

## **RESTRUKTURISASI ORGANISASI SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN AK. MAPINDO**

**Ni Putu Lindawati<sup>1,\*)</sup> dan Bagus Putu Ekadharma Susila<sup>2)</sup>**

Akademi Komunitas Mapindo

### ***Abstract***

*This study aims to analyze organizational restructuring in AK. MAPINDO as an effort to improve employee work effectiveness. The analysis technique used is SWOT analysis, namely analyzing internal factors and external factors that exist within the AK environment. MAPINDO. This research is a qualitative research with data sources used are primary data and secondary data. Data collection techniques used through observation (observation), interviews (interviews), documentation (documentation) and literature study (literature study). The informants in this study were all AK senates. MAPINDO (Indonesian Hospitality Management Community Academy) which has 7 members. The results of the analysis show that the strength factors include: increasing education, productive age, work experience, organizational experience and high morale; Weakness factors include: more responsibility, delegation of tasks and responsibilities to new officials, adjustments to new assignments, new positions in the organizational structure, and adjustments to bureaucratic lines, opportunity factors include: supervision, work evaluation, increased resource efficiency management, work innovation and ease in achieving goals: threat factors include: workload, work stress, decreased motivation and work environment. As for the organizational restructuring of AK. MAPINDO in relation to efforts to increase the effectiveness of employee work, can be done by directing employees in achieving organizational goals, adjusting job descriptions and responsibilities to increase employee competence and provide opportunities for employees widely to increase work innovation.*

**Keywords:** *Organizational Restructuring, Work Effectiveness, SWOT Analysis*

### **PENDAHULUAN**

Pelaksanaan program pembangunan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia dalam tatanan kehidupan masyarakat yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam suasana kehidupan bangsa Indonesia yang damai agar pembangunan dapat dilaksanakan secara berkesinambungan. Pembangunan nasional tentunya membutuhkan berbagai sumber daya yang dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dari berbagai sumber daya yang ada, karena manusia sebagai penggerak sumber daya lainnya dalam pembangunan nasional. Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas

---

pendidikan melalui sekolah, kampus, kampus vokasi, lembaga pelatihan kerja dan media pembelajaran lainnya.

Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia (AK. Mapindo) merupakan salah satu lembaga pendidikan vokasi yang berada di bawah binaan LLDikti VIII. Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia memiliki 3 program studi yang terdiri dari Program Pendidikan Diploma I dengan Program Studi Tata Boga dan Tata Hidangan; dan Program Pendidikan Diploma II dengan Program Studi Akomodasi. Mahasiswa Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia yang mengikuti Program Pendidikan Diploma I, setelah menyelesaikan perkuliahannya, diharapkan minimal mampu menduduki posisi sebagai tenaga pelaksana pada bidang kerja di dapur (DI Tata Boga) dan restoran, bar, *room service* (DI Tata Hidangan). Mahasiswa yang mengikuti Program Pendidikan Diploma II, setelah menyelesaikan perkuliahannya, diharapkan minimal mampu menduduki posisi sebagai tenaga penyelia (*supervisor*) pada bidang tata graha dan kantor depan.

Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia sebagai salah satu lembaga pendidikan vokasi, memiliki tugas utama untuk membentuk, membangun dan mengembangkan kompetensi mahasiswa khususnya dibidang perhotelan, sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari dikampus ada kesesuaian dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh industri perhotelan. Pernyataan tersebut dipertegas oleh Edison, Anwar dan Komariyah (2017) dalam teorinya menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Proses membangun kompetensi mahasiswa Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia dilakukan selama 6 bulan dengan menerapkan kurikulum berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

