

**PENYULUHAN TENTANG STRUKTUR ORGANISASI FORMAL
PADA REMAJA MASJID DARUL MUTTAQIN BEDOG, DESA DONOTIRTO,
KECAMATAN KRETEK, KABUPATEN BANTUL, D.I.Y.**

Burhanudin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra Yogyakarta
burhanudin@janabadra.ac.id

Info Artikel

Masuk: 03-07-2021
Revisi: 03-15-2021
Diterima: 03-25-2021
Terbit: 11-01-2021

Keywords:

Counseling, mosque youth,
formal organizational
structures.

Kata kunci:

Penyuluhan, remaja masjid,
struktur organisasi formal.

P-ISSN: 2598-2273

E-ISSN: 2598-2281

DOI : 10.33061

Abstract

One of the problems faced by mosque youth is organizational and management problems. This is due to their low knowledge or understanding of organization and management. As a result, mosque youth cannot play an active role in participating in the prosperity of the mosque, namely by holding positive activities. This counseling was carried out to provide basic knowledge about organization and management to mosque youth, especially regarding formal organizational structures. This community service is carried out by extension methods, which are accompanied by discussion or question and answer. The counseling was carried out to the teenagers of the Darul Muttaqin Bedog mosque, Donotirto, Kretek, Bantul, Yogyakarta Special Region.

Abstrak

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh remaja masjid adalah masalah organisasi dan manajemen. Hal ini disebabkan oleh masih rendahnya pengetahuan atau pemahaman mereka mengenai organisasi dan manajemen. Akibatnya remaja masjid tidak dapat berperan aktif dalam turut serta memakmurkan Masjid, yaitu dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang positif. Penyuluhan ini dilakukan untuk memberikan pengetahuan dasar mengenai organisasi dan manajemen kepada para remaja masjid, khususnya mengenai struktur organisasi formal. Pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan metode penyuluhan, yang disertai dengan diskusi atau tanya jawab. Penyuluhan dilakukan pada remaja masjid Darul Muttaqin Bedog, Donotirto, Kretek, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

PENDAHULUAN

Remaja Masjid diharapkan memiliki peran dalam rangka memakmurkan masjid. Memakmurkan masjid oleh sebagian orang dipersepsikan dalam arti fisik seperti membangun Masjid yang begitu megah, kuat, dan nyaman digunakan. Padahal memakmurkan Masjid tidak sebatas membangun fisik Masjid, tetapi lebih penting lagi yaitu dengan meningkatkan kualitas jama'ah Masjid itu sendiri (Basit, 2009). Cara yang dapat dilakukan oleh Remaja Masjid untuk berperan aktif dalam memakmurkan Masjid adalah dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang positif (Republika, 2015).

Kegiatan-kegiatan positif yang dapat dilakukan oleh Remaja Masjid tersebut dapat berupa kegiatan ritual dan spiritual, kegiatan intelektual, kegiatan sosial, serta kegiatan minat

dan bakat. Misalnya kegiatan hari besar keagamaan, kajian keagamaan, donor darah, bela diri, kewirausahaan dan sebagainya (Keputusan Direktur Jendral Masyarakat Islam, 2018). Akan tetapi peran Remaja Masjid dalam memakmurkan masjid ini belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Banyak kendala atau masalah yang dihadapi oleh organisasi Remaja Masjid ini terutama yang berada di pelosok desa atau dusun-dusun. Masalah yang dihadapi oleh Remaja Masjid khususnya di dusun-dusun tersebut antara lain adalah masalah organisasi dan manajemen.

Masalah ini juga dihadapi oleh Remaja Masjid Darul muttaqin Bedog, yang berada di dusun Bedog RT 34, Desa Donotirto, Kecamatan Kretek, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (D.I.Y.). Satu-satunya kegiatan Remaja Masjid Darul Muttaqin Bedog ini hanya arisan. Kegiatan arisan ini dilaksanakan setiap dua minggu sekali. Permasalahan ini berlangsung cukup lama, sehingga peran remaja Masjid untuk memakmurkan Masjid belum sesuai yang diharapkan. Hal ini karena pengetahuan dasar mengenai organisasi dan manajemen di kalangan remaja khususnya pengurus remaja Masjid masih rendah.

