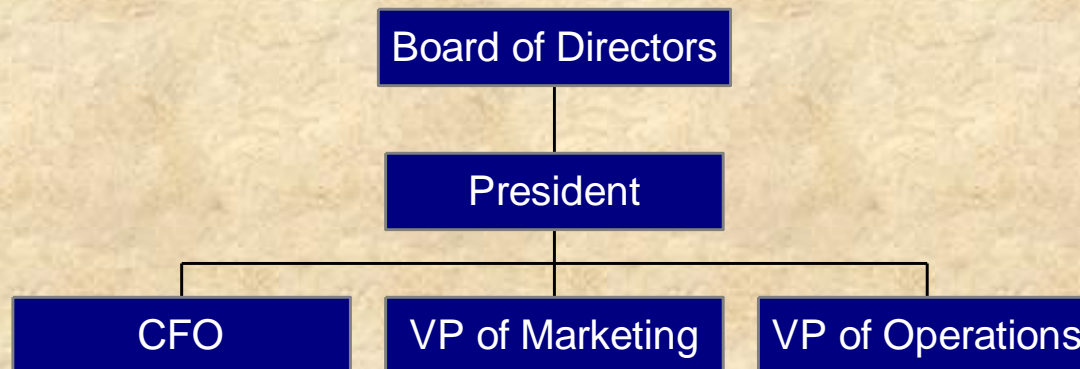
Dewan Direksi

Dewan Direksi (Board of Directors):

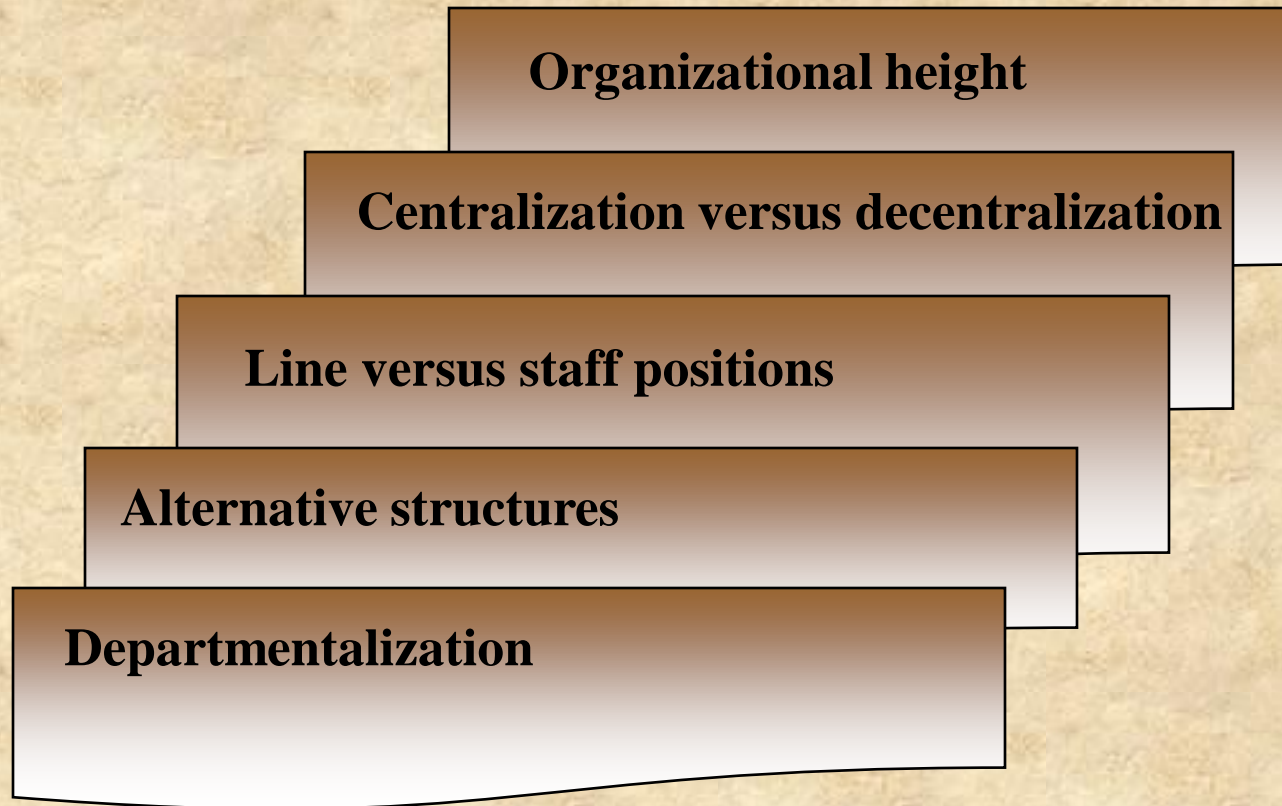
Beberapa orang eksekutif yang bertanggung jawab untuk memonitor kegiatan presiden perusahaan dan para manajer tingkat tinggi lainnya.

