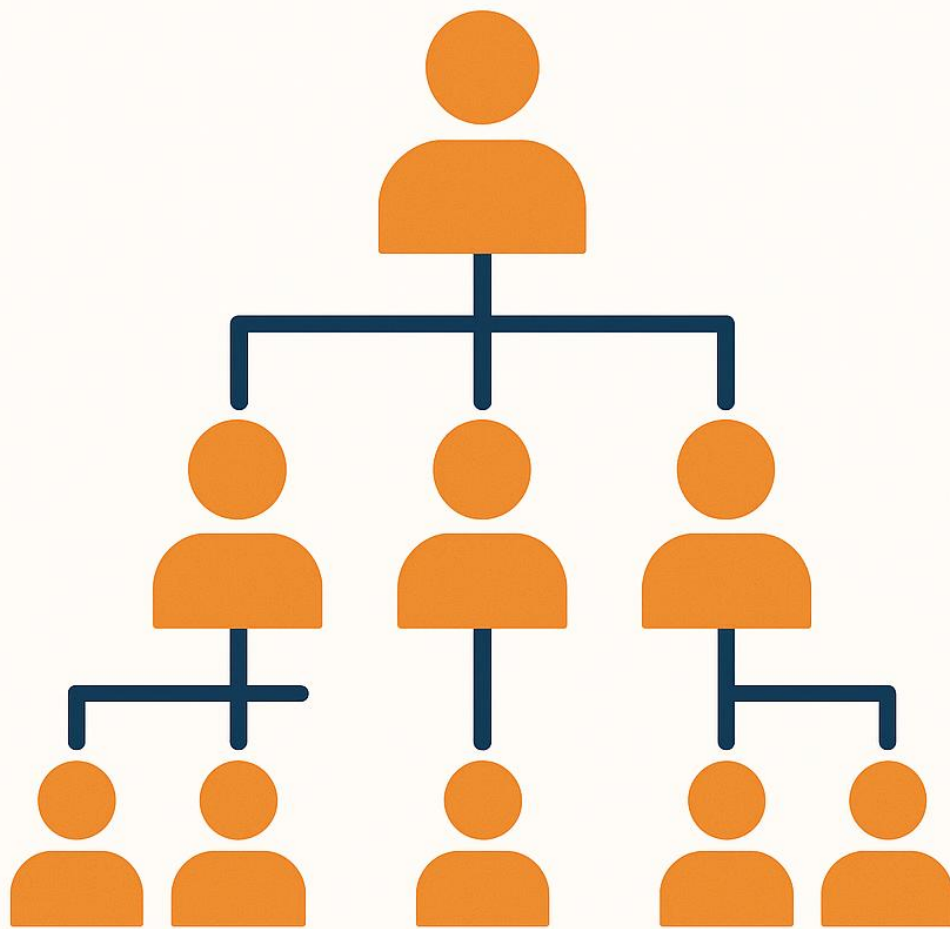




ORGANIZATIONAL CHART:

Struktur, Evolusi, dan Relevansi
dalam Manajemen Modern

Rudy C Tarumingkeng

*Rudy C Tarumingkeng: Organizational Chart - Struktur,
Evolusi, dan Relevansi dalam Manajemen Modern*

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University, Bogor (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI, Jakarta

© RUDYCT e-PRESS

rudymt75@gmail.com

Bogor, Indonesia

14 Agustus 2025

Elaborasi topik dari sumber **organization chart** (https://www.12manage.com/forum.asp?TB=organization_chart&S=64) dalam bentuk narasi akademik dalam format yang sistematis, dengan penjelasan, contoh, refleksi, dan relevansi kontemporer.

Organizational Chart: Struktur, Evolusi, dan Relevansi dalam Manajemen Modern

Pendahuluan

Organizational chart atau bagan organisasi adalah salah satu representasi paling klasik dan mendasar dalam ilmu manajemen. Fungsinya bukan hanya sebagai gambaran struktur formal perusahaan, melainkan juga sebagai medium komunikasi yang menyatukan visi, peran, serta alur wewenang dalam organisasi. Meski terlihat sederhana, bagan organisasi menyimpan dimensi yang kompleks: ia menyingkap bagaimana kekuasaan, koordinasi, dan tanggung jawab didistribusikan.

Di era digital, konsep organizational chart mengalami pergeseran. Tidak lagi cukup hanya menunjukkan “siapa melapor kepada siapa,” melainkan juga harus mencerminkan dinamika tim lintas fungsi, jaringan global, hingga kolaborasi digital. Oleh karena itu, pembahasan tentang organizational chart tetap relevan sebagai fondasi dalam memahami teori dan praktik manajemen kontemporer.

1. Definisi dan Fungsi Organizational Chart

Definisi

Organizational chart (org chart) adalah representasi visual dari struktur formal organisasi, yang menunjukkan hubungan hierarkis, pembagian kerja, serta alur komunikasi dan koordinasi antarindividu maupun unit kerja.

Fungsi Utama

1. **Kejelasan Peran** – Menjelaskan siapa bertanggung jawab atas fungsi tertentu.
 2. **Transparansi Jalur Wewenang** – Menunjukkan kepada siapa seseorang harus melapor.
 3. **Alat Koordinasi** – Memudahkan integrasi lintas divisi.
 4. **Dokumentasi Formal** – Memberikan legitimasi formal terhadap struktur organisasi.
 5. **Komunikasi Strategis** – Menyampaikan kepada pemangku kepentingan eksternal (investor, mitra, pemerintah) mengenai tata kelola internal.
-

2. Jenis-Jenis Organizational Chart

1. Hierarchical Structure (Piramida Klasik)

- Paling umum digunakan.
- Menunjukkan rantai komando dari level tertinggi hingga terendah.
- Cocok untuk organisasi birokratis dan stabil.
- Contoh: pemerintahan, perusahaan manufaktur besar.

2. Matrix Structure

- Menggabungkan hierarki fungsional dan proyek.
- Karyawan memiliki dua atasan (misalnya, manajer fungsi dan manajer proyek).

- Kelebihan: fleksibel, cocok untuk proyek lintas disiplin.
- Kekurangan: berpotensi konflik wewenang.

3. Flat Structure

- Minim lapisan manajerial.
- Cocok untuk startup, organisasi kecil, atau tim inovatif.
- Kelebihan: mempercepat komunikasi, meningkatkan partisipasi.
- Kekurangan: sulit diterapkan pada organisasi besar.

4. Network Structure

- Memanfaatkan aliansi, outsourcing, dan jejaring global.
- Tidak semua fungsi dijalankan internal, melainkan melalui mitra strategis.
- Relevan di era ekonomi digital.

5. Circular Structure

- Menekankan komunikasi dan visi bersama daripada hierarki ketat.
- Digunakan untuk menumbuhkan budaya partisipatif dan kolaboratif.

3. Evolusi Organizational Chart

1. Era Revolusi Industri

- Organisasi berbentuk piramida, fokus pada kontrol dan efisiensi.
- Frederick Taylor dan Henri Fayol menekankan pembagian kerja yang jelas.

2. Era Manajemen Modern (1950–1980)

- Munculnya matrix structure pada perusahaan multinasional.
- Fokus pada koordinasi lintas negara dan fungsi.

3. Era Digital dan Globalisasi (1980–sekarang)

- Struktur menjadi lebih datar dan fleksibel.
- Konsep **boundaryless organization** (Jack Welch, GE).
- Integrasi digital tools dalam representasi struktur (misalnya, menggunakan aplikasi Trello, Slack, atau Workday untuk menunjukkan hubungan kerja nyata).

4. Kelebihan dan Kekurangan Organizational Chart

Kelebihan

- Memberikan kejelasan tentang peran dan tanggung jawab.
- Memudahkan perencanaan SDM.
- Menjadi dasar penilaian kinerja berdasarkan alur tanggung jawab.
- Alat visual yang komunikatif.

Kekurangan

- Cenderung kaku (rigid) dan sulit menyesuaikan perubahan cepat.
- Hanya menunjukkan struktur formal, tidak mencerminkan hubungan informal.
- Dapat menimbulkan kesan birokratis dan hierarkis.
- Tidak selalu menggambarkan realitas kerja dalam organisasi berbasis proyek.

5. Organizational Chart dalam Perspektif Teori Manajemen

1. Teori Klasik (Taylor, Fayol, Weber)

- Menekankan struktur hierarkis dan rantai komando.
- Bagan organisasi adalah simbol kontrol dan stabilitas.

2. Teori Sistem

- Organisasi dipandang sebagai sistem terbuka.
- Org chart bukan hanya “peta wewenang” tetapi juga “peta interaksi.”

3. Teori Kontingensi

- Struktur terbaik bergantung pada lingkungan.
- Perusahaan dalam lingkungan stabil cocok dengan hierarki, sedangkan dalam lingkungan dinamis cocok dengan struktur datar atau matriks.

4. Teori Jaringan (Network Theory)

- Menyoroti pentingnya koneksi informal.
- Org chart digital bisa menggabungkan hubungan formal dan jejaring sosial organisasi.

6. Organizational Chart di Era Digital

Di era digital, org chart mengalami pergeseran makna:

- **Dari statis ke dinamis:** Struktur harus bisa berubah cepat mengikuti proyek dan tren pasar.
- **Dari hierarki ke ekosistem:** Banyak organisasi bekerja dengan mitra eksternal, vendor, bahkan freelancer global.
- **Dari representasi formal ke integrasi digital:** Software HRM, project management, dan AI digunakan untuk memvisualisasikan struktur nyata yang selalu berubah.

Contoh:

- Startup digital di Jakarta dapat menggunakan struktur flat dengan tim lintas fungsi (tech, marketing, data science) yang direpresentasikan lewat aplikasi digital kolaboratif.
 - Perusahaan multinasional seperti Google memiliki struktur matriks global, di mana seorang karyawan dapat melapor kepada manajer fungsional sekaligus product manager.
-

7. Studi Kasus

Studi Kasus 1: Pemerintah Indonesia

- Struktur birokratis dengan hierarki ketat.
- Tantangan: koordinasi antarinstansi lambat.
- Solusi: Reformasi birokrasi menuju e-government, penggunaan org chart digital untuk mempercepat integrasi data.

Studi Kasus 2: Gojek

- Menggunakan struktur hybrid: kombinasi matriks dan flat.
- Tim produk (misalnya GoFood, GoPay) bekerja lintas fungsi.
- Org chart dinamis digunakan untuk menjaga kecepatan inovasi.

Studi Kasus 3: General Electric (GE)

- Pada masa Jack Welch, struktur boundaryless diterapkan.
 - Org chart tidak lagi rigid, melainkan berorientasi pada tim lintas fungsi global.
-

8. Tantangan dalam Penerapan Organizational Chart

1. Kompleksitas Globalisasi

- Perusahaan multinasional memiliki ribuan karyawan lintas negara.
- Org chart sulit menggambarkan semua hubungan.

2. Resistensi Kultural

- Di budaya dengan power distance tinggi (misalnya Asia), struktur hierarki sulit diubah ke flat.

3. Tekanan Digitalisasi

- Org chart harus adaptif dengan teknologi digital, tetapi tidak semua organisasi siap.

4. Hubungan Formal vs Informal

- Org chart formal tidak selalu mencerminkan kekuatan nyata dalam organisasi (power behind the scene).

9. