

DAMPAK STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP PEMBERDAYAAN ANGGOTA ORGANISASI DI MADRASAH ATAU SEKOLAH

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL STRUCTURE ON THE EMPOWERMENT OF ORGANIZATIONAL MEMBERS IN MADRASAH OR SCHOOLS

Inganatul Khasanah
STAINU Pacitan

Email Correspondence: ingeahmad2019@gmail.com

Abstract

For organizations, empowerment will improve organizational performance and individuals who can develop their talents fully. Departments or teams become more enthusiastic, active, and successful. Employees acquire new understanding and skills and by giving them the opportunity to see things differently, reflect on what they see and develop new skills. Meanwhile, managers are encouraged to work harder, in addition to having to do routine work, namely dealing with problems and crises in empowering their employees. The goal of Empowering Organizational Members is to improve the quality of life of administrators and cadres of youth organizations, both physically, mentally, economically and socio-culturally. Community empowerment is an effort to provide power (empowerment) or strengthening (strengthening) to the community. The impact of organizational structure on the empowerment of organizational members in madrasas or schools: Positive impacts and negative impacts. Empowering Organizational Members According to Sepreitzer, empowerment has significant consequences, namely in the form of effectiveness and innovative behavior. At the managerial level, employee empowerment can influence their work and work environment in a meaningful way. Forms of School Organization Line Organization, Staff Organization, Combined Form (Line and Staff Organization), Functional Organization, Types of Organizational Structure Centralized Structure, Decentralized Structure Centralization and decentralization, Factors Affecting Organizational Structure: Strategy. Organizational size. Technology. Environment.

Keywords: *Organizational Structure, Empowerment Of Organizational Members.*

Abstrak

Bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu yang dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Departemen atau tim menjadi lebih antusias, aktif, dan sukses. Karyawan menguasai pemahaman dan keterampilan baru dan dengan memberi kesempatan melihat sesuatu dengan cara berbeda, merefleksikan apa yang dilihat dan mengembangkan keterampilan baru. Sementara itu, manajer terdorong untuk bekerja lebih keras, di samping harus mengerjakan pekerjaan rutin, yaitu berhadapan dengan masalah dan krisis dalam memberdayakan karyawannya. Tujuan Pemberdayaan Anggota Organisasi adalah, perbaikan mutu hidup pengurus dan kader organisasi kepemudaan, baik secara fisik, mental, ekonomi maupun sosial budayanya. Pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk memberikan daya (empowerment) atau penguatan (strengthening) kepada masyarakat, Dampak struktur organisasi terhadap pemberdayaan anggota organisasi di madrasah atau disekolah: Dampak positif dan Dampak negatif. Pemberdayaan Anggota Organisasi Menurut Sepreitzer, pemberdayaan menimbulkan konsekuensi yang signifikan, yaitu berupa efektifitas dan tingkah laku inovatif. Pada level manajerial pemberdayaan karyawan mampu mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerjanya dengan cara berarti. Bentuk-Bentuk Organisasi Sekolah Organisasi Lini (Line Organization), Organisasi Staf (Staff Organization), Bentuk Gabungan (Line and Staff Organization), Organisasi Fungsional (Fungsional Organization), Macam-macam Struktur Organisasi Struktur Sentralisasi, Struktur Desentralisasi Sentralisasi dan

desentralisasi, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Struktur Organisasi: Strategi. Ukuran organisasi. Teknologi. Lingkungan.

Kata kunci: Struktur Organisasi, Pemberdayaan Anggota Organisasi.

PENDAHULUAN

Setiap manusia tentunya pernah mengalami berorganisasi. Tanpa manusia sadari, mereka telah memasuki ruang lingkup dalam berorganisasi. Ciri sederhana yang dapat kita cermati adalah dengan adanya kerja sama antar manusia dalam mencapai kebutuhan-kebutuhannya. Hal ini merupakan salah satu ciri terciptanya organisasi. Organisasi-organisasi seperti yang dapat dijumpai sekarang ini bukanlah sesuatu yang baru dalam kehidupan manusia. Sebenarnya organisasi sudah ada sejak awal keberadaan manusia, tapi bentuknya masih sangat sederhana. Sejalan dengan perkembangan zaman, semakin maju pula organisasi.