Minimnya kemampuan organisasi dan manajemen ini, menjadi salah satu alasan mengapa tidak banyak Remaja Masjid yang memiliki organisasi yang tangguh dan professional. Oleh sebab itu organisasi dan manajemen Remaja Masjid perlu diperkuat. Untuk meningkatkan atau memperkuat organisasi dan manajemen Remaja Masjid, maka perlu kerjasama atau kolaborasi dengan berbagai pihak termasuk lembaga pendidikan tinggi (Republika, 2019).

Untuk membantu mengatasi permasalahan ini, Pengabdian telah melakukan beberapa kali penyuluhan yang diawali dengan pengetahuan dasar tentang organisasi. Penyuluhan pertama dilakukan pada tanggal 13 April 2019, penyuluhan kedua tanggal 12 Oktober 2019, penyuluhan ketiga tanggal 02 November 2019, dan penyuluhan keempat dilakukan pada tanggal 20 Juni 2020. Penyuluhan keempat ini merupakan kelanjutan dari penyuluhan yang telah dilakukan sebelumnya, dengan memberikan materi tentang struktur organisasi formal. Materi yang diberikan meliputi disain struktural organisasi formal, model-model struktur organisasi formal, dimensi-dimensi dasar struktur organisasi, dan disain struktur modern.

METODE PELAKSANAAN

Pengabdian masyarakat ini dilaksanakan dengan metode penyuluhan atau ceramah, disertai dengan tanya jawab dan diskusi. Penyuluhan dilaksanakan pada hari Sabtu, tanggal 20 Juni 2020, jam 19.30 sampai dengan 21.30 WIB. Tempat penyuluhan di Masjid Darul Muttaqin

Bedog, Desa Donotirto, Kecamatan Kretek, Kabupaten Bantul, Provinsi D.I.Y. Adapun peserta yang hadir dalam penyuluhan ini terdiri dari pengurus dan para anggota remaja masjid.

PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa penyuluhan ini berjalan dengan baik dan lancar. Penyuluhan dilakukan pada hari Sabtu tanggal 20 Juni 2020, jam 19.30 sampai 21.30 WIB. Tempat acara di kompleks Masjid Darul Muttaqin Bedog RT 34, Donotirto, Kretek, Bantul. Acara ini dihadiri oleh 18 peserta yang terdiri dari 6 orang remaja laki-laki dan 12 orang remaja perempuan. Acara dipandu oleh seorang MC (*master of ceremonies*) atau pembawa acara. Susunan acara pada kegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Susunan Acara

No.	Acara	Keterangan
1	Pembukaan	Acara diawali dengan membaca Basmallah bersama-sama dipimpin oleh MC.
2	Sambutan Ketua Remaja Masjid Darul Muttaqin Bedog	Ketua Remaja Masjid Darul Muttaqin Bedog memberikan sambutan
3	Penyuluhan	Pengabdi melakukan penyuluhan atau ceramah dengan topik Struktur Organisasi Formal
4	Lain-lain	Dalam sesi ini peserta diberi kesempatan untuk mengajukan pertanyaan kepada Pengabdi atau Penceramah, sehingga terjadi tanya jawab dan diskusi.
5	Arisan	Arisan dipandu oleh Bendahara
6	Penutup	Acara ditutup dengan membaca Hamdallah bersama-sama dipimpin oleh MC.

Adapun materi yang disampaikan dalam penyuluhan ini terdiri dari disain struktur organisasi formal, model-model struktur organisasi formal, dimensi-dimensi dasar struktur organisasi, dan disain struktur organisasi modern.

1. Disain Struktural Organisasi Formal

Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dimana organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang, dan tanggungjawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi (Handoko, 2013).

Pada dasarnya struktur organisasi formal disusun untuk membantu pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Organisasi formal harus memiliki tujuan atau sasaran. Tujuan organisasi ini akan menentukan struktur organisasinya, yaitu dengan menentukan seluruh tugas pekerjaan, hubungan antartugas, batas wewenang, dan tanggungjawab untuk menjalankan masing-masing tugas tersebut. Atas dasar kegiatan-kegiatan tersebut, selanjutnya dapat disusun pola tetap hubungan-hubungan di antara bidang-bidang keputusan, maupun para pelaksana yang memiliki kedudukan, wewenang, dan tanggungjawab tertentu, dan ini semua akan menghasilkan kerangka struktur organisasi. Jadi struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, hubungan antar fungsi-fungsi, serta wewenang dan tanggungjawabnya. Struktur menggambarkan mekanisme-mekanisme formal dimana organisasi dikelola.

