

Struktur Dan Sistem Organisasi Pendidikan Islam Yang Dinamis

Moh Romzi^{1*}, Ansori², Shobihatul Fitroh Noviyanti³, Kamil Salas⁴

¹Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

e-mail: auqilmirza@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah struktur organisasi dari berbagai perspektif, dengan fokus khusus pada pendidikan Islam, melalui pendekatan literatur review. Definisi struktur organisasi mencakup pembagian kerja, penentuan wewenang, dan hubungan antara individu dalam organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh berbagai ahli. Elemen-elemen kunci yang dibahas meliputi spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi dan desentralisasi, serta formalisasi. Penelitian ini juga mengidentifikasi perbedaan dalam struktur organisasi, terutama antara model mekanistik yang formal dan birokratis, serta model organik yang lebih fleksibel dan partisipatif. Jenis-jenis struktur organisasi yang diulas meliputi organisasi lini, lini dan staf, fungsional, lini dan fungsional, matrik, serta komite. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan struktur organisasi dalam menghadapi perubahan strategi bisnis, pertumbuhan perusahaan, dan regulasi eksternal. Temuan penelitian menunjukkan bahwa adaptasi struktur organisasi terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan operasional sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan menggunakan metode literatur review, penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan yang adaptif dan integratif dalam pengelolaan struktur organisasi khususnya dalam konteks pendidikan Islam, dapat memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas manajemen. Penelitian ini menelaah struktur organisasi pendidikan Islam dari perspektif historis dan kontemporer melalui pendekatan interdisipliner yang mengintegrasikan teori Robbins dan Judge dengan studi agama. Metode penelitian yang digunakan adalah library research, yang melibatkan pengumpulan dan analisis literatur dari berbagai sumber untuk memahami perubahan, dinamika, dan dampak struktur organisasi pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan transformasi signifikan dari model tradisional yang sederhana dan dipimpin ulama menjadi struktur yang lebih kompleks dan terstruktur dalam institusi pendidikan Islam modern. Temuan ini menekankan pentingnya fleksibilitas, integrasi nilai-nilai Islam, dan adaptasi terhadap perubahan sosial dan teknologi dalam pengelolaan struktur organisasi yang dinamis. Kesimpulannya, pendekatan interdisipliner memberikan wawasan lebih mendalam dan holistik tentang dinamika struktur organisasi pendidikan Islam. Penggabungan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai agama Islam memungkinkan institusi pendidikan mengembangkan struktur yang lebih efektif sesuai dengan identitas dan tujuan mereka. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya inovasi, pelatihan, dan partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan dalam pengelolaan dan pengembangan struktur organisasi pendidikan Islam. Dengan pemahaman mendalam dan pendekatan adaptif, institusi pendidikan Islam diharapkan dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan dunia secara keseluruhan.

Kata kunci: Struktur Organisasi, Pendidikan Islam, Dinamis, Adaptasi Sosial

ABSTRACT

This study aims to examine organizational structure from various perspectives, with a specific focus on Islamic education, through a literature review approach. The definition of organizational structure encompasses the division of work, determination of authority, and relationships among individuals within the organization, as discussed by various experts. Key elements addressed include work specialization, departmentalization, chain of command, span of control, centralization and decentralization, and formalization. The study also identifies differences in organizational structures, particularly between mechanistic models, which are formal and bureaucratic, and organic models, which are more flexible and participative. Types of organizational structures reviewed include line, line and staff, functional, line and functional, matrix, and committee organizations. Additionally, this research highlights the importance of developing organizational structures in response to changes in business strategies, company growth, and external regulations. The findings indicate that adapting organizational structures to environmental changes and operational needs is crucial for enhancing organizational effectiveness and efficiency. Using the literature review method, this study concludes that an adaptive and integrative approach to managing organizational structures, especially in the context of Islamic education, can positively contribute to achieving organizational goals and improving management quality.

Keywords: Organizational Structure, Islamic Education, Dynamics, Social Adaptation



Introduction

Pendidikan Islam telah memainkan peran krusial dalam pengembangan peradaban Islam sejak abad pertengahan. Sebagai sebuah sistem yang tidak hanya menekankan pada aspek spiritual, tetapi juga intelektual dan moral, pendidikan Islam mengalami berbagai transformasi sepanjang sejarah. Struktur organisasi pendidikan Islam pun menunjukkan dinamika yang kompleks, baik dari perspektif historis maupun kontemporer. Memahami dinamika ini memerlukan analisis yang mendalam, salah satunya melalui kerangka teori Robbins dan Judge yang menawarkan wawasan penting mengenai struktur organisasi (Robbins & Judge, 2012). Robbins dan Judge dalam bukunya "Organizational Behavior" (2013) menjelaskan bahwa struktur organisasi adalah cara formal untuk membagi, mengelompokkan, dan mengoordinasikan pekerjaan. Dalam konteks pendidikan Islam, struktur ini mencakup lembaga-lembaga seperti madrasah, pesantren, dan universitas Islam, yang masing-masing memiliki karakteristik dan dinamika tersendiri. Transformasi dalam struktur ini sering kali dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk perkembangan ilmu pengetahuan, perubahan politik, serta kebutuhan masyarakat yang terus berkembang (Rahayuningsih, 2020).