Peranan sekolah sebagai lembaga pendidikan adalah mengembangkan potensi manusiawi yang dimiliki anak-anak agar mampu menjalankan tugas-tugas kehidupan sebagai manusia, baik secara individual maupun sebagai anggota masyarakat. Kegiatan untuk mengembangkan potensi itu harus dilakukan secara berencana, terarah dan sistematis guna untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengorganisasian suatu sekolah tergantung pada beberapa aspek antara lain: jenis, tingkat dan sifat sekolah yang bersangkutan. Dalam struktur organisasi terlihat hubungan antara kepala sekolah, guru, murid dan pegawai tata usaha sekolah serta pihak lain di luar sekolah. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah perlu melakukan pendekatan terhadap strategi global sebagai suatu tuntutan untuk dapat mengelola sebuah organisasi sekolah secara berhasil. Memimpin sebuah organisasi sekolah yang produktif berarti mengetahui dan memahami perilaku individu di dalam organisasi sekolah, sehubungan dengan itu, tantangan utama sebagai pemimpin organisasi adalah bagaimana dia dapat memadukan antara kepentingan organisasi sekolah dan berbagai potensi, minat dan bakat para anggotanya sebagai asset demi kemajuan sekolah.

1. Pengertian Struktur Organisasi

Suatu organisasi perlu memiliki struktur organisasi agar pembagian tugas dan wewenang jelas sesuai dengan spesialisasi anggota organisasi. Dengan adanya struktur organisasi anggota organisasi akan bekerja sesuai dengan keahlian dan bidangnya. Pengorganisasian anggota diperlukan karena memungkinkan orang-orang mengembangkan skill terspesialisasi serta pengetahuannya. Menurut Ivancevich, struktur organisasi merupakan rancangan dari pemimpin organisasi sehingga mampu menentukan harapan-harapan mengenai apa yang akan dilakukan individu-individu dan kelompok-kelompok tersebut dalam mencapai tujuan organisasi (Ivancevich, et. al., 2007). Menurut Kusdi struktur organisasi merupakan suatu cara untuk menata unsur-unsur dalam organisasi dengan sebaik-baiknya, demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kusdi, 2009).

Steers mengemukakan struktur organisasi yaitu cara yang selaras dalam menempatkan manusia sebagai bagian organisasi pada suatu hubungan yang reaktif tetap, yang sangat menentukan pola-pola interaksi, koordinasi, dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas (Richard, M Steers, 1984). Sedangkan menurut Robbin struktur organisasi adalah rantai perintah yang digambarkan secara grafis dengan menggunakan bagan organisasi (Stephen, Robbins). Jadi struktur organisasi sekolah adalah struktur yang mendasari keputusan para pembina atau pendiri sekolah untuk mengawali suatu proses perencanaan sekolah yang strategis. Organisasi sekolah juga dapat dikatakan sebagai seperangkat hukum yang mengatur formasi dan administrasi atau tata laksana organisasi-

organisasi sekolah di Indonesia (Marlina, 2011).

2. Bentuk-Bentuk Organisasi Sekolah

Setiap unit kerja dipimpin oleh seorang kepala/pimpinan yang menduduki posisi menurut tingkat unit kerjanya di dalam keseluruhan organisasi. Posisi, tanggung jawab dan wewenang di dalam suatu kelompok formal terikat pada struktur dan dibatasi oleh peraturan-peraturan yang mendasari pembentukan organisasi kerja tersebut. Hubungan kerja yang didasari wewenang dan tanggung jawab, baik secara vertikal maupun horizontal dan diagonal akan menunjukkan pola tertentu sebagai mekanisme kerja. Dengan kata lain pembagian tugas, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab serta arus perwujudan tugas, akan menggambarkan tipe atau bentuk organisasi kerja. Tipe-tipe organisasi itu antara lain:

a) Organisasi Lini (Line Organization)

