

Pengembangan dan Pembinaan Organisasi

Syarifah Tussuriyani HSB¹, Makmur Syukri²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: syarifahhsb1308@gmail.com¹, makmursyukri@uinsu.ac.id²

ABSTRAK

Pengembangan dan pelatihan organisasi merupakan proses yang terstruktur dan berbasis ilmu perilaku untuk meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan organisasi serta individu di dalamnya. Tujuan utama pengembangan organisasi adalah untuk meningkatkan efisiensi, kompetensi karyawan, komunikasi, kolaborasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Prinsip-prinsip yang mendasarinya meliputi pendekatan sistemik, partisipasi aktif, intervensi berbasis informasi, dan pendekatan holistik. Proses pengembangan organisasi meliputi penentuan, perencanaan intervensi, implementasi, dan evaluasi. Teknik dan metode yang digunakan meliputi pelatihan, tim bangunan, rekayasa ulang proses bisnis, manajemen perubahan, dan proses konsultasi. Pembinaan organisasi fokus pada pengembangan kepemimpinan, penilaian kinerja, pembentukan budaya organisasi, manajemen konflik, serta pemberian penghargaan dan pengakuan. Tantangan utama dalam pengembangan dan pelatihan organisasi meliputi resistensi terhadap perubahan, komunikasi yang efektif, keterbatasan sumber daya, dan kompleksitas organisasi. Contoh penerapan termasuk transformasi komputerisasi, restrukturisasi organisasi, dan pengembangan budaya inovasi. Keberhasilan dalam pengembangan dan pembinaan organisasi memerlukan komitmen yang berkelanjutan dan partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi.

Kata Kunci: Pengembangan, Pembinaan Organisasi

ABSTRACT

Organizational development and coaching is a structured, behavioral science-based process designed to improve the effectiveness and well-being of organizations and their individuals. The primary goal of organizational development is to improve efficiency, employee competency, communication, collaboration, and adaptability to change. Underlying principles include a systemic approach, active participation, information-based interventions, and a holistic approach. The organizational development process encompasses defining, planning, implementing, and evaluating interventions. Techniques and methods used include training, team building, business process reengineering, change management, and consulting. Organizational coaching focuses on leadership development, performance appraisal, organizational culture building, conflict management, and reward and recognition. Key challenges in organizational development and coaching include resistance to change, effective communication, resource constraints, and organizational complexity. Examples of applications include computerization transformation, organizational restructuring, and developing a culture of innovation. Success in organizational development and coaching requires ongoing commitment and active participation from all members of the organization.

Keywords: Development, Organizational Coaching

PENDAHULUAN

Pengembangan dan pembinaan organisasi adalah proses yang sistematis dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, memperbaiki struktur dan dinamika internal, serta menjamin kelangsungan dan keberhasilan jangka panjang. Dalam konteks ini, organisasi mencakup berbagai jenis entitas, seperti perusahaan, lembaga pemerintah, lembaga nirlaba, dan lainnya. Pendekatan pengembangan dan pelatihan organisasi melibatkan sejumlah metode dan strategi untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah, serta memaksimalkan potensi sumber daya manusia dan struktur organisasi. Pendahuluan tentang pengembangan dan pelatihan organisasi fokus pada pentingnya meningkatkan keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam suatu organisasi. Pengembangan organisasi melibatkan perubahan yang berjangka panjang dan luas, dengan tujuan meningkatkan prestasi dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Beberapa ahli mendefinisikan pengembangan organisasi sebagai suatu proses perubahan yang berencana terhadap orang-orang yang ada dalam organisasi, dengan fokus pada bagaimana mereka bekerja sama sebagai suatu kesatuan dan bagaimana berfungsi dalam unit masing-masing.

Pengembangan organisasi dilakukan oleh manajer atau konsultan dengan sasaran individu, kelompok, dan organisasi. Tujuan pengembangan organisasi adalah untuk meningkatkan prestasi dan efektivitas kerja, serta menciptakan kesehatan organisasi. Intervensi pengembangan organisasi melibatkan perubahan struktur, sistem, dan prosedur, serta perlengkapan dan fasilitas, untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan dan meningkatkan kinerja.

Pembinaan organisasi juga penting, karena organisasi yang baik harus memiliki sumber daya manusia yang cakap dan siap menghadapi masalah. Pembinaan organisasi meliputi pelatihan, dukungan, dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, serta mendorong bawahan agar memiliki kompetisi melalui pelatihan dan dukungan.