Jenis-jenis anggota Dewan:

- Anggota dari dalam
Seperti CEO.
- Anggota dari luar
Manajer tingkat tinggi-Firma lain.



Elemen-elemen Struktur Organisasional



Jangkauan Pengawasan

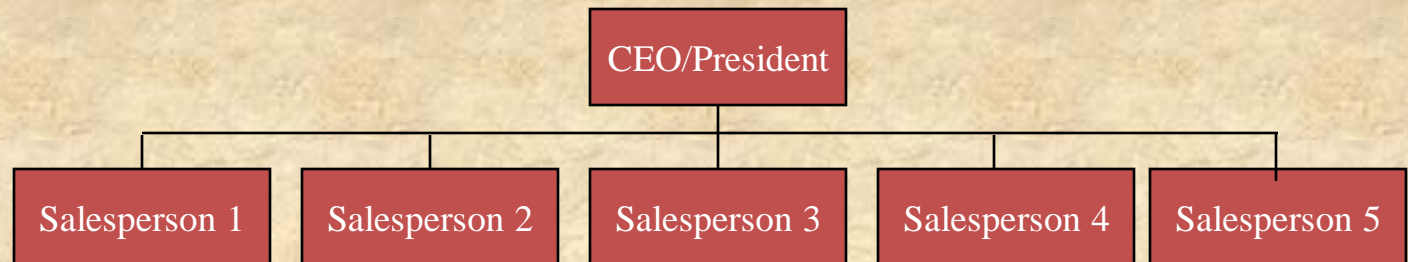
Tall Organizational

(Narrow Span of Control)



- ⊗ Manajemen menentukan rentang kendali (span of control).
- ⊗ Jika terdapat banyak tugas dengan kualifikasi yang sama maka yang digunakan jenjang pengawasan melebar

Short Organizational (Wide Span of Control)



Sentralisasi vs. Desentralisasi

Sentralisasi :

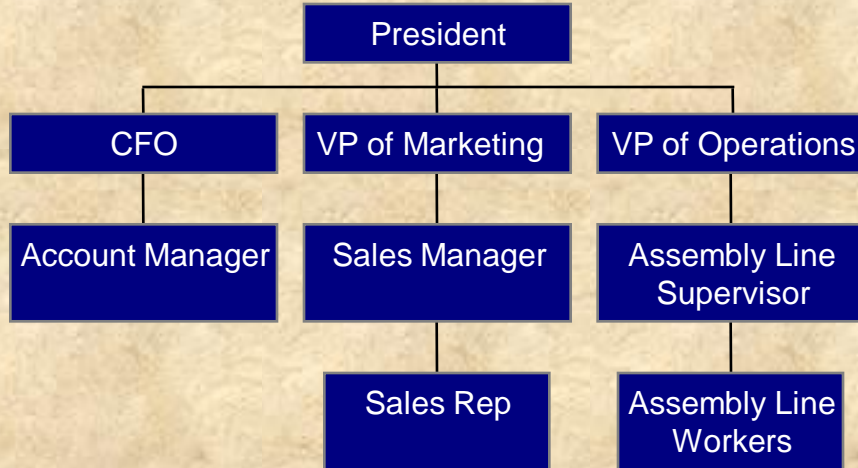
- Banyak kontrol.
- Hanya manajer berpengalaman yang membuat keputusan.
- Bagus untuk sebuah perusahaan yang memiliki permasalahan keuangan.