Di tengah perkembangan zaman yang sangat cepat, pendidikan harus mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri agar tetap relevan dan efektif. Pendidikan Islam, dengan segala kekayaan dan kedalaman nilai serta prinsipnya, tidak terkecuali dalam menghadapi tantangan ini. Sistem pendidikan Islam yang dinamis menjadi kebutuhan mutlak untuk menjawab tuntutan perubahan sosial dan teknologi. (Supartha & Sintaasih, 2017). Dalam dunia yang terus berubah dengan pesatnya, pentingnya sebuah struktur organisasi yang efektif dalam lembaga pendidikan menjadi semakin signifikan. Struktur organisasi pendidikan tidak hanya menentukan alur komunikasi dan pengambilan keputusan, tetapi juga mempengaruhi efektivitas dalam pengelolaan sumber daya dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai struktur organisasi dalam konteks pendidikan menjadi krusial untuk melihat bagaimana sebuah lembaga pendidikan dapat beroperasi secara optimal dalam mencapai visi dan misinya. (Saharudin dkk., 2023)

Salah satu dukungan penting bagi proses keberlangsungan organisasi diperlukan susunan orang-orang atau individu-individu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi (Hemanalini & Suganya, 2016). Untuk itu, susunan manajemen organisasi harus tercantum dalam sebuah struktur yang menggambarkan peran dan posisi dalam sebuah manajemen atau organisasi. Struktur organisasi tersebut hendaknya disusun berdasarkan kriteria organisasi dan menyesuaikan dengan proses bisnis dalam suatu organisasi. Dalam organisasi, struktur yang dicerminkan melalui susunan jabatan-jabatan dalam pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan tugas dan fungsi pekerjaan tersebut melalui mekanisme pembagian tugas dan pekerjaan atau berdasarkan job description yang diatur lebih lanjut dalam suatu organisasi. (Supartha & Sintaasih, 2017).

Pada era kontemporer, struktur organisasi pendidikan Islam menjadi lebih kompleks. Institusi pendidikan Islam modern, seperti universitas Islam, memerlukan manajemen yang lebih profesional dan terorganisir. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dan Judge yang menekankan pentingnya spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, dan rantai komando yang jelas. Universitas Islam kini tidak hanya fokus pada ilmu agama, tetapi juga menawarkan berbagai program studi di bidang sains, teknologi, ekonomi, dan humaniora. Ini menunjukkan adaptasi struktur organisasi yang dinamis untuk memenuhi tuntutan zaman (Ismatullah, 2020). Faktor globalisasi juga mempengaruhi struktur organisasi pendidikan Islam saat ini. Menurut Robbins dan Judge, globalisasi menuntut organisasi untuk lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan. Pendidikan Islam harus mampu bersaing secara global, sehingga institusi pendidikan Islam perlu mengadopsi praktik-praktik terbaik dari seluruh dunia tanpa mengabaikan nilai-nilai dasar Islam (Istikomah & Budi Haryanto, 2020). Hal ini menciptakan tantangan baru dalam menjaga keseimbangan antara tradisi dan modernitas dalam struktur organisasi mereka.

Studi mengenai struktur organisasi pendidikan Islam yang dinamis tidak hanya penting untuk memahami perubahan historis dan kontemporer, tetapi juga untuk merumuskan strategi ke depan yang lebih adaptif dan inovatif. Dengan mengaplikasikan teori Robbins dan Judge, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana institusi pendidikan Islam dapat terus berkembang dalam menghadapi tantangan dan peluang di masa depan. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan pendidikan Islam yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Ahmad dan Siti (2020) dengan judul "Dinamika Struktur Organisasi Madrasah di Era Digital: Studi Kasus pada Madrasah Aliyah Negeri di Indonesia" menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam struktur organisasi madrasah telah meningkatkan efisiensi administrasi dan kualitas pembelajaran. Penerapan e-learning dan sistem manajemen informasi berbasis digital telah memungkinkan madrasah untuk lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan modern, sesuai dengan prinsip fleksibilitas dalam teori Robbins dan Judge.

Selain itu, penelitian terkait struktur organisasi lembaga pendidikan Islam oleh Laily dan Zainuddin (2022) dengan judul "Transformasi Manajemen Pesantren dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi" mengungkap bahwa pesantren yang mengadopsi pendekatan manajemen modern dengan struktur yang lebih formal dan terorganisir cenderung lebih berhasil dalam menghadapi tantangan globalisasi. Hal ini melibatkan departementalisasi yang jelas dan rantai komando yang efektif, sesuai dengan teori Robbins dan Judge.

Penelitian terkait struktur organisasi juga dilakukan oleh Muhammad Ridwan dan Fitri Amalia (2020) dengan judul "Implementasi Struktur Organisasi Dinamis di Sekolah Islam Terpadu: Studi Kasus di Jakarta". Penelitian ini menemukan bahwa sekolah Islam terpadu yang menerapkan struktur organisasi dinamis mampu beradaptasi lebih baik terhadap perubahan lingkungan eksternal. Penggunaan tim kerja dan koordinasi lintas departemen menjadi kunci keberhasilan, sesuai dengan prinsip koordinasi dan fleksibilitas dalam teori Robbins dan Judge.

Methods

Penelitian ini menggunakan metode penelitian library research, yang mana merupakan pendekatan yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dari berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Dalam konteks ini, peneliti mengakses sumber-sumber informasi yang tersedia di perpustakaan, database online, jurnal ilmiah, buku, dan dokumen-dokumen lain yang mendukung (Khatibah, 2011). Tujuan utama dari library research adalah untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengevaluasi, dan menginterpretasi informasi yang telah diterbitkan sebelumnya guna membangun landasan teori yang kuat dan mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai topik yang diteliti. Pendekatan ini sangat berguna untuk studi yang bersifat konseptual dan teoritis, di mana peneliti tidak perlu melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung.

