

STRUKTUR DAN ANATOMI ORGANISASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Buya Riadi

MAN Insan Cendekia OKI, Sumatera Selatan
riadibuya@gmail.com

Maskin

MI Subulussalam Palembang
maskin834@gmail.com

Kasinyo Harto

UIN Raden Fatah Palembang
masyo_71@radenfatah.ac.id

Tutut Handayani

UIN Raden Fatah Palembang
tututhandayanui_uin@radenfatah.ac.id

ABSTRACT

This paper systematically discusses the structure and anatomy of organizations as fundamental elements in understanding how an organization functions and adapts to its internal and external environments. This research is descriptive-analytical in nature with a qualitative approach, aiming to identify the relationship between organizational structure design, division of tasks, hierarchy of authority, and coordination mechanisms that support organizational performance effectiveness. The results of the study show that organizational structure not only reflects the formal patterns of division of labor and responsibilities, but also describes the dynamics of communication and decision-making within the organization. Organizational anatomy includes key elements such as objectives, human resources, technology, and managerial systems that interact with each other in achieving the strategic vision. The theoretical study is based on classical and modern perspectives, including Max Weber's bureaucracy theory, contingency theory, and the open system approach that emphasizes flexibility and adaptation. Empirically, this paper asserts that organizational effectiveness is highly dependent on the alignment between formal structure and work culture that supports collaboration and innovation. Thus, a deep understanding of organizational structure and anatomy is an important basis in the process of strategic planning, organizational change, and continuous performance improvement.

Keywords: *organizational structure, organizational anatomy, coordination.*

ABSTRAK

Makalah ini membahas secara sistematis mengenai *struktur dan anatomi organisasi* sebagai elemen fundamental dalam memahami cara suatu organisasi berfungsi dan beradaptasi terhadap lingkungan internal maupun eksternal. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis dengan pendekatan

kualitatif, bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara desain struktur organisasi, pembagian tugas, hierarki kewenangan, serta mekanisme koordinasi yang mendukung efektivitas kinerja organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa struktur organisasi tidak hanya mencerminkan pola formal pembagian kerja dan tanggung jawab, tetapi juga menggambarkan dinamika komunikasi dan pengambilan keputusan di dalam organisasi. Anatomi organisasi meliputi unsur-unsur utama seperti tujuan, sumber daya manusia, teknologi, serta sistem manajerial yang saling berinteraksi dalam mencapai visi strategis. Kajian teoritis didasarkan pada pandangan klasik dan modern, termasuk teori birokrasi Max Weber, teori kontingensi, serta pendekatan sistem terbuka yang menekankan fleksibilitas dan adaptasi. Secara empiris, makalah ini menegaskan bahwa efektivitas organisasi sangat bergantung pada keselarasan antara struktur formal dan budaya kerja yang mendukung kolaborasi serta inovasi. Dengan demikian, pemahaman mendalam terhadap struktur dan anatomi organisasi menjadi dasar penting dalam proses perencanaan strategis, perubahan organisasi, dan peningkatan kinerja berkelanjutan.

Kata Kunci: struktur organisasi, anatomi organisasi, koordinasi.

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan transformasi digital yang kian pesat, struktur dan anatomi organisasi menjadi elemen fundamental dalam menentukan efektivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat, seperti digitalisasi proses kerja, otomatisasi, dan integrasi sistem berbasis kecerdasan buatan, menuntut organisasi untuk memiliki struktur yang lincah dan mudah beradaptasi. Kegagalan merespons perubahan lingkungan digital sering kali mengakibatkan degradasi kinerja organisasi dan kehilangan pangsa pasar secara signifikan.

Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis juga menuntut organisasi untuk menyesuaikan struktur internalnya agar lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan teknologi, pasar, serta perilaku konsumen. Survei global Deloitte (2023) menunjukkan bahwa lebih dari 75% organisasi global sedang melakukan restrukturisasi organisasi dalam rangka meningkatkan kelincahan (*organizational agility*) dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa restrukturisasi bukan lagi pilihan strategis opsional, melainkan kebutuhan mendesak untuk bertahan dan berkembang dalam ekosistem bisnis modern.

Secara konseptual, struktur organisasi mencerminkan cara organisasi membagi, mengoordinasikan, dan mengintegrasikan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama (Joseph & Gaba, 2020). Struktur ini menyediakan kerangka formal pembagian tugas, alur komunikasi, otoritas, dan tanggung jawab. Dalam lima tahun terakhir, penelitian menunjukkan bahwa struktur yang lebih datar (*flat structure*) dan kolaboratif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan inovasi, percepatan proses kreatif, serta meningkatnya kepuasan karyawan.