Desentralisasi :

- Mengurangi biaya operasional.
- Pengambilan keputusan yang cepat.
- Memotivasi pekerja.

Perbandingan Lini dan Lini dan Staf

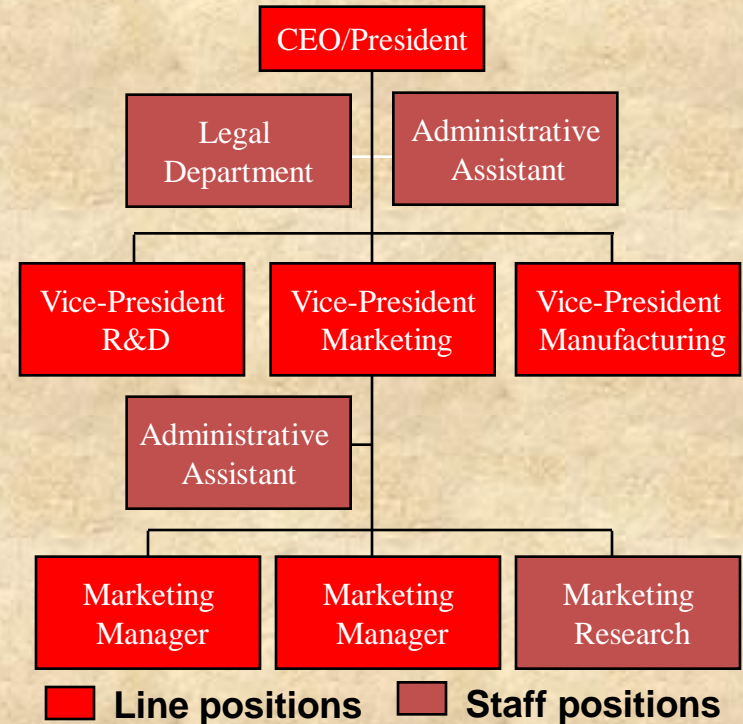
Organisasi Lini



Bentuk paling sederhana

Mungkin sesuai dengan bisnis yang tidak mampu untuk mengadakan posisi staff pendukung.

Organisasi Lini dan Staf



Jabatan lini:

- Membuat keputusan yang menghasilkan sasaran bisnis spesifik.

Posisi staf:

- Mendukung usaha-usaha dari jabatan lini

Struktur yang Mengijinkan Lebih Input Pekerja

- ❶ Organisasi Matrik
(Matrix organization)
- ❷ Intrapreneurship
(Intrapreneurship)

Matrix Organization

Interaksi diantara beberapa bagian perusahaan untuk memfokuskan diri pada suatu proyek tertentu.

Keuntungan:

- Gabungan bakat dan ketrampilan.
- Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.
- Kepuasan karyawan lebih besar.

Kerugian:

- Potensial ketiadaan tanggung-jawab.
- Waktu yang digunakan untuk mengambil bagian dalam proyek mengurangi waktu untuk tugas normal.
- Karyawan mempunyai dua bos.

Intrapreneurship

Pekerja ditugaskan untuk menciptakan gagasan seolah-olah dia wirausahawan.

Keuntungan:

- Timbulnya pemikiran inovatif.

Kerugian:

- Menarik karyawan menjauh dari tugas normal.

Struktur Organisasi Informal

Jaringan komunikasi informal diantara pekerja perusahaan.

Keuntungan:

- Pekerja belajar dari panutan.
- Mengurangi keterlibatan manajerial.

Kerugian:

- Karyawan memperoleh informasi yang tidak benar.
- Informasi tidak benar dapat berdampak kurang baik buat moral pekerja.

Departementalisasi

Departmentalization: penciptaan departemen yang akan mendapatkan penugasan.

Organisasi dapat didepartemenlisasi:

- Per fungsi (By function)
- Per produk (By product)
- Per lokasi (By location)
- Per pelanggan (By customer)