

EFEKTIVITAS ORGANISASI

{

& Mindmap

& PKM

keefektifan didefinisikan sebagai
sejauh mana organisasi

mewujudkan

tujuan-tujuannya.

DEFINISI

**kondisi yg penting
bagi keberhasilan
organisasi yaitu
kelangsungan hidup**

Kriteria Keefektifan Organisasi

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Keefektifan keseluruhan2. Produktivitas3. Efisiensi4. Laba5. Kualitas6. Kecelakaan7. Pertumbuhan8. Kemungkinan9. Pergantian pegawai10. Kepuasan kerja11. Motivasi12. Moral/Semangat juang13. Kontrol14. Konflik/solidaritas15. Fleksibilitas/penyesuaian16. Perencanaan dan Penetapan Tujuan | <ol style="list-style-type: none">17. Konsensus tentang tujuan18. Internalisasi tujuan organisasi19. Keterampilan interpersonal manajerial20. Keterampilan manajerial21. Manajemen Informasi dan komunikasi22. Kesiapan23. Pemanfaatan Lingkungan24. Evaluasi pihak luar25. Stabilitas26. Nilai sumberdaya manusia27. Partisipasi dan pengaruh yg digunakan bersama28. Penekanan pada pelatihan dan Pengembangan29. Penekanan pada performa |
|--|---|

Sumber : John P. Chapbell

Dalam buku “ In Search of Execellent” karya Tom Petters dan Robert Waterman 8 karakteristik Keefektifan Organisasi

1. Mempunyai bias thd tindakan dan penyelesaian pekerjaan.
2. Selalu dekat dgn para pelanggan
3. Memberi para pegawai tkt otonomi yg tinggi dan memupuk semangat kewiraswastaan.
4. Berusaha meningkatkan produktivitas lewat partisipasi para pegawainya.
5. Para pegawai mengetahui apa yg diinginkan perusahaan, pr manajer aktif pd masalah disemua tingkatan.
6. Mereka sll dekat dgn usaha yg mereka ketahui dan pahami
7. Mempunyai struktur organisasi yg luwes dan sederhana dgn jumlah orang yg minimal dlm aktivitas staf pendukung.
8. Menggabungkan kontrol yg ketat dan desentralisasi u/ mengamankan nilai2 inti perusahaan.

- & Pendekatan Pencapaian Tujuan
- & Pendekatan Sistem
- & Pendekatan Konstituensi Strategis
- & Pendekatan Nilai-Nilai Bersaing

Pendekatan Efektifitas Organisasi

Pendekatan Pencapaian Tujuan

- ↳ Sebuah Organisasi diciptakan u/ mencapai tujuan yg tlh ditetapkan sebelumnya.
- ↳ Keefektifan Organisasi harus dinilai sehubungan dgn pencapaian tujuan orgz. Ketimbang caranya.
- ↳ Organisasi dibuat dgn sengaja, rasional dan mencapai tujuan.
- ↳ Agar tujuan menjadi ukuran yg harus mengandung asumsi :
 - a. Orgz. Mpy tujuan akhir
 - b. Tujuan dapat diidentifikasi dgn baik
 - c. Tujuan sedikit saja agar mudah dikelola
 - d. Ada konsensus atau kesepakatan umum thd tujuan2 tsb.

Input



Process



Output



Feed Back



- ↳ Sebuah organisasi harus dinilai berdasarkan kemampuannya u/ memperoleh masukan, memproses masukan, menyalurkan keluarannya dan mempertahankan stabilitas serta keseimbangan.
- ↳ Asumsi yg mendasari thd EO orgz sbg sistem diimplikasikan bhw orgz. Terdiri dr sub-sub bagian yg saling berhubungan.
- ↳ Keefektifan membutuhkan kesadaran dan interaksi yg berhasil dgn kostituensi lingkungan.
- ↳ Pend. Sistem **memfokuskan pada cara** yg diperlukan u/ memastikan kelangsungan hidup orgz yg terus menerus.