Ada beberapa hal yang menentukan disain struktur organisasi:

- a. Strategi organisasi. Strategi organisasi dipengaruhi oleh kesempatan dan ancaman dari lingkungan eksternal. Mengapa strategi dapat mempengaruhi struktur organisasi? Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Strategi menentukan kegiatan-kegiatan organisasional yang merupakan basis pokok bagi disain organisasi; (2) Strategi mempengaruhi pemilihan teknologi dan orang-orang yang tepat untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut, yang selanjutnya mempengaruhi struktur yang sesuai; dan (3) Strategi menentukan lingkungan spesifik dimana organisasi akan beroperasi, ini juga mempengaruhi struktur.
- b. Lingkungan. Lingkungan eksternal dapat mempengaruhi struktur organisasi. Ada tiga jenis lingkungan yaitu lingkungan yang stabil, lingkungan berubah, dan lingkungan bergejolak (Reksohadiprodjo, 2000).
- c. Teknologi. Perbedaan teknologi yang digunakan untuk memproduksi barang atau jasa, akan membedakan bentuk struktur organisasi (Handoko, 2013). Hubungan antara proses teknologi dan struktur organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Semakin kompleks teknologi, maka semakin besar jumlah manajer dan tingkatan manajemen; (2) Rentang

manajemen para manajer lini pertama meningkat dari produksi unit ke massa dan kemudian turun dari produksi massa ke proses; dan (3) Semakin tinggi kompleksitas teknologi perusahaan, semakin besar jumlah staf administrasi dan klerikal.

- d. Orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Sikap, pengalaman, dan peranan para anggota organisasi juga berhubungan dengan struktur organisasi. Misalnya manajer dan karyawan (Reksohadiprodo, 2000).

2. Model-model Struktur Organisasi

Struktur organisasi menunjukkan hubungan di antara fungsi-fungsi dalam suatu organisasi, serta wewenang dan tanggungjawab setiap anggota organisasi yang melaksanakan masing-masing tugasnya. Model struktur organisasi antara lain model tradisional, model hubungan manusiawi, dan model sumber daya manusia.

- a) Model tradisional. Model tradisional biasanya berbentuk piramida. Bentuk umum struktur organisasi ini akan berbeda untuk jenis operasi organisasi/perusahaan yang berbeda. Untuk organisasi yang padat karya (*labor intensive*) akan berbentuk piramid, karena banyaknya posisi-posisi operatif tingkat bawah. Sementara itu untuk organisasi yang padat modal (*capital intensive*) bisa jadi hanya memiliki sedikit posisi-posisi tingkat bawah, sehingga struktur akan lebih menyerupai intan atau permata daripada piramida. Dalam model ini dilakukan spesialisasi dan rutinitas pada pengambilan keputusan, serta kegiatan-kegiatan secara maksimal. Model tradisional ini didisain terutama untuk lingkungan yang stabil dan perubahan-perubahan yang terjadi didalamnya dapat diperkirakan. Model tradisional ini akan efisien dalam kondisi lingkungan yang stabil.
- b) Model hubungan manusiawi. Dalam model ini, anggapan tentang kemampuan manusia tidak berbeda jauh dengan model tradisional, sehingga dalam model hubungan manusiawi juga menggunakan konsep spesialisasi, rutinitas, dan pemisahan perencanaan dari pelaksanaan sebagai karakteristik utama organisasi yang efektif. Inti dari konsep hubungan manusiawi ini, tidak berurusan langsung dengan struktur organisasi. Struktur organisasi diterima sebagai suatu pemberian yang sudah tertentu—suatu lingkungan dimana didalamnya tampak sikap dan perilaku antarpribadi. Teori-teori hubungan manusiawi terutama dimaksudkan sebagai upaya penyediaan sejumlah teknik dan mekanisme bagi para manajer, yang akan membantu mereka dan para bawahannya untuk menyesuaikan diri dengan batasan-batasan struktur daripada sekedar menyediakan prinsip-prinsip untuk mengarahkan perancangan struktur itu sendiri.