Dalam tipe ini semua hak dan kekuasaan berada pada pimpinan tertinggi. Personal yang lain disebut bawahan tidak mempunyai hak dan kekuasaan sekecil apa pun karena hanya berkedudukan sebagai pelaksana tugas dari atasan. Tidak dibenarkan adanya inisiatif dan kreativitas, semua tugas harus dilaksanakan sebagaimana diperintahkan. Saluran perintah dan penyampaian tanggung jawab dalam organisasi tipe ini dilakukan melalui prosedur dari atas ke bawah dan sebaliknya.

b) Organisasi Staf (Staff Organization)

Dalam tipe ini semua hak, kekuasaan dan tanggung jawab dibagi habis pada unit kerja yang ada secara bertingkat. Setiap unit memperoleh sebagian hak dalam menentukan kebijakan sepanjang tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum dari pimpinan tertinggi. Wewenang dan tanggung jawab dilimpahkan secara luas, sehingga pimpinan berkedudukan sebagai koordinator. Tanggung jawab disampaikan secara bertingkat sesuai dengan hak dan kekuasaan yang dilimpahkan.

c) Bentuk Gabungan (Line and Staff Organization)

Tipe ini sebagai gabungan dari kedua tipe di atas, menempatkan pimpinan tertinggi sebagai pemegang hak dan kekuasaan tertinggi dan terakhir. Tidak semua hak, kekuasaan dan tanggung jawab dibagi habis pada unit kerja yang ada, tugas yang bersifat prinsipil tetap berada pada atasan/pimpinan tertinggi. Pimpinan unit kerja sebagai staf memperoleh wewenang dalam bidang kerja masing-masing sepanjang tidak berhubungan dengan tugas yang menjadi wewenang atau kekuasaan pimpinan tertinggi.

d) Organisasi Fungsional (Fungsional Organization)

Dalam tipe ini pembagian hak dan kekuasaan dilakukan berdasar fungsi yang diemban oleh unit kerja dan terbatas pada tugas-tugas yang memerlukan keahlian khusus. Sehingga personal yang diangkat dan menerima wewenang untuk menjalankan kekuasaan diserahkan pada orang yang mempunyai keahlian dalam bidang kerja masing-masing. Wewenang yang dilimpahkan dibatasi mengenai bidang teknis yang memerlukan keahlian tertentu secara khusus (Marlina, 2010).

3. Macam-macam Struktur Organisasi

Struktur Organisasi pendidikan yang pokok ada dua macam yaitu sentralisasi dan desentralisasi. Di antara kedua struktur tersebut terdapat beberapa struktur campuran yakni yang lebih cenderung ke arah sentralisasi mutlak dan yang lebih mendekati desentralisasi tetapi beberapa bagian masih diselenggarakan secara sentral. Pada umumnya, struktur campuran inilah yang berlaku di kebanyakan negara dalam menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran bagi bangsanya.

a) Struktur Sentralisasi

Di negara-negara yang organisasi pendidikannya di jalankan secara sentral, yakni

yang kekuasaan dan tanggung jawabnya dipusatkan pada suatu badan di pusat pemerintahan maka pemerintah daerah kurang sekali atau sama sekali tidak mengambil bagian dalam administrasi apapun.

Segala sesuatu yang mengenai urusan-urusan pendidikan, dari menentukan kebijakan (policy) dan perencanaan, penentuan struktur dan syarat-syarat personel, urusan kepegawaian, sampai kepada penyelenggaraan bangunan-bangunan sekolah, penentuan kurikulum, alat-alat pelajaran, soal-soal dan penyelenggaraan ujian-ujian, dan sebagainya. Semuanya ditentukan dan ditetapkan oleh dan dari pusat. Sedangkan bawahan dan sekolah-sekolah hanya merupakan pelaksana-pelaksana pasif dan tradisional semata-mata. Sesuai dengan sistem sentralisasi dalam organisasi pendidikan ini, kepala sekolah dan guru-guru dalam kekuasaan dan tanggung jawabnya, serta dalam prosedur-prosedur pelaksanaan tugasnya sangat dibatasi oleh peraturan-peraturan dan instruksi-instruksi dari pusat yang diterimanya melalui hierarchi atasannya.

Dalam sistem sentralisasi semacam ini, ciri-ciri pokok yang sangat menonjol adalah keharusan adanya uniformitas (keseragaman) yang sempurna bagi seluruh daerah di lingkungan negara itu. Keseragaman itu meliputi hampir semua kegiatan pendidikan, terutama di sekolah-sekolah yang setingkat dan sejenis.

Adapun keburukan/keberatan yang prinsipal ialah :

- 1) Bahwa administrasi yang demikian cenderung kepada sifat-sifat otoriter dan birokratis. Menyebabkan para pelaksana pendidikan, baik para pengawas maupun kepala sekolah serta guru-guru menjadi orang-orang yang pasif dan bekerja secara rutin dan tradisional belaka.
- 2) Organisasi dan administrasi berjalan sangat kaku dan seret, disebabkan oleh garis-garis komunikasi antara sekolah dan pusat sangat panjang dan berbelit-belit, sehingga kelancaran penyelesaian persoalan-persoalan kurang dapat terjamin.

b) Struktur Desentralisasi

Di negara-negara yang organisasi pendidikannya di-desentralisasi, pendidikan bukan urusan pemerintah pusat, melainkan menjadi tanggung jawab pemerintah daerah dan rakyat setempat. Penyelenggaraan dan pengawasan sekolah-sekolah pun berada sepenuhnya dalam tangan penguasa daerah.

Kemudian pemerintah daerah membagi-bagikan lagi kekuasaannya kepada daerah yang lebih kecil lagi, seperti kabupaten/kotapraja, distrik, kecamatan dan seterusnya dalam penyelenggaraan dan pembangunan sekolah, sesuai dengan kemampuan, kondisi-kondisi, dan kebutuhan masing-masing. Tiap daerah atau wilayah diberi otonomi yang sangat luas yang meliputi penentuan anggaran biaya, rencana-rencana pendidikan, penentuan personel/guru, gaji guru-guru pegawai sekolah, buku-buku pelajaran, juga tentang pembangunan, pemakaian serta pemeliharaan gedung sekolah.

Dengan struktur organisasi pendidikan yang dijalankan secara desentralisasi seperti ini, kepala sekolah tidak semata-mata merupakan seorang guru kepala, tetapi seorang pemimpin, profesional dengan tanggung jawab yang luas dan langsung terhadap hasil-hasil yang dicapai oleh sekolahnya. Ia bertanggung jawab langsung terhadap pemerintahan dan masyarakat awasan dan sosial-control yang langsung dari pemerintahan dan masyarakat setempat. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah dan guru-guru adalah petugas-petugas atau karyawan-karyawan pendidik yang dipilih, diangkat, dan diberhentikan oleh pemerintah daerah setempat.

Tentu saja, sistem desentralisasi yang ekstrim seperti ini ada kebaikan dan keburukannya. Beberapa kebaikan yang mungkin terjadi ialah :

- 1) Pendidikan dan pengajaran dapat disesuaikan dengan memenuhi kebutuhan

masyarakat setempat.

- 2) Kemungkinan adanya persaingan yang sehat diantara daerah atau wilayah sehingga masing- masing berlomba-lomba untuk menyelenggarakan sekolah dan pendidikan yang baik.
- 3) Kepala sekolah, guru-guru, dan petugas-petugas pendidikan yang lain akan bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh karena dibiayai dan dijamin hidupnya oleh pemerintah dan masyarakat setempat

Adapun keburukannya adalah sebagai berikut :

- 1) Karena otonomi yang sangat luas, kemungkinan program pendidikan diseluruh negara akan berbeda-beda. Hal ini akan menimbulkan perpecahan bangsa.
- 2) Hasil pendidikan dan pengajaran tiap-tiap daerah atau wilayah sangat berbeda-beda, baik mutu, sifat maupun jenisnya, sehingga menyulitkan bagi pribadi murid dalam mempraktekkan pengetahuan atau kecakapannya dikemudian hari di dalam masyarakat yang lebih luas.
- 3) Kepala sekolah, guru-guru, dan petugas pendidikan lainnya cenderung untuk menjadi karyawan-karyawan yang materialistis, sedangkan tugas dan kewajiban guru pada umumnya lain dari pada karyawan-karyawan yang bukan guru.
- 4) Penyelenggaraan dan pembiayaan pendidikan yang diserahkan kepada daerah atau wilayah itu mungkin akan sangat memberatkan beban masyarakat setempat.

4. Indikator Struktur Organisasi

Menurut Robbins, ada enam elemen kunci dalam mendesain struktur organisasi, antara lain yaitu (Ngalim Purwanto, 1991):

- a) Spesialisasi pekerjaan, yaitu sejauh mana tugas-tugas dalam organisasi dalam organisasi dibagi-bagi ke dalam beberapa pekerjaan tersendiri.
- b) Departementalisasi, dasar yang dipakai untuk mengelompokkan pekerjaan secara bersama- sama. Dalam departementalisasi dapat berupa proses, produk, geografi, dan pelanggan.
- c) Rentang kendali. Garis wewenang yang tanpa putus yang membentang dari puncak organisasi ke eselon paling bawah dan menjelaskan siapa bertanggung jawab kepada siapa.
- d) Rentang kendali. Jumlah bawahan yang dapat diarahkan oleh seorang manajer secara efisien dan efektif.
- e) Sentralisasi dan desentralisasi. Sentralisasi yaitu mengacu pada sejauh mana tingkat pengambilan keputusan terkonsentrasi pada satu titik di dalam organisasi.
- f) Formalisasi, yaitu sejauh mana pekerjaan-pekerjaan di dalam organisasi dibakukan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Struktur Organisasi

Sebagai organisasi yang terstruktur pada garis yang lebih mekanistik sedangkan sebagian yang lain mengikuti karakteristik organik. Menurut Robbins faktor-faktor yang mempengaruhi penentu struktur organisasi yaitu:

- a) Strategi. Struktur organisasi merupakan suatu sarana yang digunakan manajemen untuk mencapai sasarnya. Karena sasaran diturunkan dari strategi organisasi secara keseluruhan, logis kalau strategi dan struktur harus terkait erat, tepatnya struktur harus mengikuti strategi.
- b) Ukuran organisasi. Suatu organisasi besar akan memiliki banyak spesialisasi, departementalisasi, tingkatan vertikal, serta aturan dan ketentuan dari pada organisasi kecil.
- c) Teknologi. Teknologi merupakan suatu alat yang digunakan suatu organisasi untuk merubah input menjadi output. Setiap organisasi memiliki teknologi yang berbeda untuk mengubah sumber daya yang dimiliki organisasi menjadi produk atau jasa.

- d) Lingkungan. Lingkungan suatu organisasi terbentuk dari lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan dari intern maupun ekstern organisasi.

METODE

1) Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan analisis data secara deskriptif. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk mengungkap situasi sosial tertentu dengan menggambarkan kenyataan yang ada menggunakan kata-kata yang diambil dari konteks alami. Metode yang digunakan adalah kajian pustaka, yang berfokus pada literatur yang relevan dengan isu penelitian. Kajian ini mencakup analisis konsep dan teori berdasarkan sumber-sumber, terutama artikel yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah. Kajian pustaka berfungsi untuk membangun dasar teoritis dalam penelitian dan sangat penting untuk mengembangkan aspek teoritis serta praktis.

2) Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data sekunder, di mana penulis mengolah informasi dari berbagai bahan bacaan, termasuk buku, jurnal, makalah, referensi statistik, internet, dan sumber lain yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberdayaan Anggota Organisasi

Secara terminologi, pemberdayaan (*empowerment*) berasal dari kata dasar “daya” (*power, energy*) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti “kemampuan” (Suharto, 1996). Berdaya berarti berkemampuan (melakukan sesuatu), berkekuatan (bertenaga), berakal (ikhtiar, upaya) untuk melakukan sesuatu, atau kemampuan bertindak. Pemberdayaan diartikan sebagai proses, cara perbuatan memberi daya, agar memiliki kemampuan, kekuatan dan akal, sehingga mampu bertindak menyelesaikan pekerjaan atau mengatasi masalah.

Dengan demikian secara definitif pemberdayaan diartikan sebagai proses kegiatan memberi daya (*power, energy*) agar memiliki kemampuan (*competence*) dan kewenangan (*authority*) sehingga mampu bertindak menyelesaikan sesuatu pekerjaan atau mengatasi suatu masalah. Dalam konteks pemberdayaan organisasi kepemudaan, pemberdayaan organisasi kepemudaan secara definitif diartikan sebagai proses kegiatan memberi daya (*energy, power*), kemampuan (*competence*), kewenangan (*authority*) kepada organisasi kepemudaan, dari kurang berdaya menjadi lebih berdaya, berakal, berkemampuan, sehingga lebih mampu menyelesaikan pekerjaan, atau mengatasi suatu masalah. Memberi dorongan psikologis agar mereka lebih berdaya, lebih berkemampuan, serta memiliki kesadaran dan motivasi untuk berprestasi. Dalam hal ini berdaya, berakal dan berkemampuan, tentunya yang berkaitan dengan penggalan potensi pengurus atau anggota organisasi kepemudaan dalam berorganisasi, bermasyarakat dan peningkatan kesejahteraan organisasi dan pribadinya.

Menurut Mulyadi, Pemberdayaan berarti memampukan (*to able*), memberi kesempatan (*to allow*), dan mengizinkan (*to permit*) yang dapat diartikan baik melalui inisiatif sendiri maupun dipicu orang lain. Pemberdayaan organisasi kepemudaan berarti memampukan dan memberi kesempatan kepada anggota dan pengurus organisasi melakukan fungsi-fungsi manajemen dalam skala yang menjadi tanggung jawabnya, baik secara individu maupun kelompok (Mulyadi, et. al., 2000). Menurut Sepreitzer, pemberdayaan menimbulkan konsekuensi yang signifikan, yaitu berupa efektifitas dan tingkah laku inovatif. Pada level manajerial pemberdayaan karyawan mampu mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerjanya dengan cara berarti. Mereka juga proaktif dalam melaksanakan tanggung jawab

pekerjaannya, misalnya dalam mengantisipasi persoalan dan bertindak secara independen, sehingga pekerjaannya dapat dijalankan secara efektif. Selain itu, pemberdayaan juga dapat meningkatkan konsentrasi, inisiatif, dan fleksibel, sehingga mendorong efektifitas kerja seorang manajer. Sedangkan pada level karyawan, jika diberdayakan maka akan memiliki keyakinan bahwa mereka mampu melakukan sendiri dan mempunyai pengaruh, sehingga mereka cenderung lebih kreatif. Keyakinan akan kemampuannya dalam melakukan tugas dapat mendorong karyawan untuk lebih inovatif dan mengharapkan dirinya berhasil (Adel Christian, 2019).

Smith memandang ada dua hal yang menyebabkan perlunya pemberdayaan. Pertama, adalah karena lingkungan eksternal telah berubah sehingga mengalihkan cara bekerja dengan orang di dalam organisasi bisnis. Organisasi bisnis di abad ke-21 bekerja dalam dunia yang penuh ketidakpastian, kompleksitas, dan perubahan yang tidak dapat diduga. Terdapat empat faktor yang menyebabkan, yaitu sebagai berikut :

- a) Semakin intensnya kompetisi sehingga organisasi perlu memberdayakan orang untuk melawan tantangan kompetisi.
- b) Inovasi teknologi berubah cepat sehingga organisasi perlu memberdayakan orang lain untuk menggunakan sebaik mungkin teknologi maju.
- c) Permintaan yang tetap atas kualitas yang lebih tinggi dan nilai yang lebih baik menyebabkan organisasi perlu memberdayakan orang untuk menemukan cara inovatif guna memperbaiki produk dan jasa.
- d) Tumbuhnya masalah teknologi menuntut organisasi perlu memberdayakan orang untuk melaksanakan kebijakan ekologi.

Kedua adalah karena orangnya sendiri berubah. Sejak lama manajer memandang orang sebagai sumber daya yang paling berharga. Akhirnya, keamanan dan sukses ke depan suatu organisasi lebih tergantung pada bakat dan kecerdasan orangnya daripada pada faktor tanah, bangunan, pabrik, dan mesin. Pekerja benar-benar menjadi *intellectual capital* organisasi.

Tujuan Pemberdayaan Anggota Organisasi

Tujuan Pemberdayaan Anggota Organisasi adalah, perbaikan mutu hidup pengurus dan kader organisasi kepemudaan, baik secara fisik, mental, ekonomi maupun sosial budayanya. Pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk memberikan daya (*empowerment*) atau penguatan (*strengthening*) kepada masyarakat. Pemberdayaan masyarakat juga diartikan sebagai kemampuan individu yang bersenyawa dengan masyarakat dalam membangun keberdayaan masyarakat yang bersangkutan sehingga bertujuan untuk menemukan alternatif-alternatif baru dalam pembangunan masyarakat (Mardikanto, 2014). Menurut Suharto pemberdayaan masyarakat juga dimaknai sebagai sebuah proses dan tujuan, dengan penjelasan sebagai berikut (Suharto, 2005):

- a) Sebagai proses, pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan.
- b) Sebagai tujuan, pemberdayaan menunjuk pada keadaan yang ingin dicapai oleh sebuah perubahan sosial, yaitu masyarakat yang berdaya, memiliki kekuasaan atau pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang bersifat fisik, ekonomi maupun sosial seperti kepercayaan diri, menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya.

Manfaat Pemberdayaan

Apabila suatu organisasi menjalankan pemberdayaan, di kalangan anggota organisasi akan tumbuh perasaan menjadi bagian dari kelompok. Tumbuh perasaan puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya. Terdapat perasaan bahwa mereka

telah melakukan sesuatu yang berharga dan memperoleh kesenangan dalam melakukan komunikasi dan kerjasama dengan orang lain. Dengan demikian, pemberdayaan meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu. Akibatnya akan terjadi peningkatan kepuasan kerja, kerjasama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang lebih jelas, dan mendapatkan prestasi apabila tujuan tercapai. Pengakuan merupakan penghargaan sehingga menyebabkan orang yang bekerja melihat sinar baru dan lebih menghargai.

Bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu yang dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Departemen atau tim menjadi lebih antusias, aktif, dan sukses. Karyawan menguasai pemahaman dan keterampilan baru dan dengan memberi kesempatan melihat sesuatu dengan cara berbeda, merefleksikan apa yang dilihat dan mengembangkan keterampilan baru. Sementara itu, manajer terdorong untuk bekerja lebih keras, di samping harus mengerjakan pekerjaan rutin, yaitu berhadapan dengan masalah dan krisis dalam memberdayakan karyawannya. Perkembangan karier akan memberi kontribusi lebih besar pada keberhasilan jangka panjang organisasi dan meningkatkan prospek untuk memperoleh promosi. Dalam situasi di mana organisasi kinerjanya rendah, produktivitas atau profitabilitas, akan meningkat apabila manajer memberdayakan karyawannya.

Hambatan Pemberdayaan

Banyak organisasi yang gagal memperbaiki diri karena manajer yang mempunyai kekuasaan untuk melakukan perubahan tidak peduli atas masalah yang dihadapi. Sementara itu, orang yang berada di garis depan, yang memahami persoalannya, tidak mempunyai wewenang untuk melakukan sesuatu. Sering kali suatu organisasi membayar konsultan dengan mahal untuk memberitahu mereka bagaimana memperbaiki proses pekerjaan, padahal bawahannya dapat melakukannya.