Pendekatan Sistem

Contoh Ukuran Keefektifan Sistem Untuk berbagai jenis Organisasi (I: input, O: output, T: transform)

Variabel Sistem	Perusahaan	Rumah Sakit	Perguruan Tinggi
O/I	Laba atas investasi	Jumlah total psn yg dilayani	Jumlah publikasi fakultas
T/I	Perputaran persediaan	Investasi modal dlm teknologi kesehatan	Biaya u/ sistem informasi
T/O	Volume penjualan	Jumlah total pasien yg dilayani	Jumlah mahasiswa yg lulus
I/I	Perub. Modal kerja	Perub. Jmlh pasien yg dilayani	Perub. Mahasiswa mendaftar

- ↳ Organisasi akan efektif apabila dpt memenuhi tuntutan dari konstituen yg terdapat dlm lingk. Orgz tsb.
- ↳ Organisasi diartikan sbg arena politik tempat kelompok2 yg berkepentingan, bersaing mengendalikan sumber daya.

Pendekatan Konstituensi Strategis

kriteria EO yg Khas dr Konstituensi Strategis

Konstituesi	Kriteria EO yang khas
Pemilik	Laba atas investasi pertumbuhan penghasilan
Pegawai	Kompensasi tunj,tambahan, kepuasan pd kondisi kerja
Pelanggan	Kepuasan thd harga, kualitas pelayanan
pemasok	Kepuasan thd pembayaran, potensi dar penjualan masa datang
Kreditur	Kemampuan untuk membayar hutang
Serikat Buruh	Upah dan tunj. Yg bersaing,, kondisi kerja yg memuaskan, kesediaan u/ melak. Tawar menawar yg fair
Pejabat Masyarakt	Keikutsertaan pr anggota orgz. Dlm masalah lokal, td ada kerusakan pd lingkungan.
Lembaga pemerintah	Tunduk pd hukum, menghindari denda dan teguran.

Pendekatan Nilai-Nilai Bersaing

- ⌘ Menawarkan kerangka kerja integratif dari seluruh variabel utama yg slg berhubungan.
- ⌘ Tidak ada tujuan tunggal yg disepakati o/ semua orang
- ⌘ Ada 3 kumpulan dasar mengenai nilai2 bersaing ;
 1. Fleksibilitas vs kontrol
 2. Ada hub dgn apa penekanan hrs ditempatkan pd kesejahteraan dan pengemb. manusia
 3. Berhubungan dgn cara vs tujuannya.

Fleksibilitas (F)

Cara (M)

Manusia(P)

Organisasi (O)

Tujuan (E)