Dalam pelaksanaannya, library research melibatkan beberapa tahapan penting. Pertama, peneliti harus merumuskan pertanyaan penelitian yang jelas dan spesifik untuk memandu pencarian literatur. Kedua, peneliti melakukan pencarian literatur yang sistematis menggunakan kata kunci yang relevan di berbagai sumber yang kredibel. Ketiga, setelah literatur terkumpul, peneliti melakukan evaluasi kritis terhadap kualitas dan relevansi setiap sumber yang ditemukan. Keempat, peneliti menyusun dan menganalisis data yang diperoleh untuk mengidentifikasi pola, tema, dan kesenjangan dalam literatur yang ada. Akhirnya, peneliti menyusun laporan penelitian yang menyajikan temuan secara sistematis, serta memberikan kontribusi baru dalam bidang studi tersebut. Library research merupakan metode yang efektif untuk memperoleh pemahaman mendalam dan menyeluruh tentang suatu topik melalui kajian literatur yang komprehensif.

Result and Discussion

A. Definisi Struktur Organisasi

Setiap organisasi pada tataran yang idel wajib memiliki struktur Organisasi sebagai penetapan mekanisme, cara dan bagaimana pekerjaan itu dibagi, sehingga dapat dikelompokkan untuk menjadi suatu model koordinasi yang diatur secara legal dan formal (Barney & Wright, 1998). Secara umum, struktur organisasi diartikan sebagai gambaran dari organisasi tentang bagaimana organisasi membagi pekerjaannya untuk mencapai tujuan dan tentang pengaturan terkait siapa yang akan menyelesaikan pekerjaan tersebut, gambaran jenis wewenang dan kedudukan individu dalam hubungannya dengan pihak internal maupun eksternal. (Shaiq, 2021).

Beberapa para ahli mendefinisikan struktur organisasi berdasarkan sudut pandang tertentu. (Maria et al., 2022) mendefinisikan struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian pekerjaan serta bagaimana aktivitas maupun fungsi yang beragam yang memiliki batas tertentu sebagai bentuk dari perwujudan tingkat spesialisasi dari pekerjaan atau suatu aktivitas kerja. Struktur organisasi merupakan suatu gambar yang mencerminkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi (Ismatullah, 2020).

Robbins dan Coulter mengartikan struktur organisasi adalah suatu kerangka kerja formal organisasi yang di dalamnya memuat kerangka tugas-tugas pekerjaan yang telah dibagi bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. Struktur organisasi dapat dipandang sebagai suatu model kerangka kerja yang menekankan adanya perbedaan dari setiap posisi pekerjaan, serangkaian aturan maupun prosedur dan berisi wewenang di dalamnya. Dalam pengertian yang lebih spesifik, struktur organisasi merupakan penggambaran kerangka kerja organisasi yang sering kita namakan sebagai sebagai suatu desain organisasi (Marliani & Merisa, 2024).

Dalam penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi selayaknya didorong dapat memenuhi kriteria efektivitas dan efisiensi dalam organisasi tersebut. Namun yang lebih penting dalam struktur organisasi tersebut dapat mencerminkan alur dari suatu perintah yang dapat dipertanggungjawabkan oleh karyawan sesuai dengan tipe-tipe masing-masing karyawan tersebut. (Raihan Fahidatul Ade Saputra et al., 2021).

B. Elemen-elemen Struktur Organisasi

Robbin dan Judge (2013) mengemukakan bahwa dalam suatu struktur organisasi, seorang manajer perlu mengetahui enam kunci elemen saat merancang struktur organisasi yakni:

1. Spesialisasi kerja (work specialization).

Spesialisasi kerja atau pembagian kerja mencerminkan sejauh mana suatu aktivitas dalam organisasi terbagi menjadi berbagai pekerjaan yang terpisah. Inti dari spesialisasi kerja adalah membagi pekerjaan menjadi beberapa tahapan, masing-masing tahapan tersebut dilengkapi oleh individu secara terpisah dan fokus dalam melaksanakan sebagian aktivitas daripada keseluruhannya. (Latar, 2020)

Prinsip ini sering disebut sebagai prinsip pembagian kerja atau *Division of Work* atau *jobdiscription*, ada juga yang menyebutnya sebagai *Division of Labour*. Spesialisasi kerja (*division of work*) merupakan tindakan pembagian tugas dan pekerjaan serta tanggung jawab yang bersifat kompleks lagi terinci dalam beberapa sub divisi yang telah dibentuk. Setiap individu / divisi telah disiapkan dan digembleng dengan serius untuk melakukan tugas-tugas organisasi secara terencana, sistematis sesuai dengan latar belakang keilmuan dan keahliannya (*specialitation*). (Istikomah & Budi Haryanto, 2020)

Keuntungan yang dapat dinikmati adalah meningkatkan produktifitas dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab secara cepat, efektif dan efisien. Akan tetapi sistem ini juga menimbulkan ketergantungan terhadap organisasi yang luar biasa sehingga akan terjadi ketidak-harmonisan kerja secara individu maupun dalam bentuk tim. Hal ini disebabkan oleh rutinitas pekerjaan hingga menimbulkan rasa jenuh yang sangat membunyah.

