

STRUKTUR ORGANISASI DIKLAT ONLINE DAN PENGEMBANGANNYA

Maimunah

Program Studi Teknologi Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Ibn Khaldun Bogor
Jl. KH. Sholeh Iskandar Km. 2 Kd. Badak, Bogor
(*maimunah.tp16@gmail.com*)

Abstrak: Sebuah organisasi akan berjalan dengan baik sesuai dengan tugas dan wewenang masing –masing apabila yang memangku tugas itu tahu dimana posisinya berada. Untuk itu dibuatlah sebuah struktur dalam organisasi yang menggambarkan antara kedudukan, jabatan atau posisi seseorang dengan tugas serta wewenang masing-masing. Supaya tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Kata kunci: Struktur dalam organisasi.

1. PENDAHULUAN

Struktur organisasi merupakan out line di dalam sebuah skema organisasi. Mulai dari penempatan tugas yang paling tinggi atau atas sampai kepada penempatan tugas yang paling bawah. Struktur organisasi mendeskripsikan bagaimana organisasi itu dapat mengatur dirinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Struktur organisasi adalah susunan antar hubungan satuan-satuan organisasi yang didalamnya ada pemimpin atau pengurus, tugas serta wewenangnya masing-masing yang mempunyai peranan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi adalah suatu sistem struktur hubungan interpersonal.

Agar suatu organisasi bisa berjalan dengan baik dan efektif maka sebuah organisasi harus ada memiliki struktur.

Srtuktur yang akan mengatur dan mengkoordinasikan pola interaksi seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Robbins (1994 : 4) berpendapat bahwa struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas dalam organisasi akan dibagi, siapa melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang akan diikuti.

2. KAJIAN TEORI

A. Organisasi

Organisasi adalah sistem peran, aliran aktivitas dan proses (pada hubungan kerja) dan melibatkan

beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang di desain untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi menurut Robbins (1994) adalah suatu entitas sosial dan terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relatif teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama. Sills dan Mandra (1991) berpendapat bahwa organisasi adalah suatu sistem hubungan kerjasama sejumlah orang untuk mencapai tujuan. Organisasi harus memiliki 1) sejumlah orang, 2) tujuan bersama, 3) interaksi yang selalu dapat diukur atau diterangkan menurut suatu struktur tertentu, 4) setiap orang dalam organisasi mempunyai tujuan pribadi, 5) interaksi selalu diarahkan untuk mencapai tujuan bersama.

B. Struktur organisasi

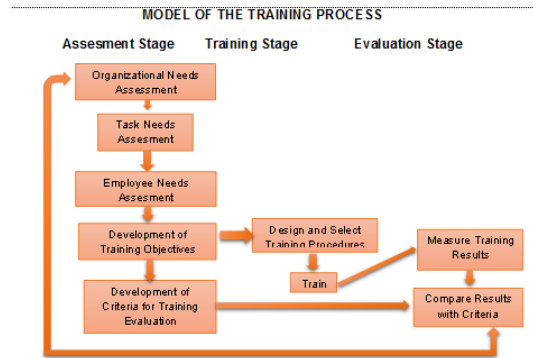
Organisasi supaya bisa berjalan dengan baik perlu adanya struktur organisasi dan prosedur pelaksanaan pekerjaan. Pembagian tugas dan wewenang internal, dan sistem koordinasi dan komitmen individu pada doktrin dan program organisasi akan mempengaruhi kemampuan sumber daya organisasi untuk

melaksanakan program-program kerja yang sudah ditetapkan. Ada tiga variabel dalam struktur organisasi yaitu kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi. Kompleksitas merupakan gambaran tentang tingkat diferensiasi pada sebuah organisasi. Kompleksitas memiliki tiga dimensi yaitu diferensiasi vertikal, diverensiasi horizontal dan diverensiasi spasial. Formalisasi menggambarkan tingkat sejauh mana sebuah organisasi mendasari aktivitasnya pada norma dan prosedur untuk mengatur perilaku pengurus dan anggotanya. Sentralisasi menggambarkan posisi pusat atau pimpinan dalam pengambilan keputusan.

C. Diklat

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang mengarah pada perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku pegawai. Organisasi merupakan pengelompokan orang-orang di dalam aktivitas kerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan latihan yang akan direncanakan harus

memperhatikan beberapa tahapan yaitu: 1). penilaian kebutuhan pelatihan (*need assesment*), yang bertujuan mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program diklat, 2) pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan, 3) evaluasi program pelatihan (*evaluation*) bertujuan untuk menilai apakah diklat telah mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anthony (2002) untuk mengetahui tercapainya efektifitas sebuah diklat perlu dilakukan analisis terhadap: 1) *Organizational Needs Assessment*, 2) *Task Needs Assesment*, 3) *Employee Needs Assesment*, 4) *Development of Training Objectives*, 5) *Development of Criteria for Training Evaluation*. Contoh gambaran singkat siklus proses pelatihan yang dikemukakan oleh Anthony (2002) :



Gambar 1. Model of the Training Process

D. Diklat Online

Diklat online merupakan suatu program pendidikan dan latihan yang pelaksanaannya dapat dilakukan dimana saja, dan kapan saja. Syarat yang paling penting dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara online adalah adanya koneksi internet atau jaringan internet untuk mengakses pembelajaran. Menurut Dewi Salma P. & Eveline S ada beberapa kelebihan dan kekurangan dari e-learning yaitu:

1) Kelebihan E-Learning

- a. Tersedianya fasilitas *e-moderating* dimana pengajar dan siswa dapat berkomunikasi secara mudah melalui fasilitas internet secara reguler atau kapan saja kegiatan berkomunikasi itu dilakukan tanpa dibatasi oleh jarak, tempat, dan waktu.