Joseph dan Gaba (2020) menegaskan bahwa struktur organisasi berperan penting dalam mendukung proses pengambilan keputusan dan pemrosesan informasi, di mana struktur yang adaptif mampu memfasilitasi pembelajaran organisasi (*organizational learning*) dan inovasi berkelanjutan. Sebaliknya, struktur hierarkis tradisional yang terlalu birokratis sering kali menyebabkan keterlambatan informasi dan membuat organisasi kehilangan momentum strategis dalam merespons peluang pasar.

Sementara itu, anatomi organisasi menggambarkan komponen internal seperti departementalisasi, pola alur komunikasi, serta sistem otoritas dan tanggung jawab yang membentuk keseluruhan “tubuh” organisasi (Piffner, 2022). Dalam konteks ini, anatomi organisasi menjadi landasan penting untuk memahami bagaimana interaksi antarbagian dalam organisasi menghasilkan sinergi atau bahkan menciptakan disfungsi.

Menurut Piffner (2022), pemahaman mendalam terhadap anatomi organisasi penting sebagai sarana diagnosis kelemahan struktural yang dapat menghambat kinerja kolektif. Ketika anatomi organisasi tidak terstruktur secara efisien, maka akan muncul hambatan komunikasi, tumpang tindih wewenang, serta ketidakseimbangan beban kerja yang berdampak negatif terhadap efektivitas kerja tim.

Penelitian terbaru juga menunjukkan adanya korelasi erat antara efektivitas desain struktur organisasi dan efisiensi energi serta keberlanjutan manajerial. Organisasi dengan struktur yang jelas, transparan, dan terukur menunjukkan kinerja lebih baik dalam hal pengelolaan sumber daya, termasuk efisiensi energi, penghematan biaya operasional, dan peningkatan keberlanjutan jangka panjang.

Permasalahan muncul ketika organisasi gagal menyesuaikan struktur internalnya dengan tuntutan eksternal yang terus berubah. Kondisi ini dapat menyebabkan stagnasi inovasi, konflik antar departemen, diskoordinasi antarunit kerja, serta penurunan produktivitas dan moral karyawan. Jika tidak diatasi secara cepat, dampaknya dapat merembet hingga penurunan daya saing, keberlanjutan bisnis, dan bahkan menyebabkan kejatuhan organisasi.

Teori Kontingensi (*Contingency Theory*) menegaskan bahwa tidak ada satu desain struktur yang paling ideal untuk semua jenis organisasi. Efektivitas struktur bergantung pada kesesuaiannya dengan konteks lingkungan eksternal, strategi organisasi, ukuran organisasi, serta kompleksitas tugas (Burns & Stalker, 1961; diadaptasi dalam Joseph & Gaba, 2020). Oleh karena itu, kebutuhan terhadap desain struktur organisasi yang bersifat situasional, adaptif, dan fleksibel semakin menjadi sorotan dalam praktik manajerial modern.

Dengan demikian, penelitian tentang Struktur dan Anatomi Organisasi menjadi sangat penting untuk memahami bagaimana konfigurasi internal organisasi dapat dioptimalkan agar selaras dengan tuntutan perubahan lingkungan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan model struktur organisasi modern yang adaptif, serta memberikan panduan praktis bagi

manajer dalam mengelola dinamika internal organisasi secara strategis, efektif, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena fokus pada pemahaman, deskripsi, dan analisis fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya bagaimana menjelaskan struktur dan anatomi organisasi dalam pendidikan Islam.

Beberapa sumber utama yang digunakan termasuk: Buku dan artikel yang membahas struktur dan anatomi organisasi dalam pendidikan Islam, seperti karya penelitian, jurnal pendidikan Islam, dan laporan akademik, Literatur yang mengkaji struktur dan anatomi organisasi dalam pendidikan Islam.

PEMBAHASAN PEMBAHASAN

A. Struktur Organisasi

Organisasi adalah suatu kesatuan yang lengkap dan dikoordinasikan secara sadar dan istematis dengan batasan ruang lingkup tertentu yang telah disepakati untuk mencapai tujuan bersama. Adanya organisasi bertujuan untuk mencapai sesuatu. Sejumlah individu yang berpartisipasi dalam sebuah organisasi akan selalu memiliki hubungan satu sama lain secara berkelanjutan.