Akibatnya maka akan terjadi disharmoni kerja bahkan pelanggaran lainnya yang dapat menyebabkan terjadinya pergantian personel / karyawan (*employee turnover*) dan justru akan menghambat tercapainya tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, banyak organisasi atau lembaga-lembaga sosial yang melakukan rotasi pekerjaan untuk mengurangi ketergantungan pada orang-orang tertentu dan untuk menghilangkan kebosanan akan rutinitas yang sama dan berulang-ulang. (Ary Juru, 2020)

2. Departementalisasi (*departmentalization*).

Setelah pekerjaan tersebut selesai dibagi melalui spesialisasi kerja, maka selanjutnya pekerjaan harus dikelompokkan sehingga pekerjaan yang bersifat umum dapat dikoordinasikan dengan baik. Dasar pekerjaan yang dikelompokkan disebut departementalisasi. (Dacholfany, 2021) Untuk mendepartmentalisasi pekerjaan dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

- a. fungsi yang dilakukan, misalnya, seorang manajer manufaktur dapat mengorganisir sebuah pabrik ke departemen teknik, akuntansi, manufaktur, personalia, dan spesialis pasokan.
- b. jenis produk atau layanan yang dihasilkan organisasi, misalnya, setiap produk utama ditempatkan di bawah eksekutif yang memiliki tanggung jawab menyeluruh untuk itu
- c. geografis atau wilayah operasi, misalnya, fungsi penjualan mungkin memiliki wilayah barat, selatan, tengah, dan timur, masing-masing, pada dampaknya, sebuah departemen yang diorganisir di sekitar geografis
- d. proses departementalisasi yang bekerja untuk memproses pelanggan dan juga produk, misalnya untuk mendapatkan SIM, seseorang mungkin melalui beberapa departemen sebelum menerima lisensi
- e. jenis pelanggan tertentu yang ingin dicapai perusahaan, misalnya konsumen, perusahaan besar, pengembang perangkat lunak, dan usaha kecil.

3. Rantai komando (*chain of command*).

Rantai komando adalah garis wewenang yang tidak terputus yang memanjang dari puncak organisasi ke eselon terendah dan menjelaskan siapa yang melapor kepada siapa. Rantai komando juga membahas wewenang dan kesatuan komando. Wewenang mengacu pada hak yang melekat dalam posisi manajerial untuk memberi perintah dan mengharapkannya dipatuhi. Untuk memudahkan koordinasi, setiap posisi manajerial diberi tempat dalam rantai komando, dan setiap manajer diberi wewenang untuk memenuhi tanggung jawabnya. Prinsip kesatuan komando membantu melestarikan konsep garis wewenang yang tidak terputus. (Abdul Somad et al., 2021)

Dikatakan bahwa seseorang seharusnya memilikinya dan hanya satu yang superior yang seseorang bertanggung jawab langsung kepadanya. Jika kesatuan perintah dipatahkan, seorang karyawan mungkin harus mengatasi tuntutan atau prioritas yang bertentangan dari beberapa atasan.

Dalam konteks pendidikan misalnya siswa harus melapor ke ketua kelas, ketua kelas melapor ke wali kelas, wali kelas melapor ke BP / BK, kemudian BP dan BK melapor ke kesiswaan, kemudian kesiswaan memilah-milah persoalan kemudian mengarahkannya ke divisi yang lain seperti kurikulum, Humas, sarana dan prasarana serta divisi lain tingkat tertinggi hingga kepada kepala sekolah.

Berdasarkan prinsip ini maka semestinya karyawan hanya menerima perintah dari seorang atasan dan juga bertanggung jawab kepada satu atasan saja. Karena jika melibatkan banyak pimpinan dalam suatu disposisi maka akan mengalami kesulitan dalam menentukan perioritasnya dan akan menimbulkan kebingungan pada tingkat akar rumput (karyawan). (Saharudin et al., 2023)

4. Rentang kendali (span of control).

Rentang kendali menjadi penting karena manajer sangat menentukan jumlah tingkat dan manajer yang dimiliki sebuah organisasi. Semua hal dianggap sama, semakin luas atau lebih besar rentangnya maka semakin efisien organisasi. Rentang Kendali (span of control) atau sering disebut juga disebut sebagai Rentang Manajemen (span of management) adalah sejumlah Karyawan / bawahan yang dapat dikendalikan secara efektif oleh seorang pimpinan (division) oleh karena itu sistem ini mempunyai peranan penting dalam mendesain dinamika kelompok kerja pada sebuah organisasi, sehingga rentang kendali pada suatu unit kerja (departement) bisa saja berbeda dengan unit kerja yang lain sekalipun dalam lingkup satu organisasi yang sama.

Pembagian kendali kerja ini dikelompokkan berdasarkan kesamaan visi dan misi serta keterampilan yang dimilikinya sehingga tidak ada batasan jumlah yang harus ditentukan. Rentang kendali yang sempit akan mempermudah seorang pemimpin untuk melakukan supervisi terhadap bawahannya dan memperlancar komunikasi dengan bawahannya, sedangkan rentang kendali yang lebar dapat memberikan kesempatan yang lebih banyak kepada bawahannya sekaligus sebagai babak latihan bagi kemandiriannya. (Saharudin et al., 2023)

Wujud dari pelaksanaan aktifitas pengorganisasian (organizing) ini adalah terciptanya kesatuan yang utuh, kebersamaan, kesetiakawanan dan terciptanya mekanisme yang sehat, sehingga kegiatan dapat berjalan lancar, stabil dan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses pengorganisasian (organizing) yang menekankan pentingnya kebersamaan dan kesatuan dalam segala tindakan.

5. Sentralisasi (centralization) dan desentralisasi (decentralization).

Sentralisasi mengacu pada sejauh mana pengambilan keputusan terkonsentrasi pada satu titik dalam organisasi. Dalam organisasi terpusat, manajer puncak membuat semua keputusan, dan manajer tingkat rendah hanya melaksanakan arahan mereka. Dalam organisasi yang ekstrem, keputusan terdesentralisasi didorong ke manajer yang paling dekat dengan tindakan tersebut. Sebuah organisasi yang ditandai dengan sentralisasi secara inheren berbeda secara struktural dari yang terdesentralisasi. (Saharudin et al., 2023)

Organisasi yang terdesentralisasi dapat bertindak lebih cepat untuk memecahkan masalah, lebih banyak orang memberikan masukan terhadap keputusan, dan karyawan cenderung tidak dijauhkan dari orang-orang yang membuat keputusan yang mempengaruhi kehidupan kerja mereka. Upaya manajemen untuk membuat organisasi lebih fleksibel dan responsif telah menghasilkan tren terbaru terhadap pengambilan keputusan yang terdesentralisasi oleh manajer tingkat rendah, yang lebih dekat terhadap tindakan dan yang biasanya memiliki pengetahuan lebih terperinci tentang masalah daripada manajer puncak.