Suatu keinginan untuk melakukan pemberdayaan sering kali menghadapi banyak resistensi. Di satu sisi terdapat perasaan takut karena tidak pernah melakukan sebelumnya atau mungkin merasa telah pernah melakukan langkah pemberdayaan sebelumnya, namun tidak berjalan seperti diharapkan. Dengan demikian, muncul pandangan bahwa pemberdayaan pada organisasinya tidak akan berjalan sehingga tidak merasa perlu berubah karena keadaan sekarang dirasakan baik saja

Dampak Struktur Organisasi Terhadap Pemberdayaan Anggota Organisasi Di Madrasah atau Di Sekolah

a) Dampak positif

Pemberdayaan anggota organisasi yang bersifat positif adalah dorongan yang muncul dari diri anggota organisasi untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan yang disebabkan adanya desakan keinginan dan kebutuhan untuk berprestasi dalam mengabdikan dirinya pada organisasi. Keberhasilan dalam menciptakan suatu kepuasan organisasi terhadap hasil kerja yang disumbangkan menggambarkan suatu keberdayaan yang dapat diraih oleh anggota organisasi yang bersangkutan.

b) Dampak negatif

Pemberdayaan anggota organisasi yang bersifat negatif adalah keberdayaan yang dimiliki oleh anggota organisasi yang bersangkutan yang bukan bersumber dari potensi yang dimilikinya, tetapi suatu hasil yang dicapai karena tindakan ketidakjujuran. Anggota organisasi yang memiliki keberdayaan yang bukan hasil kemampuannya sendiri senantiasa diselimuti keraguan dan ketakutan dalam melakukan tindakan.

KESIMPULAN

Pengertian Struktur Organisasi: adalah struktur yang mendasari keputusan para

pembina atau pendiri sekolah untuk mengawali suatu proses perencanaan sekolah yang strategis. Organisasi sekolah juga dapat dikatakan sebagai seperangkat hukum yang mengatur formasi dan administrasi atau tata laksana organisasi-organisasi sekolah di Indonesia. Bentuk-Bentuk Organisasi Sekolah Organisasi Lini (Line Organization), Organisasi Staf (Staff Organization), Bentuk Gabungan (Line and Staff Organization), Organisasi Fungsional (Fungsional Organization), Macam-macam Struktur Organisasi Struktur Sentralisasi, Struktur Desentralisasi Sentralisasi dan desentralisasi, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Struktur Organisasi: Strategi. Ukuran organisasi. Teknologi. Lingkungan. Pemberdayaan Anggota Organisasi Menurut Sepreitzer, pemberdayaan menimbulkan konsekuensi yang signifikan, yaitu berupa efektifitas dan tingkah laku inovatif. Pada level manajerial pemberdayaan karyawan mampu mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerjanya dengan cara berarti. Tujuan Pemberdayaan Anggota Organisasi adalah, perbaikan mutu hidup pengurus dan kader organisasi kepemudaan, baik secara fisik, mental, ekonomi maupun sosial budayanya. Pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk memberikan daya (empowerment) atau penguatan (strengthening) kepada masyarakat, Dampak struktur organisasi terhadap pemberdayaan anggota organisasi di madrasah atau disekolah: Dampak positif dan Dampak negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adel Christian, Pengaruh *Employee Engagement*, Pemberdayaan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motormanufacturing Indonesia, *Jurnal, Manajemen Teori dan Terapan*, No. 02, 2019, 132-133.
- Ivancevich, John M. Konopaske, Robert, Mateson, Michael T, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2007).
- Kusdi, *Teori Organisasi dan Administrasi*, (Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen dan Penerbit Erlangga, 2009).
- Marlina, Struktur Organisasi (online), 25 April 2011.
- Mulyadi, Jphny Setyawan, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, (Yogyakarta : Aditya Media, 2000).
- Richard, M Steers, *Evektivitas Organisasi:Kaidah Perilaku*. (Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen dan Penerbit Erlangga), 1984.
- Stephen, Robbins, *Organization Behavior*, (New Jersey USA : Prentice Hall Inc).
- Suharto, Tata Irayanti, *Kamus Bahasa Indoneisa Terbaru Untuk SLTP, SMU, Umum*, (Surabaya: Penerbit Indah Surabaya, 1996).