Pengawasan



HUMAN
RELATION
MODEL

OPEN SYSTEM
MODEL

Fleksibilitas

PFE

OFM

PFM

OFE

Manusia

ORG

PCM

OCE

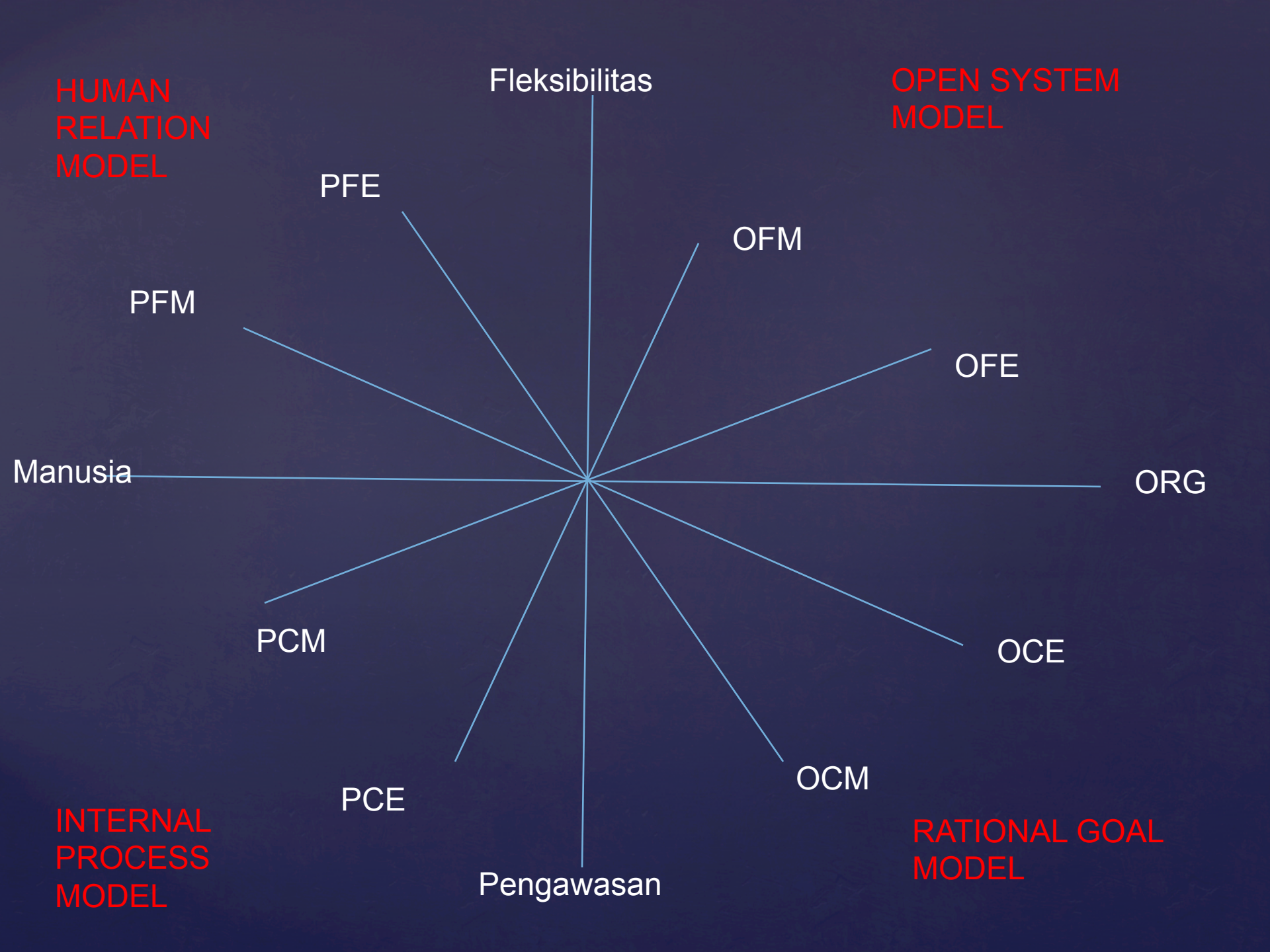
PCE

OCM

INTERNAL
PROCESS
MODEL

RATIONAL GOAL
MODEL

Pengawasan



Delapan Sel kriteria EO

SEL	DESKRIPSI	DEFINISI
OFM	Fleksibilitas	Mampu menyesuaikan diri dgn baik thd perub. Pd kondisi dan tuntutan dari luar
OFE	Perolehan sumber	Mampu meningkatkan dukungan dari luar dan memperluas jumlah tenaga kerja
OCM	Perencanaa-	Tujuan jelas dan dapat dipahami dgn benar
OCE	Produktivitas dan Efisiensi	Volume keluaran tinggi, resiko keluaran thd masukan tinggi
PCM	Ketersediaan Informasi	Saluran komunikasi membantu pemberian informasi kpd orang mengenai hal-hal yg mempengaruhi pekerjaan mereka
PCE	Stabilitas	Perasaan tenang, kontinuitas, kegiatan2 berfungsi scr lancar
PFM	Tenaga kerja yg kohesif	Pgw mempercayai , menghormati dn bekerjasama dgn yg lain
PFE	Tenaga kerja trampil	Pgw memp. Pelatihan, mpy ketrampilan dan kapasitas u/ melaks pekj. Dgn baik