- c) Model sumber daya manusia. Model sumber daya manusia ini mencoba memaksimalkan fleksibilitas, baik di dalam maupun di antara posisi-posisi yang berinteraksi. Contoh model sumber daya manusia adalah struktur organisasi bentuk kolega. Struktur ini memungkinkan para anggotanya untuk mengarahkan dan memutuskan kegiatannya sendiri, tanggungjawabnya hanya pada keberhasilan tujuan yang ingin dicapai (Reksohadiprodjo, 2000).

3. Dimensi-dimensi Dasar Struktur Organisasi

Pembagian Kerja (*Division of Labor*/Spesialisasi)

Pembagian kerja berkaitan dengan proses membagi tugas ke dalam suatu unit-unit tugas yang secara berturut-turut lebih kecil. Isu utama dari pembagian kerja adalah sejauhmana tugas-tugas dispesialisasikan. Spesialisasi rendah jika karyawan melakukan beraneka ragam pekerjaan, dan spesialisasi tinggi jika karyawan hanya melakukan satu tugas (Gitosudarmo dan Sudita, 2000).

Pada dasarnya disain organisasi berkaitan dengan penyusunan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai efektivitas secara optimal. Berdasarkan rasionalitas (efisiensi) organisasi dirancang untuk memungkinkan tercapainya tujuan, dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Usaha-usaha lebih dari satu orang ini, sejalan dengan berkembangnya organisasi, akan mencapai suatu tingkat kompleksitas tertentu. Oleh sebab itu para anggota organisasi harus memperhatikan dua hal yaitu: (1) Pembagian kerja; dan (2) Penentuan basis yang tepat untuk pengelompokan kegiatan-kegiatan agar menghasilkan satuan-satuan kerja yang efisien dan menguntungkan bagi organisasi. Pembagian kerja bisa berdampak positif maupun negatif. Dampak positif pembagian kerja adalah meningkatkan produktivitas, sedangkan dampak negatifnya antara lain kepuasan kerja rendah, kebosanan, hilangnya motivasi dan sebagainya (Reksohadiprodjo, 2000).

Berbagai Fungsi yang Melekat pada Struktur Organisasi

Pengembangan struktur organisasi formal juga berhubungan dengan penyusunan hubungan-hubungan yang terjadi dalam struktur. Kegiatan-kegiatan dan hubungan-hubungan sebagai fungsi-fungsi struktural yang terjadi secara garis besar adalah wewenang, kekuasaan, tanggungjawab, akuntabilitas, komunikasi dalam organisasi, hubungan lini dan staf, rentang kendali, struktur flat dan tall, sentralisasi dan desentralisasi, serta rantai wewenang skalar/perintah.

Departementalisasi

Departementalisasi dapat diartikan sebagai proses mengkombinasikan tugas ke dalam kelompok-kelompok atau departemen-departemen. Isu pokoknya adalah derajat kesamaan dari tugas yang ada di dalam suatu departemen. Tugas dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kriteria, misalnya berdasarkan fungsi, produk, wilayah atau geografis, dan pelanggan (Gitosudarmo dan Sudita, 2000).

Contoh departementalisasi fungsional suatu organisasi manufaktur adalah produksi, pemasaran, dan keuangan. Contoh departementalisasi produk sebuah universitas adalah adanya pembagian menjadi fakultas-fakultas dan jurusan-jurusan. Contoh departementalisasi wilayah sebuah bank diorganisasi berdasarkan wilayah, dengan kantor-kantor cabang (Reksohadiprodjo, 2000).

4. Disain Struktur Modern

Pengorganisasian dengan cara-cara tradisional memiliki berbagai kelemahan, dan tidak cukup memadai untuk memecahkan berbagai masalah kompleks, khususnya hal fleksibilitas dan daya penyesuaian untuk menghadapi tantangan organisasional maupun lingkungan. Berikut ini berbagai model struktural yang lebih baru yang didisain dan diimplementasikan untuk menghadapi berbagai tantangan.