6. Formalisasi (formalization).

Formalisasi mengacu pada tingkat di mana pekerjaan di dalam organisasi distandarkan. Jika pekerjaan sangat formal, pemegang jabatan memiliki jumlah minimum kebijaksanaan atas apa yang harus dilakukan dan kapan dan bagaimana melakukannya. Karyawan bisa diharapkan selalu menangani input yang sama dengan cara yang persis sama sehingga menghasilkan output yang konsisten dan seragam. (Ismi Darmastuti et al., 2022)

Pada formalisasi yang tinggi terdapat deskripsi pekerjaan yang eksplisit, banyak peraturan organisasi, dan prosedur yang jelas yang mencakup proses kerja dalam organisasi. Pada formalisasi rendah, perilaku kerja relatif belum terprogram, dan karyawannya memiliki kebebasan untuk menjalankan kebijaksanaan dalam pekerjaan mereka. Standardisasi tidak hanya menghilangkan kemungkinan karyawan terlibat dalam perilaku alternatif, tapi bahkan menghilangkan kebutuhan para karyawan untuk mempertimbangkan alternative (Fitria Ainaya, 2021).

C. Perbedaan Struktur Organisasi

Pada umumnya, struktur organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Terdapat beberapa penyebab perbedaan struktur organisasi tersebut. Robbins (2003), mengatakan terdapat dua model ekstrim struktur organisasi yaitu model mekanistik dan model organik. Model mekanistik umumnya identik dengan birokrasi karena memiliki departementalisasi, formalisasi yang tinggi, jaringan informasi yang terbatas (kebanyakan komunikasi kebawah) dan sedikit partisipasi anggota tingkat rendah dalam pengambilan keputusan. (Marliani & Merisa, 2024)

Model organik terlihat mirip dengan organisasi tanpa batas (boundaryless organization), datar, menggunakan tim lintas hirarki dan lintas fungsional, formalisasi yang rendah, memiliki jaringan informasi komprehensif (menggunakan komunikasi lateral, keatas dan kebawah), dan melibatkan partisipasi yang tinggi dalam pengambilan keputusan.

Lebih lanjut Robbins, menjelaskan kekuatan yang menentukan apakah suatu organisasi akan terstruktur setelah model mekanistik atau model organik, sebagai berikut:

1. Strategi. Struktur organisasi merupakan sarana untuk membantu manajemen mencapai tujuannya. Karena tujuan berasal dari strategi keseluruhan organisasi maka logis bahwa strategi dan struktur harus terkait erat. Lebih spesifik, struktur harus mengikuti strategi. Jika manajemen membuat perubahan yang signifikan dalam strategi organisasinya maka struktur perlu dimodifikasi untuk mengakomodasi dan mendukung perubahan tersebut.
2. Ukuran organisasi. Terdapat cukup bukti untuk mendukung anggapan bahwa ukuran organisasi secara signifikan mempengaruhi struktur. Ukuran mempengaruhi struktur pada tingkat yang menurun dimana dampak ukuran menjadi kurang penting saat sebuah organisasi berkembang.
3. Teknologi. Istilah teknologi mengacu pada bagaimana sebuah organisasi memindahkan input ke output. Setiap organisasi memiliki setidaknya satu teknologi untuk mengubah sumber daya keuangan, manusia, dan fisik menjadi produk atau layanan. Tema umum untuk membedakan teknologi adalah tingkat rutinitas atau teknologi yang cenderung mengarah pada aktivitas rutin atau non-rutin. Aktivitas rutin ditandai dengan operasi otomatis dan terstandar sedangkan non rutin adalah aktivitas yang disesuaikan. Meskipun hubungannya tidak terlalu kuat, ditemukan bahwa tugas yang rutin dikaitkan dengan struktur yang lebih tinggi dan lebih departementalisasi.
4. Ketidakpastian lingkungan. Beberapa organisasi menghadapi lingkungan yang relatif statis; organisasi lain menghadapi lingkungan yang sangat dinamis. Lingkungan statis menciptakan ketidakpastian yang lebih kurang daripada yang dinamis. Karena ketidakpastian merupakan ancaman bagi efektivitas organisasi maka manajemen akan mencoba untuk meminimalkannya.

D. Jenis-jenis Struktur Organisasi

1. Organisasi Lini

Organisasi Garis/ Lini adalah suatu bentuk organisasi dimana pelimpahan wewenang langsung secara vertical dan sepenuhnya dari kepemimpinan terhadap bawahannya. Bentuk lini juga disebut bentuk lurus atau bentuk jalur. Bentuk ini merupakan bentuk yang dianggap paling tua dan digunakan secara luas pada masa perkembangan industri pertama. (Ismatullah, 2020)

2. Organisasi Lini dan Staf

Organisasi Lini dan Staf adalah kombinasi dari organisasi lini dan organisasi fungsional. Pelimpahan wewenang dalam organisasi ini berlangsung secara vertikal dari seorang atasan pimpinan hingga pimpinan dibawahnya. Untuk membantu kelancaran dalam mengelola organisasi tersebut seorang pimpinan mendapat bantuan dari para staf dibawahnya. Tugas para staf disini adalah untuk membantu memberikan pemikiran nasehat atau saran-saran, data, informasi dan pelayanan kepada pimpinan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan suatu keputusan atau kebijaksanaan. (Latar, 2020)

3. Organisasi Fungsional

Organisasi fungsional diciptakan oleh F.W. Taylor yaitu suatu bentuk organisasi di mana kekuasaan pimpinan dilimpahkan kepada para pejabat yang memimpin satuan di bawahnya dalam satuan bidang pekerjaan tertentu. Struktur ini berawal dari konsep adanya pimpinan yang tidak mempunyai bawahan yang jelas dan setiap atasan mempunyai wewenang memberi perintah kepada setiap bawahan, sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan tersebut. (Ary Juru, 2020)

4. Organisasi Lini dan Fungsional

Organisasi Lini dan Fungsional adalah organisasi yang masing-masing anggota mempunyai wewenang yang sama dan pimpinannya kolektif. Organisasi Komite lebih mengutamakan pimpinan, artinya dalam organisasi ini terdapat pimpinan "kolektif/ presidium/plural executive" dan komite ini bersifat managerial. Komite dapat juga bersifat formal atau informal, komite-komite itu dapat dibentuk sebagai suatu bagian dari struktur organisasi formal, dengan tugas-tugas dan wewenang yang dibagi-bagi secara khusus. (Dacholfany, 2021)

5. Organisasi Matrik

Organisasi matrik disebut juga sebagai organisasi manajemen proyek yaitu organisasi di mana penggunaan struktur organisasi menunjukkan di mana para spesialis yang mempunyai ketrampilan di masing-masing bagian dari kegiatan perusahaan dikumpulkan lagi menjadi satu untuk mengerjakan suatu proyek yang harus diselesaikan. Organisasi matrik digunakan berdasarkan struktur organisasi staf dan lini khususnya di bidang penelitian dan pengembangan. (Istikomah & Budi Haryanto, 2020)

Organisasi matrik akan menghasilkan wewenang ganda di mana wewenang horisontal diterima manajer proyek sedangkan wewenang fungsionalnya yaitu sesuai dengan keahliannya dan tetap akan melekat sampai proyek selesai, karena memang terlihat dalam struktur formalnya. Sebagai akibat anggota organisasi matrik mempunyai dua wewenang, hal ini berarti bahwa dalam melaksanakan kegiatannya para anggotanya juga harus melaporkan kepada dua atasan (Rahayuningsih, 2020)

Organisasi komite adalah bentuk organisasi di mana tugas kepemimpinan dan tugas tertentu dilaksanakan secara kolektif oleh sekelompok pejabat, yang berupa komite atau dewan atau board dengan pluralistic manajemen (Abdul Somad et al., 2021)

Organisasi komite terdiri dari:

- a. Executive Committee (Pimpinan komite) yaitu para anggotanya mempunyai wewenang lini
- b. Staff Committee yaitu orang-orang yang hanya mempunyai wewenang staf

E. Pengembangan Struktur Organisasi

Banyak perusahaan yang ketika akan membenahi sistem manajemen mengalami permasalahan yang cukup lama ketika akan melakukan menyusun struktur organisasi. Pertanyaan yang muncul adalah apakah dibutuhkan pengembangan struktur organisasi dari perusahaan itu sendiri? Kapan struktur organisasi harus diubah.

Beberapa alasan berikut akan menyebabkan terjadinya perubahan/pengembangan struktur organisasi (Maria et al., 2022), diantaranya karena:

1. Perubahan strategi bisnis

Struktur organisasi dalam perusahaan dapat berubah akibat perubahan dan pengembangan strategi bisnis. Setiap perusahaan berlomba-lomba untuk selalu dan terus menerus mengembangkan strategi bisnis yang dimilikinya. Konsekuensinya adalah alokasi sumber daya manusia ditambah atau disetir ke arah pengembangan produk, penetapan suatu tahapan baru yang dapat mengubah struktur yang terbentuk.

2. Pertumbuhan bisnis

Eksansi dan pengembangan perusahaan akan menyebabkan peningkatan jumlah area dan ruang lingkup. Meskipun strategi bisnis tidak berubah namun kapasitas manusia yang melakukan proses operasional dilakukan penambahan jumlah. Pertumbuhan ini membutuhkan adanya fungsi manajerial menengah dan supervisor yang melakukan suatu kebijakan aplikasi operasional yang tepat. Secara otomatis pertumbuhan dapat menyebabkan perubahan struktur organisasi.

3. Regulasi

Adanya regulasi dari pemerintah atau badan kualitas tertentu dapat “memaksa” perusahaan untuk mengubah struktur organisasinya, seperti adanya fungsi independensi internal audit, management representative ataupun penanggung jawab yang bersertifikasi tertentu.

Kesimpulan

Struktur organisasi adalah kerangka formal yang menggambarkan bagaimana tugas dan wewenang dibagi, dikoordinasikan, dan dikendalikan dalam suatu organisasi. Struktur ini bertujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan berbagai fungsi organisasi. Para ahli mengartikan struktur organisasi dengan sudut pandang yang berbeda, namun intinya tetap pada pembagian kerja, penentuan wewenang, dan hubungan antara individu dalam organisasi.

Elemen-elemen kunci dalam struktur organisasi meliputi spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi dan desentralisasi, serta formalisasi. Spesialisasi kerja merujuk pada pembagian pekerjaan menjadi tugas-tugas spesifik untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Departementalisasi adalah pengelompokan pekerjaan berdasarkan fungsi, produk, wilayah, proses, atau jenis pelanggan. Rantai komando adalah garis wewenang yang jelas dari puncak organisasi hingga tingkat terendah, sedangkan rentang kendali menentukan jumlah bawahan yang efektif dikendalikan oleh seorang manajer. Sentralisasi dan desentralisasi merujuk pada tingkat pengambilan keputusan yang terpusat atau tersebar di berbagai tingkatan manajerial. Formalisasi mengacu pada tingkat standar dan aturan dalam pekerjaan yang membatasi kebebasan dan kebijaksanaan karyawan.

Struktur organisasi dapat berbeda berdasarkan model mekanistik, yang formal dan birokratis, serta model organik, yang lebih fleksibel dan partisipatif. Faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan ini meliputi strategi organisasi, ukuran, teknologi, dan ketidakpastian lingkungan. Jenis-jenis struktur organisasi mencakup organisasi lini, organisasi lini dan staf, organisasi fungsional, organisasi lini dan fungsional, organisasi matrik, dan organisasi komite. Organisasi lini memiliki wewenang vertikal langsung dari pimpinan ke bawahannya, sementara organisasi lini dan staf merupakan kombinasi dari organisasi lini dan fungsional dengan bantuan staf untuk pengambilan keputusan. Organisasi fungsional memberikan kekuasaan pimpinan berdasarkan fungsi pekerjaan tertentu, sedangkan organisasi lini dan fungsional menggabungkan wewenang lini dan fungsional dengan pimpinan kolektif. Organisasi matrik menggabungkan spesialisasi dari berbagai bidang untuk menyelesaikan proyek tertentu, dan organisasi komite melibatkan pengambilan keputusan secara kolektif oleh komite atau dewan.

Perubahan dalam struktur organisasi dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk perubahan strategi bisnis, pertumbuhan bisnis, dan regulasi eksternal. Perusahaan perlu terus menyesuaikan struktur organisasinya untuk tetap relevan dan efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan regulasi. Dengan memahami dan menerapkan struktur organisasi yang tepat, organisasi dapat memastikan koordinasi yang efektif, peningkatan produktivitas, dan pencapaian tujuan yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. A. (2001). *Studi Agama, Normativitas atau Historisitas?* Pustaka Pelajar.
- Abdullah, M. A. (2012). *Islamic Studies di Perguruan Tinggi: Pendekatan Integratif-Interkonektif*. Pustaka Pelajar.
- Afwadzi, B. (2019). Spider Web atau Shajarah al-'Ilm?: Mencari Format Ideal Kajian Hadis Integratif di Indonesia. *Diya Al-Afkar: Jurnal Studi Al-Quran Dan Al-Hadis*, 7(1), 25–65. <https://doi.org/10.24235/diyaafkar.v7i01.4527>
- Aini, N. N., & Prastowo, A. (2022). Implementasi Metode Burhani dan 'Irfani dalam Studi Filsafat Pendidikan Islam. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 296–302. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v3i2.228>
- Al-Jabiri, M. A. (2009). *Bunyah al-Aql al-Arabi: Dirasah Tahliliyah Naqdiyah li Nazm al-Ma'rifah fi al-Tsaqafah al-Arabiyyah* (2nd ed.). Markaz al-Dirasat al-Wahdah al-Arabiyyah.
- Al-Syafi'i, M. bin I. (n.d.). *al-Risalah*. Maktabah al-Ilmiyyah.
- Alkouatli, C. (2018). Pedagogies in becoming muslim: Contemporary insights from islamic traditions on teaching, learning, and developing. *Religions*, 9(11), 367. <https://doi.org/10.3390/rel9110367>
- Arbani, W., Nasution, K., & Hasyim, D. (2022). Epistemology of Islamic Education in the View of Muhammad Sholeh Darat. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(9), 1517–1524. <https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i9.153>
- Athaillah, A. (2010). *Sejarah al-Qur'an: Verifikasi tentang Otentisitas al-Qur'an*. Pustaka Pelajar.
- Fattah, A., & Afwadzi, B. (2016). Pemahaman Hadits Tarbawi Burhan Al Islam Al Zarnuji dalam Kitab Ta'lim Al Muta'allim. *Ulul Albab: Jurnal Studi Islam*, 17(2), 197–217. <https://doi.org/10.18860/ua.v17i2.3831>
- Idrus, A. (2019). Epistemologi Bayani, Irfani dan Burhani. *An-Nidhom : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 30–44. <https://doi.org/10.32678/annidhom.v4i1.4421>
- Isnaini, M. A., & Soleh, A. K. (2023). Analisis Epistemologi Burhani dalam Pembelajaran PAI. *Raudhah Proud To Be Professionals: Journal Tarbiyah Islamiyah*, 8(1), 196–210.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. (2016). *Penciptaan Manusia Dalam Perspektif Al-Qur'an dan Sains*. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Maksudin, M., Baedhowi, B., & Yusuf, M. Y. (2018). *Dialektika Pendekatan Berpikir Menuju Paradigma Integrasi: Model Madzhab UIN Sunan Kalijaga, Hegel, Ken Wilber, David N. Hyerle, M. Arkoun, Al-Jabiry dan Agus Purwanto*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- Maskuri, M. I. N. (2022). Pendekatan Bayani, Burhani dan Irfani dalam Pembentukan Mental Spiritual Siswa MTs N 2 Tanggamus Lampung. *Fondatia: Jurnal Pendidikan Dasar*, 6(4), 1103–1121. <https://doi.org/10.36088/fondatia.v6i4.2368>
- Maturidi, M. (2020). Epistemologi dan Ontologi Pendidikan Islam. *At-Tarbawi: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Kebudayaan*, 7(2), 138–147. <https://doi.org/10.32505/tarbawi.v8i2.2068>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2009). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Universitas Indonesia Press.
- Muborakshoeva, M. (2019). Challenges in higher education and the role of Muslim cultures and civilisations in developing a new paradigm in education. *Revista Espanola de Educacion Comparada*, 33, 62–77. <https://doi.org/10.5944/reec.33.2019.22328>
- Muhammadun, M. (2019). Kritik Nalar Al-Jabiri ; Bayani, Irfani dan Burhani dalam Membangun Islamic Studies Integrasi-Interkoneksi. *Eduprof: Islamic Education Journal*, 1(2), 52–77. <https://doi.org/10.47453/eduprof.v1i2.15>
- Ngindana Zulfa, L., & Himawati, U. (2019). Stagnant of Epistemological Aspect In Islamic Education Studies: Critical Studies In Bayani, Burhani, And Irfani. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 140(ISC0GI 2017), 133–139. <https://doi.org/10.2991/iscogi-17.2019.32>
- PS, A. M. B. K., Amrullah, M. A., Fawaid, I., & Alfaruq, M. I. (2016). Implementasi Bayani, Irfani, Burhani terhadap Pendidikan Karakter dalam Sistem Pendidikan di Pesantren. *El-Buhuth: Borneo Journal of Islamic Studies*, 5(1), 55–63. <https://doi.org/10.21093/el-buhuth.v5i01.4100>
- Purwati, Y., & Devi, A. D. (2020). Konsep penalaran bayani, irfani dan burhani pada pembelajaran aqidah ahklak dalam pendidikan islam. *MADROSATUNA : Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(2), 89–97. <https://doi.org/10.47971/mjpgmi.v3i2.275>
- R'boul, H. (2021). Alternative theorizing of multicultural education: an Islamic perspective on interculturality and social justice. *Journal for Multicultural Education*, 15(2), 213–224. <https://doi.org/10.1108/JME-07-2020-0073>
- Rangkuti, F. R. (2019). Implementasi Metode Tajribi, Burhani, Bayani, dan Irfani dalam Studi Filsafat Pendidikan Islam. *Al-Muaddib : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial & Keislaman*, 1(2), 41–52. <https://doi.org/10.31604/muaddib.v1i1.787>

- Rasmuin, R. (2019). The Epistemology of Bayani, Burhani and Irfani 'Abid Al-Jabiri and its Relevance in Islamic Education. *Al-Ghazali: Jurnal Kajian Pendidikan Islam Dan Studi Islam*, 2(1), 78–91. https://ejournal.stainupwr.ac.id/index.php/al_ghzali/article/view/106
- Ridlo, R. (2020). Penerapan Epistemologi Bayani dan Burhani sebagai Metode Pembelajaran. *Manhajuna: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 19–37. <https://ejournal.staisyamsululum.ac.id/index.php/manhajuna/article/view/82>
- Robbani, A. S., & Haqqy, A. M. (2021). Types of Bayani, Irfani, and Burhani Reasoning and Their Relevance to Islamic Education. *Islam in World Perspectives*, 1(1), 38–46. <https://doi.org/10.26555/iwp.v1i1.5633>
- Saebani, B. A., & Akhdiyati, H. (2021). *Ilmu Pendidikan Islam 1* (3rd ed.). CV Pustaka Setia.
- Safitri, L., Manshur, F. M., & Thooyar, H. (2022). Nurcholish Madjid on Indonesian Islamic Education: A Hermeneutical Study. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 22(2), 244–259. <https://doi.org/10.22373/jiif.v22i2.5749>
- Samsudin, M. A. (2019). Revitalisasi Integrasi nalar bayani, 'irfani dan burhani dalam pengembangan pendidikan pesantren. *JPII*, 3(2), 201–206.
- Shihab, M. Q. (2005). *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*. Lentera Hati.
- Sibawaihi, S. (2022). Epistemologizing the islamic concept of resurrection in the hereafter: a comparative study between al-ghazālī and fazlur Rahman. *Afkar*, 23(2), 275–310. <https://doi.org/10.22452/afkar.vol23no2.8>
- Sifa, A. N. A. (2019). Tracing the Historical Roots and the Development of Islamic Epistemology from the Early to Modern Periods (A Study of Bayani, Burhani, and 'Irfani). *Proceeding of 3rd International Conference on Empowering Moslem Society in the 4 . 0 Industry Era*, 3, 117–128. <https://doi.org/10.24090/icms.2019.2380>
- Supena, I. (2015). *Rekonstruksi Epistemologi Ilmu-Ilmu Keislaman*. Penerbit Ombak.
- Syarif, M. (2022). Pendekatan Bayani, Burhani dan Irfani dalam Pengembangan Hukum Islam. *Jurnal Al-Mizan*, 9(2), 169–187. <https://doi.org/10.54621/jiam.v9i2.430>
- Utomo, S. T., & Mu'anayah, N. A. (2020). Epistemology of Islamic Education Al-Jabiri Perspective of the Conservative-Modernist-Neo Modernist Flow and Burhani-Bayani-Irfani. *International Journal Ihya' 'Ulum Al-Din*, 22(2), 162–179. <https://doi.org/10.21580/ihya.22.2.5673>
- Warsah, I. (2021). Jihad and Radicalism: Epistemology of Islamic Education at Pesantren Al-Furqan in Musi Rawas District. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 21(2), 152–169. <https://doi.org/10.22373/jiif.v21i2.7683>
- Wijaya, A. (2017). *Nalar Kritis Epistemologi Islam: Membincang Dialog Kritis Para Kritikus Muslim Al-Ghazali, Ibnu Rusyd, Thaha Husein, M. Abid Al-Jabiri*. Kalimedia.