- b. Pengajar dan siswa dapat menggunakan bahan ajar yang terstruktur dan terjadwal melalui internet.
 - c. Siswa dapat belajar (me-review) bahan ajar setiap saat dan dimana saja apabila diperlukan mengingat bahan ajar tersimpan di komputer.
 - d. Bila siswa memerlukan tambahan informasi yang berkaitan dengan bahan yang dipelajarinya, ia dapat melakukan akses di internet.
 - f. Baik pengajar maupun siswa dapat melakukan diskusi melalui internet yang dapat diikuti dengan jumlah peserta yang banyak.
 - g. Berubahnya peran siswa dari yang pasif menjadi aktif.
 - h. Relatif lebih efisien. Misalnya bagi mereka yang tinggal jauh dari Perguruan Tinggi atau sekolah konvensional dapat mengaksesnya.
- 2) Kekurangan E- learning**
- a. Kurangnya interaksi antara pengajar dan siswa atau bahkan antara siswa itu sendiri, bisa memperlambat terbentuknya values dalam proses belajar mengajar.
 - b. Kecenderungan mengabaikan aspek akademik atau aspek sosial dan sebaliknya mendorong aspek bisnis atau komersial.
 - c. Proses belajar dan mengajarnya cenderung ke arah pelatihan dari pada pendidikan.
 - d. Berubahnya peran guru dari yang semula menguasai teknik pembelajaran konvensional, kini dituntut untuk menguasai teknik pembelajaran dengan menggunakan ICT (Information Communication Technology).
 - e. Siswa yang tidak mempunyai motivasi belajar yang tinggi cenderung gagal.
 - f. Tidak semua tempat tersedia fasilitas internet (berkaitan dengan masalah tersedianya listrik, telepon, dan komputer).
 - g. Kurangnya mereka yang mengetahui dan memiliki keterampilan soal-soal internet.
 - h. Kurangnya penguasaan bahasa komputer.

E. Struktur organisasi diklat online

Struktur sebuah organisasi suatu perusahaan digambarkan dalam suatu bagan organisasi yang merupakan

dalam bentuk diagram dan memperlihatkan interaksi, tugas, dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Pada struktur organisasi akan tergambar alur perintah yang mengidentifikasi jabatan pekerjaan yang harus dipertanggungjawabkan oleh masing-masing karyawan atas berbagai kegiatan serta komunikasinya dengan unit yang lainnya.

1) Manajemen Organisasi

Manajemen menurut Siagian (1991) adalah kemampuan atau keterampilan untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Manajemen merupakan usaha kerja sama sekelompok orang bukan usaha satu orang.

Terry (1958) dan Mainduh (1997) membagi empat fungsi dasar manajemen yaitu : 1) perencanaan (*planning*), 2) pengorganisasian (*organizing*), 3) pengarahan (*actuating*), 4) pengawasan (*controlling*). Perencanaan merupakan kegiatan yang pertama sekali harus dilakukan sebelum kegiatan lain dilakukan. Perencanaan yang matang akan menentukan efisiensi dan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan yang

diharapkan. Pengorganisasian adalah suatu proses mendistribusikan pekerjaan dan tugas-tugas serta mengkoordinasikannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pengorganisasian ada empat hal yang harus dilakukan. 1) membagi dan mengelompokkan pekerjaan, 2) menetapkan pekerjaan yang harus dilakukan, 3) pendelegasian wewenang, 4) menyediakan tempat kerja dan teknologi pendukung. Seorang pemimpin diharapkan dapat memberikan pengarahan dan motivasi kepada semua orang atau individu yang berada dibawah kepemimpinannya untuk melaksanakan tugas yang telah dipercayakan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Pengawasan dilakukan untuk melaksanakan penilaian dan koreksi terhadap proses pekerjaan yang sedang berlangsung. Tujuan dari pengawasan ini adalah untuk memperbaiki apabila proses pekerjaan yang ditemukan menyimpang dapat diperbaiki.

3. KESIMPULAN

Suatu organisasi akan dapat berjalan dengan baik apabila masing-

masing tugas dan wewenang yang diserahkan kepada seseorang dapat dilakukan dengan sebaiknya.

Dalam pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan latihan yang akan direncanakan harus memperhatikan beberapa tahapan yaitu :1). penilaian kebutuhan pelatihan (need assesment), yang bertujuan mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program diklat, 2) pengembangan program pelatihan (development), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan, 3) evaluasi program pelatihan (evaluation) bertujuan untuk menilai apakah diklat telah mencapai tujuan yang diharapkan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah,
2003 Manajemen Sumber
Daya Manusia. Yoyakarta .
Graha ilmu.

Dewi SalmaP. & Eveline S. 2008.
Mozaik Teknologi Pendidikan.
Jakarta . Prenada Media Group.

Torang, Syamsir. 2016. Organisasi &
Manajemen (Perilaku, Struktur,
Budaya & Perubahan
Organisasi). Bandung. Alfabeta
Bandung.

William P. Antony, 2002. Human
Resouces Management., A
Strategic Approach, United
States Of America.