Sebuah organisasi memiliki beberapa komponen seperti visi, misi, dan target, sistem pengendalian organisasi, sumber daya finansial seperti anggaran dan pendanaan serta pengelolaan keuangan. Namun, komponen paling utama dalam organisasi adalah struktur organisasi.

Struktur organisasi merupakan susunan pembagian kerja dan hubungan kerja atau sekelompok individu pemegang jabatan yang berkolaborasi secara spesifik untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama-sama. Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menciptakan pola tetap dari relasi relasi antara bidang-bidang kerja, serta individu-individu yang mencerminkan posisi, kewenangan, dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu sistem kolaborasi.

Struktur organisasi menggambarkan suatu kerangka dan tata hubungan antara fungsi, bagian, atau posisi, yang menetapkan tingkatan organisasi serta menyediakan kerangka untuk pelaksanaan otoritas, tanggung jawab, dan sistem pelaporan kepada atasan yang memberikan kestabilan berkelanjutan yang dapat memungkinkan organisasi untuk bertahan serta mengkoordinasikan hubungan dengan lingkungan.

Struktur organisasi memiliki keuntungan dan kerugian, serta hanya efektif untuk bisnis atau organisasi dalam kondisi tertentu atau pada tahap tertentu dari eksistensinya. Struktur organisasi juga memiliki peranan krusial dalam strategi pengambilan keputusan, sehingga efektif dan bisa beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Sebab struktur umumnya mencerminkan cara untuk merancang sebuah kebijakan, dan struktur biasanya menunjukkan cara mendistribusikan sumber daya.

Ada beberapa macam struktur organisasi seperti struktur organisasi lini (*line organization*), struktur organisasi fungsional, struktur organisasi matriks, struktur organisasi jaringan, struktur organisasi divisional, struktur organisasi fleksibel, dan struktur organisasi birokratis.

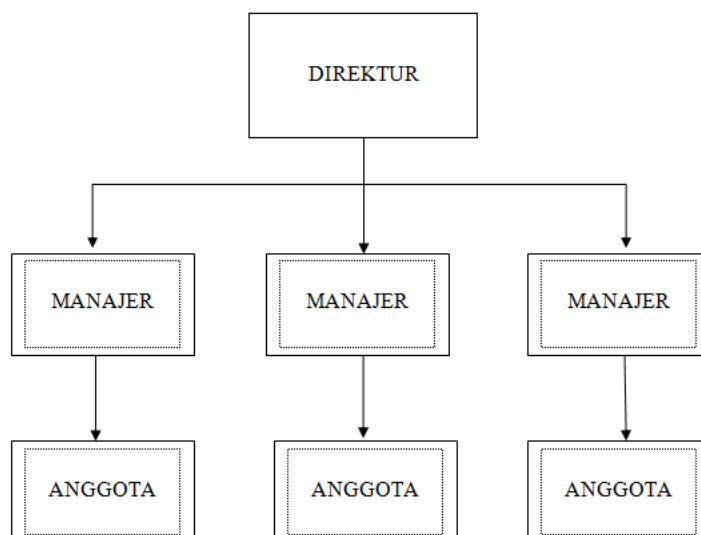
1) Struktur Organisasi Lini (*Line Organization*)

Salah satu jenis organisasi adalah organisasi lini, di mana pemimpin mengalihkan wewenang kepada bawahannya secara langsung dan vertikal. Organisasi lurus atau organisasi jalur adalah sebutan lain untuk organisasi lini. Pada periode industri awal, struktur ini yang dianggap sebagai yang tertua dan banyak digunakan.

Struktur organisasi lini adalah suatu bentuk struktur yang terdapat di dalam sebuah perusahaan di mana atasan dan bawahan memiliki posisi atau hubungan yang langsung (vertikal). Struktur organisasi ini merupakan struktur organisasi yang paling sederhana dan paling umum digunakan.

Struktur organisasi lini memiliki karakteristik yang hierarki lurus dari atas ke bawah, kemudian setiap bawahan memiliki satu atasan langsung, selain itu pengambilan keputusan dilakukan oleh atasan. Struktur organisasi lini sangat sederhana dan mudah dipahami serta efektif dalam pengambilan keputusan dikarenakan pengambilan keputusan langsung dari atasan. Struktur organisasi lini bisa meningkatkan efisiensi karena strukturnya yang sederhana dan jelas akan memicu proses kerja yang lebih efisien.