- a. Organisasi proyek. Organisasi banyak digunakan dalam industri dengan teknologi tinggi, organisasi bisnis, pemerintahan, militer dan sebagainya. Perbedaan pokok organisasi proyek dibandingkan dengan organisasi klasik adalah adanya hubungan horisontal dan diagonal. Berbagai proyek baik itu besar maupun kecil, sering dikerjakan oleh organisasi. Misalnya proyek pengembangan produk baru, proyek perluasan pabrik, survai pasar dan sebagainya.
- b. Organisasi matriks. Jika struktur proyek dilapiskan di atas struktur fungsional, maka hasilnya adalah sebuah matriks. Organisasi matriks, kadang-kadang dianggap sebagai suatu bentuk organisasi proyek plus organisasi fungsional dan nama-namanya digunakan dengan salingdapat dipertukarkan. Dalam organisasi matriks, wewenang departemen-departemen fungsional mengalir secara vertikal, sedangkan wewenang proyek-proyek melintasi departemen mengalir secara horisontal. Organisasi matriks akan bermanfaat jika: (a) Kegiatan memiliki waktu penyelesaian yang terbatas dan skedul waktu harus ditepati; (b) Pengendalian biaya merupakan faktor kritis; (c) Banyak keterampilan atau keahlian khusus yang membutuhkan koordinasi bagi penyelesaian proyek; dan (d) Kegiatan-kegiatan yang dilakukan banyak yang baru dan belum dikenal para anggota tim proyek.

c. Organisasi bentuk bebas (*naturalistik/organik/free form organization*). Tipe organisasi yang berhubungan erat dengan model proyek dan matriks adalah struktur organisasi modern bentuk bebas. Organisasi bentuk bebas didasarkan pada pemikiran bahwa maksud dirancangnya suatu organisasi adalah untuk memudahkan manajemen perubahan. Oleh sebab itu disain struktural seharusnya sangat fleksibel, adaptable, tidak ada aturan yang ditentukan atau bersifat kaku, dan struktur internal tidak dibiarkan menjadi baku. Tipe organisasi bentuk bebas dapat dipandang sebagai perluasan pola desentralisasi. Ada dua karakteristik umum tipe organisasi ini yaitu: (a) Organisasi bentuk bebas menggunakan secara ekstensif sistem informasi yang dikomputerisasi, khususnya untuk mengevaluasi satuan-satuan kerja organisasional; dan (b) Organisasi bentuk bebas biasanya beranggotakan dan dikelola oleh para manajer muda dan dinamis yang berani mengambil risiko yang sudah diperhitungkan (Reksohadiprojo, 2000).

Selama penyuluhan berlangsung, para peserta cukup antusias mendengarkan materi yang disampaikan oleh penceramah. Hasil yang dicapai dari penyuluhan ini adalah para peserta mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai disain struktur organisasi formal, model-model struktur organisasi formal, dimensi-dimensi dasar struktur organisasi, dan disain struktur organisasi modern.

KESIMPULAN

Pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk penyuluhan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dasar mengenai “Struktur organisasi Formal” kepada Remaja Masjid. Penyuluhan diberikan kepada Remaja Masjid Darul Muttaqin Bedog, Donotirto, Kretek, Bantul. Kegiatan penyuluhan ini dapat memberikan manfaat yaitu meningkatnya pengetahuan dan pemahaman Remaja Masjid mengenai organisasi, khususnya tentang struktur organisasi formal. Untuk program pengabdian kepada masyarakat selanjutnya sebaiknya memberikan pengetahuan dasar mengenai manajemen organisasi Remaja Masjid.

DAFTAR PUSTAKA

- Basit, A., (2009), Strategi Pengembangan Masjid Bagi Generasi Muda, *Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 3(2), 270-286.
- Gitosudarmo, I. dan Sudito, I, (2000), *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani., (2013), *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Reksohadiprodo, S. dan Handoko, H., (2000), *Organisasi Perusahaan*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Republika, (2019), *Manajemen Remaja Masjid akan Diperkuat*, 18 Maret, Republika.co.id.
- Republika, (2015), *Peran Remaja Masjid Turun*, 09 Maret, Republika.co.id.
- , (2018), Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, Nomor 948 tentang Pedoman Pembinaan Remaja dan Pemuda Masjid.