Kurikulum yang sudah disusun dengan baik pada masing – masing program studi di Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia, kemudian di tawarkan kepada masyarakat luas dalam bentuk program dan gambaran mahasiswa pada masing – masing program studi. Informasi tersebut disebarluaskan melalui berbagai media sosial dan promosi langsung sekolah sekolah. Tingkat keberhasilan informasi tersebut, salah satu indikator dapat dilihat dari banyaknya jumlah siswa yang diterima sebagai mahasiswa pada masing – masing program studi di Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi awal, maka beberapa permasalahan di Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia adalah terjadi penurunan jumlah mahasiswa Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia, meningkatnya biaya operasional institusi dan alur birokrasi yang kurang efektif. Direktur Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia kemudian mengambil beberapa

---

kebijakan untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan, yang salah satunya dilakukan dengan melakukan restrukturisasi organisasi. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul penelitian, yaitu: “Restrukturisasi Organisasi sebagai Upaya Peningkatan Efektifitas Kerja Karyawan AK. MAPINDO”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas pada latar belakang masalah, maka beberapa permasalahan terkait dengan penelitian yang dilakukan di Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Faktor – faktor apakah yang menjadi kekuatan dan kelemahan restrukturisasi organisasi dalam peningkatan efektifitas kerja karyawan AK. MAPINDO?
2. Faktor – faktor apakah yang menjadi peluang dan ancaman restrukturisasi organisasi dalam peningkatan efektifitas kerja karyawan AK. MAPINDO?
3. Bagaimanakah upaya restrukturisasi organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan AK. MAPINDO?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat ditetapkan tujuan dalam kegiatan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor – faktor yang menjadi kekuatan dan kelemahan restrukturisasi organisasi dalam peningkatan efektifitas kerja karyawan AK. MAPINDO?
2. Untuk mengetahui faktor – faktor yang menjadi peluang dan ancaman restrukturisasi organisasi dalam peningkatan efektifitas kerja karyawan AK. MAPINDO?
3. Untuk mengetahui upaya restrukturisasi organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan AK. MAPINDO?

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat dalam menyusun kebijakan dalam upaya peningkatan efektifitas kerja karyawan, khususnya di lingkungan Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Restrukturisasi Organisasi**

Restrukturisasi merupakan induk dari berbagai upaya perusahaan untuk memperbaiki kinerja saat ini dan dimasa yang akan datang. Restrukturisasi organisasi pada dasarnya merupakan kegiatan atau upaya yang dilakukan untuk menyusun ulang struktur suatu organisasi yang bertujuan agar organisasi tersebut memiliki kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Djohanputro (2004) dalam teorinya menyatakan bahwa tujuan lain dari restruktur organisasi adalah:

1. Meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan
2. Memberikan manfaat deviden dan pajak terhadap negara
3. Menghasilkan produk dan layanan dengan harga kompetitif kepada konsumen
4. Memudahkan pelaksanaan privatisasi

---

Adapun beberapa manfaat yang akan diperoleh dengan melakukan restrukturisasi organisasi berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Ardiagarini (2011), diantaranya adalah:

1. Meningkatkan efisiensi perusahaan
2. Memperkuat daya saing perusahaan
3. Meningkatkan pertumbuhan lebih cepat dalam bisnis terutama tingkat pertumbuhan internal
4. Meningkatkan produktivitas aset perusahaan

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2016) dalam teorinya menyatakan bahwa restrukturisasi organisasi merupakan penataan ulang terhadap orang, struktur dan teknologi. Penataan terhadap orang, diantaranya dapat berupa perubahan tugas, tanggung jawab, jabatan dan mutasi. Penataan terhadap struktur, diantaranya dapat berupa penambahan/pengurangan dan reposisi struktur organisasi. Penataan terhadap teknologi, diantaranya dapat berupa penggunaan teknologi terbaru, perbaikan dan efisiensi penggunaan teknologi. Suryono (2011) dalam teorinya menyatakan bahwa restrukturisasi organisasi merupakan penataan ulang seluruh rancangan organisasi atau perubahan struktur suatu organisasi dan nilai agar sesuai dengan tujuan yang akan dicapai serta kondisi riil dan potensial yang dimiliki. Handoko (2006), dalam teorinya menyatakan bahwa restrukturisasi organisasi sebagai mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola dimana struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi – fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Resstrukturisasi harus direncanakan dengan sangat hati – hati dengan mempertimbangkan berbagai aspek dan resiko yang mungkin muncul. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam proses restrukturisasi organisasi adalah

#### **Indikator Restrukturisasi**

Menurut Robbins (2016) dalam teorinya menyatakan bahwa terdapat 3 indikator yang digunakan pada proses restrukturisasi organisasi adalah:

1. Spesialisasi Tugas dan Fungsi  
Adanya desain tugas yang dirancang secara jelas untuk mempermudah pelaksanaan kegiatan organisasi.
2. Formalisasi tugas dan fungsi masing-masing pegawai  
Dilakukan melalui kebijakan, aturan dan prosedur organisasi yang sudah ditetapkan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsi.
3. Sentralisasi dalam organisasi  
Sentralisasi dalam organisasi menggambarkan sampai ditingkat mana kekuasaan formal dapat mengambil keputusan yang diambil dengan tetap mengacu pada aturan yang telah ditetapkan.

#### **Pengertian Efektifitas Kerja**

Setiap organisasi selalu berusaha agar setiap anggota yang terlibat didalamnya dapat bekerja dengan efektif pada bidangnya masing – masing berdasarkan visi dan misi yang sudah ditetapkan, sehingga setiap anggota memiliki arah dan tujuan yang sama. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dimulai dari tinggi/rendahnya efektifitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Penilaian dari tingkat efektivitas kerja organisasi dapat dinilai dengan cara membandingkan antara apa yang sudah dilaksanakan dengan

---

target/tujuan dari pelaksanaan program yang ditetapkan. Hal tersebut dipertegas, dalam teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Robbins (2016) dalam teorinya menyatakan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan – tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Siagian (2018) dalam teorinya menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya. Artinya penggunaan waktu yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut O'reilly (2003), dalam teorinya menyatakan bahwa terdapat 8 faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu:

1. Waktu  
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan
2. Tugas  
Banyaknya tugas yang didelegasikan kepada karyawan
3. Produktivitas  
Produktivitas kerja yang dihasilkan dalam rentangan waktu tertentu
4. Motivasi  
Motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja yang bersumber dari dalam diri (motivasi instrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik)
5. Evaluasi Kerja  
Evaluasi kerja yang dilakukan oleh Pimpinan untuk memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada karyawan
6. Pengawasan  
Pengawasan untuk memastikan bahwa proses kerja dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan
7. Lingkungan Kerja  
Lingkungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi konsentrasi karyawan dan keselamatan kerja karyawan dalam bekerja
8. Perlengkapan dan Fasilitas  
Kelengkapan sarana dan prasarana yang disediakan akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja

#### **Indikator Efektivitas Kerja**

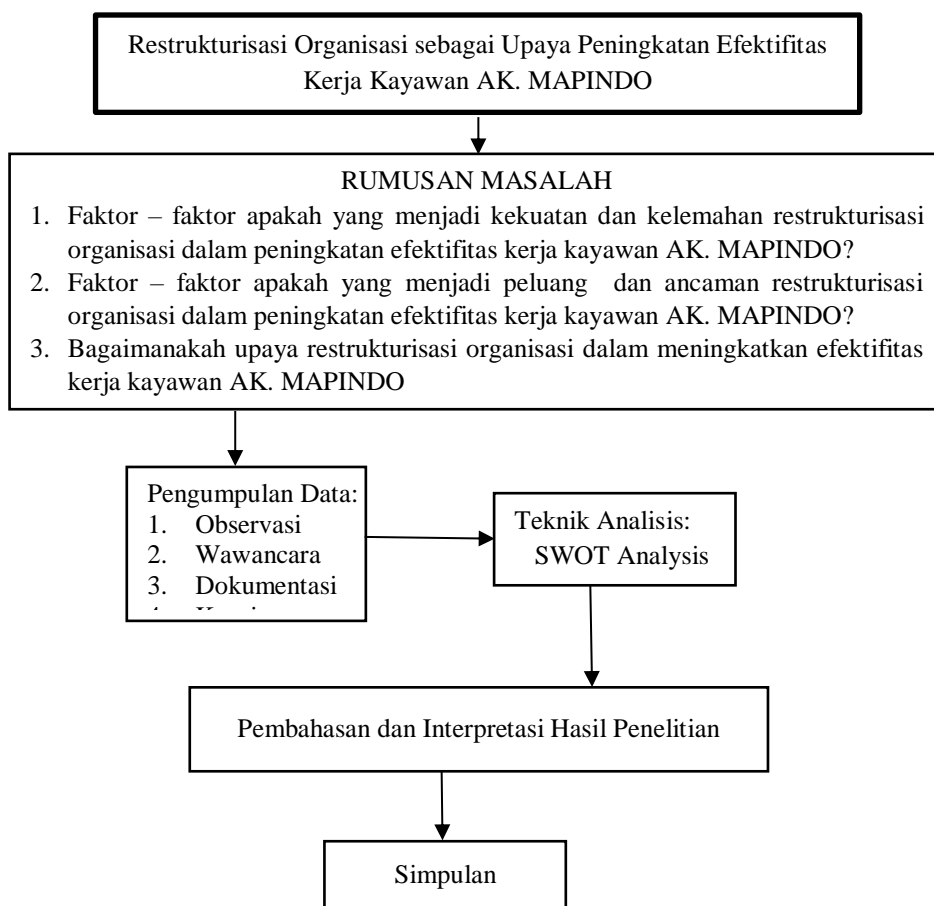
Menurut Admosoeparto (2016) dalam teorinya menyatakan bahwa terdapat 5 indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran efektivitas kerja, adalah:

1. Pencapaian Tujuan  
Tingkat kemampuan suatu organisasi didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan
2. Kualitas Kerja  
Kualitas dari hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan berdasarkan kriteria dan waktu yang telah ditetapkan

3. Kuantitas Kerja  
Jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan beban kerja dan keadaan yang dialaminya
4. Tepat Waktu  
Pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktu
5. Kepuasan Kerja  
Memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang sudah dapat diselesaikan

### **Kerangka Konseptual Penelitian**

Kerangka konseptual penelitian merupakan kerangka/gambar yang disusun berdasarkan kajian empiris dan kajian teoritis yang dikaitkan dengan masalah dalam penelitian yang sedang dilakukan, yaitu tentang Restrukturisasi Organisasi sebagai Upaya Peningkatan Efektifitas Kerja Kayawan AK. MAPINDO. Pemetaan dan visualisasi tentang kerangka konseptual bertujuan untuk memperjelas dan memberikan batasan penelitian dalam mengkaji hubungan antar variabel dalam penelitian. Adapun kerangka konseptual restrukturisasi organisasi sebagai upaya peningkatan efektifitas kerja kayawan AK. MAPINDO dapat diuraikan pada bagan di bawah ini



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**  
**Restrukturisasi Organisasi sebagai Upaya Peningkatan Efektifitas Kerja**  
**Kayawan AK. MAPINDO**

---

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian terbatas di lingkungan institusi Akademi Komunitas Mapindo, Kuta Utara, Badung – Bali.

### **Jenis dan sumber Data**

Adapun jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Data kualitatif adalah data yang berupa informasi atau uraian yang relevan tentang objek penelitian. Data kualitatif dalam penelitian ini, seperti: struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.
2. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka – angka yang dapat dihitung dengan satuan tertentu, seperti jumlah anggota senat.

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian untuk diolah oleh peneliti, yaitu data dari hasil observasi dan wawancara dengan para informan.
2. Data Sekunder adalah data yang sudah mengalami proses pengolahan/interpretasi sebelum digunakan sebagai penunjang sumber data primer

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

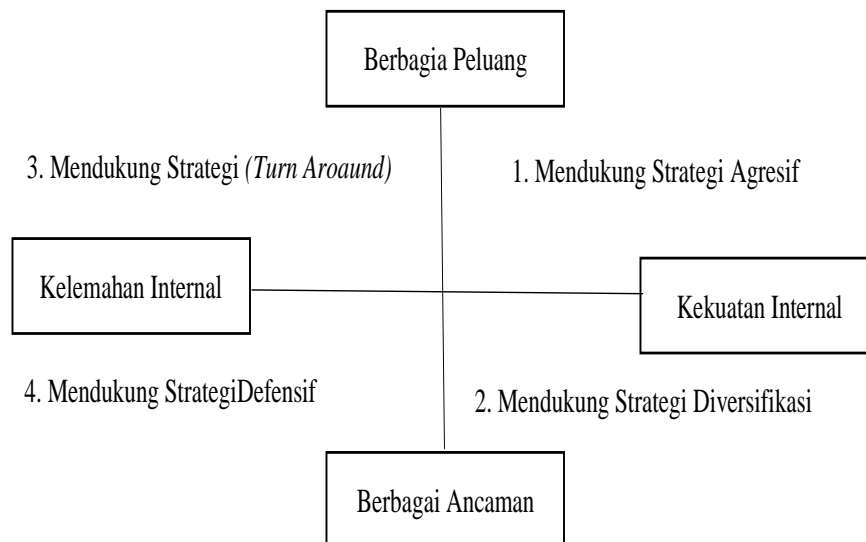
1. Observasi (*Observation*) adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis, mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.
2. Wawancara (*Interview*) adalah percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.
3. Dokumentasi (*Documentation*) adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental lainnya
4. Studi Kepustakaan (*Literature Study*) adalah pengumpulan data yang bersumber dari kepustakaan untuk mendukung atau memperkuat konsep-konsep dapat dijadikan sebagai landasan pemikiran dalam penelitian.

### **Teknik Penentuan Informan**

Penelitian ini menggunakan beberapa informan untuk memberikan informasi mengenai kondisi objek penelitian secara objektif. Adapun informan dalam penelitian ini adalah seluruh senat Akademi Komunitas Manajemen Perhotelan Indonesia yang beranggotakan sebanyak 7 orang.

### **Teknik Analisis SWOT**

Analisis SWOT berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rangkuti (2017) menyatakan sebagai salah satu teknik analisis yang bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis sebagai perumusan strategi. Analisis SWOT berdasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunity*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threat*). Adapun diagram analisis SWOT, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rangkuti (2017) adalah sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Bagan Analisis SWOT**

Berdasarkan pada bagan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kuadran 1 : Merupakan situasi yang sangat mendukung, dimana perusahaan tersebut memanfaatkan peluang dan kekuatan yang ada. Hal yang harus dilakukan adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang efektif
- Kuadran 2 : Merupakan situasi dimana perusahaan menghadapi berbagai ancaman, tetapi masih memiliki kekuatan internal. Hal yang harus dilakukan adalah menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang dengan cara strategi diverifikasi
- Kuadran 3 : Merupakan situasi dimana perusahaan menghadapi peluang yang sangat besar, tetapi dilain pihak menghadapi beberapa kendala/kelemahan internal
- Kuadran 4 : Merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan dimana perusahaan menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal

#### **Matrik SWOT**

Rangkuti (2017), dalam teorinya menyatakan bahwa alat yang digunakan untuk menyusun faktor – faktor strategi adalah matrik SWOT. Matrik SWOT, dapat menghasilkan 4 (empat) kemungkinan atau alternatif strategi. Berdasarkan kuadran tempat bertemunya SWOT tersebut, dapat disusun beberapa kemungkinan strategi yang disesuaikan dengan aspek – aspek SWOT. Perumusan strategi secara sistematis dapat diuraikan pada matrik SWOT, pada tabel di bawah ini.



**Tabel 1**  
**Matrik SWOT**

EFAS \ IFAS	Stength (S)	Weakness (W)
<u>Opportunity (O)</u>	<u>Strategi SO</u>	<u>Strategi WO</u>
Tentukan 5 – 10 faktor peluang eksternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
<u>Threat (T)</u>	<u>Strategi ST</u>	<u>Strategi WT</u>
Tentukan 5 – 10 faktor ancaman eksternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

Sumber: Rangkuti, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diuraikan secara singkat masing-masing strategi, sebagai berikut:

1. Strategi *SO (Stength - Opportunity)*  
Strategi ini dibuat dengan memanfaatkan seluruh kekuatan yang dimiliki untuk dapat merebut dan memanfaatkan peluang sebesar - besarnya
2. Strategi *ST(Stength - Threat)*  
Strategi ini dibuat dengan memanfaatkan seluruh kekuatan yang dimiliki untuk mengatasi ancaman yang ada
3. Strategi *WO(Weakness - Opportunity)*  
Strategi ini dibuat dengan memanfaatkan seluruh peluang yang ada untuk meminimalkan kelemahan yang ada
4. Strategi *WT (Weakness - Threat)*  
Strategi ini bersifat defensif dengan meminimalkan kelemahan dan sekaligus menghindari ancaman yang ada

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penyebaran kuesioner dan hasil wawancara kepada anggota senat AK. MAPINDO yang disusun ke dalam matrik SWOT, sebagaimana diuraikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2**  
**Matrik SWOT**

IFAS EFAS	<b>KEKUATAN (S)</b> 1. Keterampilan pada bidang manajemen 2. Usia kerja yang masih produktif 3. Memiliki pengalaman kerja dibidang pendidikan 4. Pengalaman dalam berorganisasi 5. Memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi	<b>KELEMAHAN (W)</b> 1. Tanggung jawab yang lebih banyak 2. Pendelegasian tugas dan tanggung jawab kepada pejabat baru 3. Penyesuaian terhadap tugas yang baru 4. Adanya jabatan baru dalam struktur organisasi 5. Penyesuaian jalur birokrasi
<b>PELUANG (O)</b> 1. Pengawasan lebih efektif 2. Mempermudah evaluasi kinerja karyawan 3. Peningkatan efisiensi sumber daya manajemen 4. Peningkatan inovasi kerja 5. Kemudahan dalam mencapai tujuan	<b>Strategi Kekuatan-Peluang (SO)</b> a. Karyawan lebih mudah diarahkan dalam mencapai tujuan organisasi b. Penyesuaian uraian tugas dan tanggung jawab c. Peningkatan kompetensi karyawan d. Memberikan kesempatan karyawan secara luas untuk meningkatkan inovasi kerja	<b>Strategi Kelemahan-Peluang (WO)</b> a. Perbaikan dalam struktur organisasi dan penyesuaian uraian tugas dan tanggung jawab b. Efektifitas dalam evaluasi kinerja berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang baru c. Mengadakan sosialisasi tentang tujuan restrukturisasi dalam mencapai tujuan perusahaan
<b>ANCAMAN (T)</b> 1. Beban kerja yang bertambah 2. Peningkatan stress kerja 3. Penurunan motivasi kerja 4. Perubahan lingkungan kerja 5. Keinginan untuk pindah kerja	<b>Strategi Kekuatan-Ancaman (ST)</b> a. Peningkatan kemampuan manajemen dan keterampilan karyawan b. Kesempatan dalam beradaptasi terhadap pekerjaan c. Lingkungan kerja yang kondusif	<b>Strategi Kelemahan-Ancaman (WT)</b> a. Mempersingkat jalur birokrasi dalam usaha peningkatan manfaat dari sumber daya yang ada b. Menciptakan budaya kerja yang baik c. Peningkatan kesejahteraan karyawan

### **Faktor Kekuatan dan Kelemahan Restrukturisasi Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Kerja Kayawan AK. MAPINDO**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penyebaran kuesioner dan hasil wawancara kepada anggota senat AK. MAPINDO, maka faktor – faktor yang menjadi kekuatan restrukturisasi organisasi dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja kayawan AK. MAPINDO, adalah:

1. Meningkatkan pendidikan  
Seluruh karyawan dalam struktur organisasi sudah menempuh pendidikan S2, sehingga sudah memiliki keterampilan dalam bidang manajemen
2. Usia produktif  
Usia produktif memungkinkan akan adanya ide - ide yang inovatif, dalam meningkatkan kinerja
3. Pengalam kerja  
Pengalaman kerja pada bidang manajemen, akan memudahkan dalam menerapkan prinsip – prinsip manajemen
4. Pengalaman berorganisasi  
Memiliki pengalaman beorganisasi dalam bidang manajemen secara formal, dan organisasi lainnya yang bersifat non formal
5. Semangat kerja yang tinggi  
Semangat kerja yang tinggi memungkinkan menghasilkan kerja yang tinggi

Sedangkan faktor – faktor yang menjadi kelemahan restrukturisasi organisasi dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja kayawan AK. MAPINDO, adalah:

1. Tanggung jawab yang lebih banyak  
Restrukturisasi mengakibatkan adanya tanggung jawab yang lebih banyak, akan mempengaruhi proses kerja
2. Pendelegasian tugas dan tanggung jawab kepada pejabat baru

---

Waktu yang singkat dalam mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada pejabat baru

3. Penyesuaian terhadap tugas yang baru  
Adanya tuntutan terhadap penyesuaian kerja dan tugas baru
4. Adanya jabatan baru dalam struktur organisasi  
Adanya jabatan baru dalam struktur organisasi, akan memerlukan waktu penyesuaian terhadap sistem yang sudah berlangsung
5. Penyesuaian jalur birokrasi  
Perlu ada sosialisasi dan penyesuaian terhadap jalur birokrasi dalam struktur organisasi

### **Faktor Peluang dan Ancaman Restrukturisasi Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Kerja Kayawan AK. MAPINDO**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penyebaran kuesioner dan hasil wawancara kepada anggota senat AK. MAPINDO, maka faktor – faktor yang menjadi peluang restrukturisasi organisasi dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja kayawan AK. MAPINDO, adalah:

1. Pengawasan  
Pengawasan kerja menjadi lebih efektif dengan dihilangkannya beberapa jalur birokrasi yang dirasa kurang penting
2. Evaluasi kerja  
Evaluasi kerja akan lebih mudah dilakukan
3. Peningkatan efisiensi sumber daya manajemen  
Sumber daya manajemen dapat dipergunakan secara lebih efektif dan efisien, sehingga sumber manajemen yang masih ada akan dipergunakan untuk mendukung section lainnya
4. Inovasi kerja  
Pejabat dengan usia produktif, memungkinkan adanya inovasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan
5. Kemudahan dalam mencapai tujuan  
Kemudahan dalam pengawasan kinerja karyawan memungkinkan pencapaian tujuan yang sesuai dengan target kerja

Sedangkan faktor – faktor yang menjadi ancaman restrukturisasi organisasi dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja kayawan AK. MAPINDO, adalah:

1. Beban kerja  
Peningkatan beban kerja akan dapat menyulitkan karyawan untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan
2. Stress kerja  
Stress kerja yang diakibatkan oleh beban kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan
3. Motivasi  
Adanya kemungkinan penurunan motivasi kerja (demotivasi) karena beban kerja yang mengakibatkan karyawan merasa tertekan
4. Lingkungan kerja  
Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan

---

## **Restrukturisasi Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Kerja Kayawan AK. MAPINDO**

Upaya restrukturisasi organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja kayawan AK. MAPINDO, yaitu dengan menerapkan strategi SO (*Stength - Opportunity*) yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan yang dimiliki untuk dapat merebut dan memanfaatkan peluang yang sebesar – besarnya. Berdasarkan hasil analisis pada matrik SWOT, maka untuk meningkatkan efektifitas kerja kayawan AK. MAPINDO, dapat dilakukan dengan:

1. Karyawan lebih mudah diarahkan dalam mencapai tujuan organisasi  
Sebagian besar karyawan di AK. MAPINDO berada pada usia produktif dengan pengalaman pendidikan dan keterampilan di bidang manajemen, akan mempermudah pimpinan untuk memberikan arahan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan
2. Penyesuaian uraian tugas dan tanggung jawab  
Restrukturisasi mengakibatkan adanya penambahan, pemindahan dan pengurangan uraian tugas dalam struktur organisasi yang baru. Penyesuaian uraian tugas dan tanggung jawab yang baru tersebut tentunya harus ditulis dengan jelas dan diketahui oleh setiap karyawan AK. MAPINDO, sehingga ada kejelasan alur informasi dan koordinasi.
3. Peningkatan kompetensi karyawan  
Peningkatan kompetensi karyawan harus terus dilakukan secara berkesinambungan untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi di Industri Perhotelan
4. Memberikan kesempatan karyawan secara luas untuk meningkatkan inovasi kerja  
Meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan AK. MAPINDO, dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan secara luas kepada karyawan untuk meningkatkan inovasi kerja terutama yang berkaitan dengan tridarma perguruan tinggi

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan, sebagai berikut:

1. Adapun faktor kekuatan dan kelemahan dalam restrukturisasi organisasi di AK. MAPINDO dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja kayawan, adalah:
  - a. Kekuatan
    - 1) Meningkatkan pendidikan
    - 2) Usia produktif
    - 3) Pengalam kerja
    - 4) Pengalaman berorganisasi
    - 5) Semangat kerja yang tinggi
  - b. Kelemahan
    - 1) Tanggung jawab yang lebih banyak
    - 2) Pendelegasian tugas dan tanggung jawab kepada pejabat baru
    - 3) Penyesuaian terhadap tugas yang baru
    - 4) Adanya jabatan baru dalam struktur organisasi
    - 5) Penyesuain jalur birokrasi

- 
2. Adapun faktor peluang dan ancaman dalam restrukturisasi organisasi di AK. MAPINDO dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja karyawan, adalah:
    - a. Peluang
      - 1) Pengawasan
      - 2) Evaluasi kerja
      - 3) Peningkatan efisiensi sumber daya manajemen
      - 4) Inovasi kerja
      - 5) Kemudahan dalam mencapai tujuan
    - b. Ancaman
      - 1) Beban kerja
      - 2) Stress kerja
      - 3) Motivasi yang menurun
      - 4) Lingkungan kerja
  3. Adapun restrukturisasi organisasi di AK. MAPINDO dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja karyawan, adalah:
    - a. Karyawan lebih mudah diarahkan dalam mencapai tujuan organisasi
    - b. Penyesuaian uraian tugas dan tanggung jawab
    - c. Peningkatan kompetensi karyawan
    - d. Memberikan kesempatan karyawan secara luas untuk meningkatkan inovasi kerja

### **Saran**

Adapun beberapa saran yang dapat diajukan sebagai upaya meningkatkan efektifitas kerja karyawan dalam restrukturisasi organisasi di AK. MAPINDO, adalah:

1. Perlu diadakan peninjauan dalam upaya mempersingkat jalur birokrasi dalam usaha peningkatan manfaat dari sumber daya yang ada
2. Menjaga dan meningkatkan budaya kerja yang baik dilingkungan civitas akademika

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Admosoeparto, K. (2016). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Jakarta: Gramedia.
- Ardiagarini, Siti. (2011). Analisis Dampak Merger dan Akuisisi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Target. Diakses dari: <http://eprints.undip.ac.id/29463/1/Skripsi005.pdf>.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- O'reilly, Ronald. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.

Robbins. (2016). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.

Rangkuti, Freddy. (2017). Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Siagian Sondang. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT. Bumi. Aksara

Yogantara, K. K., Asana, G. H. S., & Ariesta, I. P. A. S. (2018). Penilaian Efektivitas Struktur Pengendalian Intern Dalam Pemberian Kredit Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Gianyar. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 21(2), 147-156.