METODE PENELITIAN

Artikel ini ditulis berdasarkan beberapa referensi yang didapat oleh penulis dari buku, jurnal, dan artikel. Setelah bahan kajian tersebut dikumpulkan, selanjutnya bahan tersebut dipelajari oleh penulis dan disimpulkan lalu ditulis pada artikel ini sebagai pemikiran yang baru.

Menurut Sukardi (2013), kajian pustaka atau studi pustaka merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam penelitian, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis. Adapun jenis penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang bertujuan agar obyek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan, atau *library research*, yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang bertujuan dengan obyek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan, dan juga telaah yang dilakukan untuk memecahkan suatu problem yang pada umumnya tertumpu oleh penelaahan kritis serta mendalam pada bahan-bahan pustaka yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

A. Pengembangan dan Pembinaan Organisasi

Pengembangan organisasi adalah suatu perubahan berencana, suatu usaha menyeluruh, yang memerlukan dukungan dari pucuk pimpinan, yang dirancang untuk

meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui penggunaan berbagai teknik intervensi dengan menerapkan pengetahuan yang berasal dari ilmu-ilmu perilaku.” Dalam kajian perilaku organisasi, pengembangan organisasi diasumsikan tidak akan berjalan dengan baik jika tidak disertai dengan desain perubahan perilaku manusia.

Pengembangan organisasi/*organization development* adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan untuk menjadi lebih baik. Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu (Miftah, 1997).

Ada dua unsur dari pengertian ini yaitu:

- a. Pengembangan itu bisa berupa suatu Tindakan, proses atau pertanyaan dari suatu tujuan
- b. Pengembangan itu bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu.

Dalam bukunya, *Huse and Cummings* mengemukakan bahwa pengembangan Organisasi (*Organizational Development*) merupakan sistem yang menyeluruh yang berusaha menerapkan ilmu perilaku dengan memakai perencanaan pengembangan strategi, struktur, dan proses sehingga dicapai efektivitas organisasi.

Sedangkan pengertian pembinaan menurut *Urwick*, pembinaan adalah suatu “Komando” untuk melihat bahwa kepentingan individu tidak mengganggu kepentingan umum, akan tetapi kepentingan umum dan akan menjamin masing-masing unit memiliki pemimpin yang kompeten dan energik. Keberhasilan kesatuan tersebut dalam manajemen modern disebut pembinaan atau *directing*.

Fungsi pembinaan adalah agar anggota melakukan tugas sesuai dengan napa yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan semangat korps. Tujuan Pengembangan Organisasi yaitu untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Untuk mencapainya beberapa caranya adalah ssebagai berikut:

- a. Meningkatkan keharmonisan hubungan kerja antara pimpinan dengan staf anggota organisasi
- b. Meningkatkan kemampuan memecahkan persoalan organisasi secara lebih terbuka
- c. Peningkatan keterbukaan dalam komunikasi
- d. Peningkatan semangat kerja para anggota organisasi dan juga kemampuan mengendalikan diri sendiri
- e. Mengubah dan mengemangkan pandangan terhadap perspektif organisasi dengan memperluas wawasan pada anggota organisasi.

Jadi, organisasi dalam mengembangkan kreativitasnya sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki kapasitas pemikiran kreatif dan pemikiran analitikal. Pemikiran kreatif diperlukan organisasi pada tahapan insepisi untuk masing-masing ide. OD bertujuan memberi informasi yang lengkap dan benar dari dalam organisasi itu sendiri untuk dapat membantu organisasi dan juga para anggotanya untuk mendapatkan berbagai solusi atas masalah atau isu yang sedang mereka hadapi (Tyson, 1992).

Tahapan pengembangan organisasi pada umumnya mencakup enam tahapan yaitu: Problem perception, Diagnosis, Unfreezing, Increased experimentation, refreezing, and moderating change effect (Wendell, 1973). Problem Perception (pemahaman persoalan) merupakan langkah pertama dalam program Pengembangan Organisasi. Dalam organisasi orang cenderung mengerjakan sesuatu menurut pengalaman masa lampaunya. Persoalan timbul apabila pengambilan itu

sudah tidak sesuai dengan tuntutan tugas pekerjaan dan organisasi ataupun tuntutan lingkungan. Diagnosa adalah tahap merumuskan hakikat persoalan yang dihadapi organisasi. Dalam tahap ini dilakukan pengamatan terhadap gejala-gejala yang timbul dan menghubungkan dengan aspek teknis, sosial, dan manajemen serta lingkungan organisasi. Tahap “unfreezing” merupakan proses untuk mengurangi secara bertahap penggunaan teknik, metoda, atau perilaku kerja yang dianggap sudah tidak sesuai dengan kebutuhan. Tahap “Increased experimentation” atau tahap kegiatan coba-coba. Dalam tahap ini alternatif tersebut diuji lebih lanjut. Tahap kelima ialah tahap “refreezing” atau tahap pematapan. Dimana beberapa percobaan yang dianggap cukup berhasil, diintegrasikan. Tahap moderating change efforts atau tahap penentuan ruang lingkup perubahan. Setiap perubahan menimbulkan beberapa konsekuensi bagi pihak manager maupun bagi kalangan pegawai biasa.

B. Pengaruh Pengembangan dan Pembinaan Terhadap Organisasi

Organisasi merupakan struktur koordinasi terencana yang formal yang melibatkan dua orang atau lebih dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya menurut Kasat dan James E. Rosenzweig dalam buku yang dikarang oleh Ismail Nawawi yang berjudul perilaku organisasi menyebutkan bahwa organisasi merupakan sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama pula. Definisi tersebut memberikan informasi bahwa organisasi itu terdiri dari dua bagian penting yaitu sebagai wadah berbagai kegiatan dan sebagai proses interaksi antara orang-orang yang terdapat di dalamnya (Nawawi,2010).

Pada zaman modern ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan di sekitarnya. Karena untuk dapat bertahan organisasi harus mampu mengarahkan anggotanya agar dapat beradaptasi dengan baik dan mampu memanfaatkan dampak positif dari berbagai pembaruan tersebut dengan pengembangan diri dan pengembangan organisasi. Proses mengarahkan anggota organisasi dalam mengembangkan diri menghadapi perubahan inilah yang dikenal sebagai proses pengembangan organisasi (Thoah,2007).

Pengembangan dan pembinaan organisasi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi. Karena di zaman modern ini organisasi harus mampu mempertahankan eksistensinya dan mampu bersaing dengan organisasi-organisasi lainnya. Organisasi itu dikatakan berhasil apabila organisasi telah mampu mengikuti perkembangan saat ini dan tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai ada dua faktor penyebab dilakukannya pengembangan organisasi yaitu kekuatan eksternal dan kekuatan internal. Kekuatan eksternal meliputi: kompetensi yang semakin tajam antara organisasi, perkembangan IPTEK, perubahan lingkungan (baik lingkungan fisik maupun sosial). Sedangkan, pada kekuatan internal meliputi: struktur, sistem dan prosedur, perlengkapan, dan fasilitas proses, dan sasaran (Naraha,1999).

Ada dua alasan mengapa pengembangan dan pembinaan sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi. Alasan yang pertama yaitu: struktur imbalan dalam pekerjaan tidak cukup memperkuat pelatihan konvensional, sehingga seringkali gagal mengalihkan hasil belajar dan pekerjaan. Terlalu banyak program yang dirancang dengan baik akan tetapi mengalami kegagalan karena faktor lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Sedangkan alasan yang kedua yaitu: laju perubahan yang berlangsung dengan cepat yang mengharuskan organisasi untuk benar-benar luwes dalam rangka melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan. Pengembangan dan pembinaan ini berupaya untuk mengembangkan organisasi secara keseluruhan agar

dapat menanggapi perubahan secara lebih seragam dan berkemampuan (John W,1994).

1. Pengembangan organisasi

Pengembangan organisasi merupakan salah satu pokok bahasan yang penting dalam perbincangan organisasi, hal ini dapat dimaklumi Karena manusia, pekerjaan, dan lingkungan kerja atau organisasi merupakan tiga hal yang saling berkaitan secara erat, oleh karena itu pengembangan organisasi diperlukan tidak lain untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang berkualitas. Pada dasarnya tujuan pengembangan organisasi adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi keseluruhan, menciptakan hubungan yang harmonis di antara para anggota organisasi, saling memahami tugas dan tanggung jawab, menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam memecahkan setiap permasalahan, adanya keterbukaan serta Meningkatkan semangat kerja.

2. Pembinaan anggota

Pembinaan pada dasarnya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang pada intinya adalah suatu usaha bagaimana prestasi kerja anggot (Supriyanto,2019).

Pengembangan dan pembinaan anggota adalah proses dan usaha meningkatkan kemampuan dan kemauan anggota, agar dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang sedang atau yang akan ditugaskan kepada anggota tersebut dapat lebih efektif. Dengan perkataan lain bahwa tujuan pengembangan dan pembinaan organisasi adalah:

- a. Meningkatkan kemampuan bekerja, baik pengetahuan, keterampilan maupun wawasan anggota
- b. Meningkatkan kemauan bekerja, yang berarti meningkatkan kepemimpinan, motivasi dan kreativitas maupun inovasinya.
- c. Meningkatkan kemauan menghadapi kemajuan metode kerja dan teknologi dalam bekerja, berarti mempersiapkan tenaga kerja masa depan. Usaha menunjang program pembinaan karir (Man power planning).

Dengan adanya pengembangan dan pembinaan maka akan membuat organisasi semakin terarah dan rapi serta mudah dalam menemukan dan mengatur strategi organisasi mencapai tujuan yang diharapkan.

Berikut pengaruh dengan adanya pengembangan dan Pembinaan untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi organisasi yang berkualitas:

- a. Perbaikan yang berkelanjutan
- b. Meningkatkan komunikasi internal perusahaan
- c. Mengembangkan anggota
- d. Peningkatan keterampilan

Kemampuan organisasi menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan, baik perubahan yang terjadi karena dorongan dari dalam (internal factor) maupun dorongan dari luar (faktor lingkungan). Dorongan dari dalam dapat timbul karena tuntutan perubahan sistem nilai dan norma kelompok. Sedangkan dorongan dari luar dapat terjadi karena interaksi organisasi dengan lingkungan sekitarnya, baik pada waktu menerima masukan (input) maupun pada saat memberikan keluar (output). Dengan perkataan lain, disadari atau tidak, perubahan selalu terjadi dalam setiap organisasi. Berdasarkan kenyataan ini, Duncan mengatakan bahwa ada perubahan organisasi yang tidak disengaja atau tidak terencana (haphazard change). Ada pula perubahan yang disengaja atau berencana (planned change) (Duncan,1981).

Perubahan organisasi merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari sangatlah pentingnya menyusun suatu strategi agar perubahan itu dapat bermamfaat bagi kepentingan organisasi, atau sekurang-kurangnya tidak mengganggu kelancaran kelangsungan hidup organisasi.

KESIMPULAN

Pengembangan dan pembinaan organisasi adalah proses integral yang berfokus pada peningkatan kemampuan, adaptabilitas, dan kinerja karyawan serta organisasi secara keseluruhan. Melalui pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan, organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya dan tetap kompetitif dalam lingkungan yang terus berubah. Pengembangan organisasi dapat dilakukan dengan melakukan diagnosis dengan status quo dan kebutuhan pada setiap tingkat organisasi secara mendalam. Selain itu, pengembangan organisasi juga dapat dilakukan dengan berbagai disiplin ilmu seperti Psikologi dan Sosiologi, serta menggunakan teknik-teknik ilmu perilaku seperti Psikologi dan Sosiologi..

Dalam sintesisnya, pengembangan organisasi adalah suatu proses perubahan yang dimulai dari perubahan struktur dan sistem di dalam organisasi hingga penyuluhan psikoterapi yang diberikan kepada individu dan kelompok yang ada di dalam organisasi. Pengembangan organisasi dilakukan dengan melakukan diagnosis dengan status quo dan kebutuhan pada setiap tingkatan organisasi secara seksama serta menggunakan berbagai disiplin ilmu dan teknik-teknik ilmu perilaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Huse and Commings, (1993). *Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Ismail Nawawi, (2010). *Perilaku Organisasi Teori, Tranformasi Aplikasi Pada Organisasi Bisnia Publik dan Sosial*. PT. Dwiputra Pustaka Jaya. Jakarta.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Mitchael T. Matteson, (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Miftah, T. (1997). *Pembinaan Organisasi Diagnosa dan Intervensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Supriyanto, A.A. (2019). *Pengaruh Pengembangan dan Pembinaan Organisasi Terhadap Prestasi Pegawai e-JKKP*, 3.
- Tyson, Shaun. (1992) *The Essence of Organization Behaviour*, diterjemahkan Deddy Jacobus & Dwi Prabantini. Yogyakarta: Penerbit Andi. Hal. 208.
- W. Jack Duncan (1981), *Organizational Behaviour*, Houghton Mifflin Coy. Bostom, edisi ke-2., Hal. 379.
- Wendell L. French dan Cecil H. Bell, Jr (1973), *Organizational Development*, Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, Hal. 45-73.