Selain memiliki kekuatan seperti yang telah dijabarkan di atas, struktur organisasi ini juga memiliki beberapa kelemahan, diantaranya adalah kurang fleksibel dalam menghadapi perubahan, kemudian dapat menyebabkan birokrasi dan lambat dalam pengambilan keputusan, serta kurang efektif dalam organisasi yang kompleks. Berikut adalah contoh struktur organisasi lini.



Gambar 1. Struktur Organisasi Lini

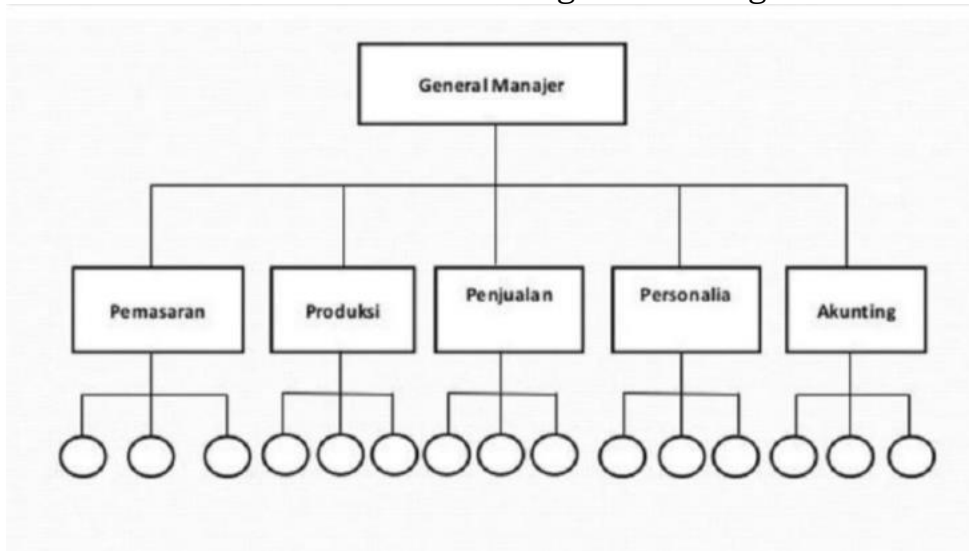
2) Struktur Organisasi Fungsional (*Functional Organization*)

Struktur organisasi fungsional merupakan tipe struktur yang terdapat dalam suatu perusahaan dan umumnya banyak dipakai. Struktur organisasi ini dalam pembagian tugasnya dilaksanakan sesuai dengan fungsi yang terdapat pada setiap manajemen. Karakteristik dari struktur organisasi fungsional adalah melakukan pengelompokan berdasarkan fungsi atau departemen, kemudian setiap departemen memiliki spesialis atau bagiannya sendiri, serta karyawan memiliki keahlian dan tanggung jawab yang spesifik.

Kelebihan dari struktur organisasi ini adalah mengembangkan keahlian dan kemampuan karyawan, meningkatkan kualitas kerja dan memungkinkan pengawasan yang efektif. Di dalam praktiknya, struktur organisasi ini meningkatkan kualitas kerja dengan spesialis serta meningkatkan efisiensi dalam operasional. Selain itu terdapat kelemahan pula dari jenis ini, karena mereka hanya berfokus pada area fungsional masing-masing, personel organisasi dengan tingkat spesialisasi yang tinggi terkadang memiliki perspektif yang terbatas.

Tingkat spesialisasi yang tinggi ini menyulitkan pengembangan anggota staf melalui penugasan ulang atau strategi transfer. Lebih lanjut, tidak jarang anggota merasa kesal karena hasil kerja seringkali tidak langsung terlihat atau terasa. Jika hal ini tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat berdampak buruk bagi organisasi secara keseluruhan. Lebih lanjut, karena banyak aktivitas fungsional yang sulit dinilai, sulit untuk mengembangkan standar objektif bagi kinerja individu.

2. Berikut adalah contoh dari struktur organisasi fungsional:



Gambar 2. Struktur Organisasi Fungsional

3) Struktur Organisasi Matriks (*Matrix Organization*)

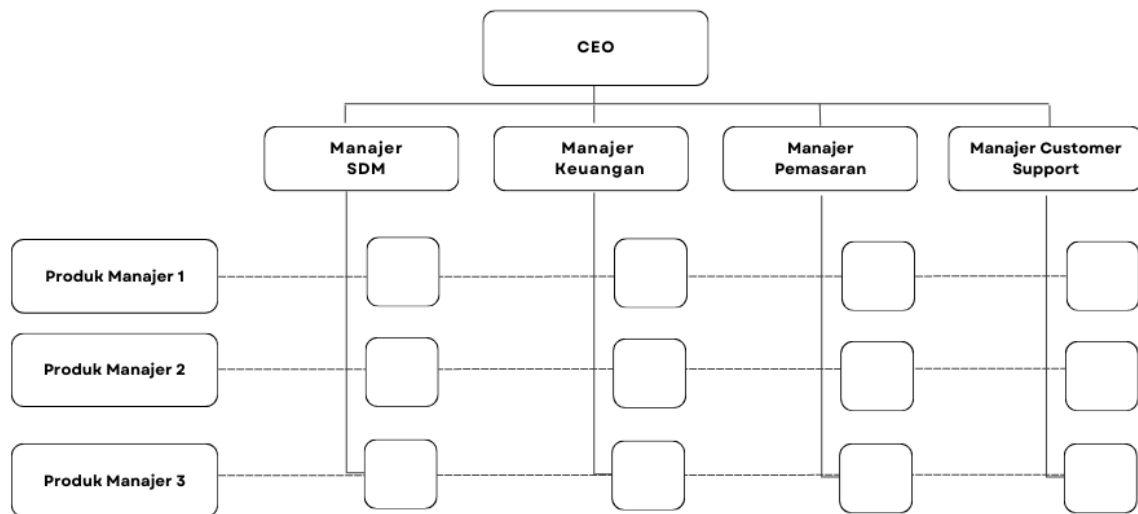
Struktur organisasi matriks merupakan struktur organisasi yang dapat diterapkan dalam suatu perusahaan melalui penggabungan antara struktur organisasi fungsional dan divisional yang bertujuan agar kedua struktur organisasi tersebut saling mendukung dan melengkapi satu sama lain. Struktur organisasi matriks memiliki karakteristik seperti menggabungkan struktur lini dan fungsional, anggota tim memiliki dua

atasan, yaitu manajer proyek dan manajer fungsional, serta fokus pada proyek dan hasil.

Khususnya dalam penelitian dan pengembangan, organisasi matriks diterapkan dengan didasarkan pada struktur organisasi staf dan lini. Berdasarkan struktur formalnya, organisasi matriks menciptakan wewenang ganda: manajer proyek diberi wewenang horizontal, sementara wewenang fungsional yang didasarkan pada keahlian dan tetap berlaku hingga proyek selesai.

Dengan demikian, anggota organisasi matriks memiliki wewenang ganda, yang mengharuskan mereka melapor kepada dua atasan saat menjalankan tugasnya.

Berikut adalah contoh dari struktur organisasi matriks.

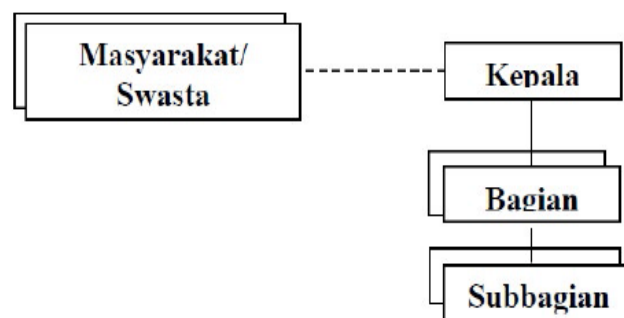


Gambar 3. Struktur Organisasi Matriks (Sumber : catapa.com)

4) Struktur Organisasi Jaringan (*Network Organization*)

Struktur organisasi jaringan merupakan jenis struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif dengan fokus pada kerja sama dan kolaborasi antar unit atau organisasi. Struktur ini memiliki ciri yang fleksibel dan adaptif, fokus pada kerja sama dan kolaborasi, menggunakan teknologi informasi untuk memfasilitasi komunikasi dan koordinasi, serta dapat melibatkan *partner, supplier*, serta *stakeholder* lainnya.

Dalam model jaringan ini, jumlah subbagian sekretariat menentukan besar kecilnya organisasi perangkat daerah.

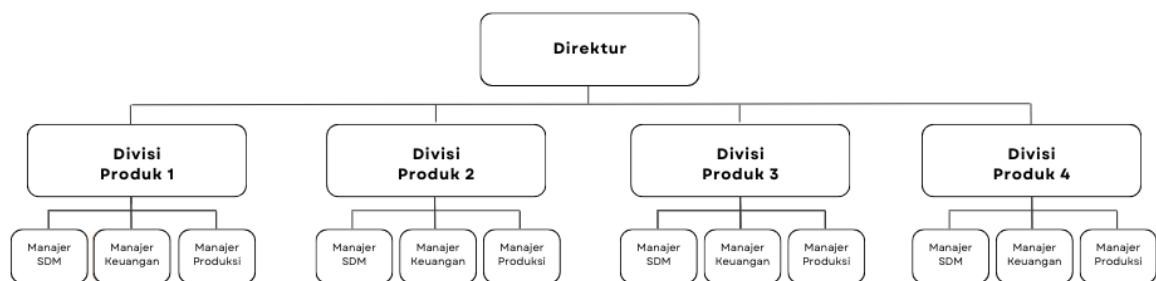


Gambar 2.4 Struktur Organisasi Jaringan¹³

Struktur organisasi ini dapat meningkatkan fleksibilitas dan adaptasi, mengembangkan inovasi dan kreativitas, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta meningkatkan akses ke sumber daya dan keahlian yang lebih luas. Namun, terdapat beberapa kekurangan dari struktur organisasi jaringan, diantaranya adalah dapat menyebabkan kehilangan kontrol dan koordinasi, memerlukan komunikasi dan kepercayaan yang efektif, serta dapat menyebabkan konflik dan kebingungan jika tidak dikoordinasikan dengan baik.

5) Struktur Organisasi Divisional

Struktur organisasi divisional merupakan suatu tatanan yang terdapat dalam perusahaan yang memungkinkan pengelompokan berdasarkan kesamaan, seperti lokasi, layanan, atau produk. Umumnya, struktur organisasi divisional ini biasa diterapkan pada jenis perusahaan besar. Dalam struktur organisasi ini, setiap divisi memiliki otonomi sendiri.



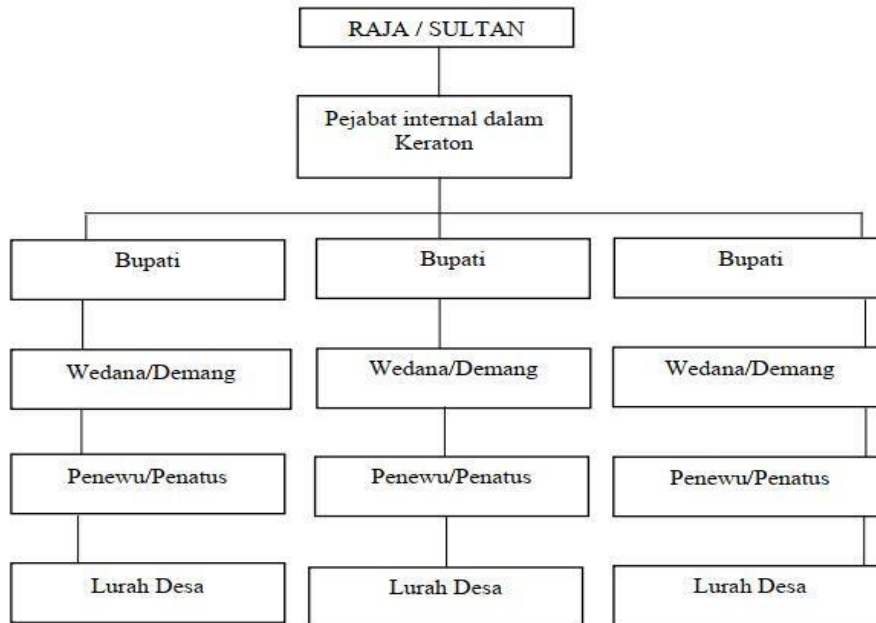
Gambar 5. Struktur Organisasi Divisional

6) Struktur Organisasi Fleksibel

Struktur organisasi fleksibel merupakan struktur yang memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis dan peluang baru. Ini melibatkan kemampuan untuk menyesuaikan struktur, peran, dan proses dengan cepat, tanpa harus mengubah fondasi organisasi. Struktur organisasi ini fokus pada adaptasi dan fleksibilitas, strukturnya dapat berubah sesuai dengan kebutuhan.

7) Struktur Organisasi Birokratis

Struktur organisasi birokrasi biasanya ditandai dengan hierarki yang jelas, pembagian kerja yang spesifik, dan aturan prosedur yang ketat untuk memastikan efisiensi dan kepastian dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Contoh dari struktur organisasi birokrasi ini adalah sebagai berikut.



Gambar 6. Struktur Organisasi Birokrasi

Struktur organisasi menunjukkan hubungan antar aktivitas dan memperjelas pembagian kerja. Struktur organisasi juga, sebagian, menunjukkan seberapa terspesialisasinya aktivitas kerja. Struktur organisasi juga menggambarkan alur pelaporan, pendelegasian wewenang, dan struktur organisasi.

Seiring berkembang dan berubahnya suatu organisasi, biasanya organisasi tersebut mengikuti pola perkembangan untuk mencapai kesuksesan. Untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja bisnis, perencanaan struktur organisasi perlu dipikirkan secara matang.

Struktur organisasi yang dipilih sangat menentukan pengambilan keputusan dan memengaruhi kinerja sebuah organisasi. Struktur organisasi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan membagi tugas dan tanggung jawab yang jelas. Struktur organisasi yang baik dapat memfasilitasi komunikasi dan koordinasi yang efektif antar departemen dan tim. Struktur organisasi juga mampu memengaruhi proses pengambilan keputusan, apabila digunakan struktur yang lebih fleksibel maka memungkinkan pengambilan keputusan bisa diambil lebih cepat. Struktur organisasi yang mendukung kolaborasi dan fleksibilitas mampu meningkatkan inovasi dan kreativitas, serta struktur organisasi yang efektif mampu memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja sebuah organisasi, sedangkan dengan struktur yang lebih otonomi memungkinkan karyawan memiliki lebih banyak kontrol atas pekerjaan mereka.

PENUTUP

Struktur organisasi yang jelas dan terdefinisi dengan baik berkontribusi signifikan terhadap efektivitas koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan di dalam organisasi. Anatomi organisasi yang mencakup pembagian kerja, hierarki, serta mekanisme kontrol menentukan sejauh mana organisasi mampu menyesuaikan diri terhadap dinamika lingkungan internal maupun eksternal.

Penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan antara formalitas struktur dan fleksibilitas peran menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja serta adaptabilitas organisasi. Temuan penelitian ini juga memperkuat teori kontingensi organisasi yang menyatakan bahwa desain struktur optimal sangat dipengaruhi oleh konteks lingkungan, ukuran organisasi, dan tujuan strategis yang ingin dicapai.

Maka, hal yang perlu disarankan adalah melakukan evaluasi periodik terhadap struktur organisasi untuk memastikan pembagian tugas dan wewenang tetap relevan dengan perubahan strategi dan kebutuhan lapangan. Bagi praktisi manajemen: penerapan model struktur yang adaptif misalnya berbasis tim lintas fungsi perlu dipertimbangkan guna meningkatkan fleksibilitas dan inovasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S. I., & Ali, H. (2020). The effect of principal's leadership style on teachers' discipline. *Talent Development and Excellence*.
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). Determinant Service Performance Through Motivation Analysis And Transformational Leadership. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Darmastuti, Ismi, dkk. 2020. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia. Fithriyyah, Mustiqowati Ummul. 2021. *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. Jakarta : iRdev Institute.
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Julia, Mela, dan Alifah Jiddal Masyuroh. (2022). *Literature Review Determinasi Struktur Organisasi Teknologi Lingkungan dan Strategi Organisasi*. Jakarta Raya : Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI) Volume 3, Issue 4, Maret 2022.
- Kusumaningrum, Hesti, Siti Fatikhatus Sya'adah, dan Nabila Cesyah Rahmalia. (2024). *Urgensi Desain Struktur Organisasi terhadap Strategi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jakarta : Al Gafari Jurnal Manajemen dan Pendidikan Volume 2, No.1, April 2024.
- Muliyanty, Irka, dan Ahmadi. (2024). *Struktur dan Anatomi Organisasi*. Palangka Raya: Jurnal Studi Multidisipliner Vol.8, No.12, Desember 2024.
- Muljawan, Asep. (2019). *Struktur Organisasi Perguruan Tinggi yang Sehat dan Efisien*. Tangerang : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Tahdzibi Volume 4, Nomor 2, November 2019.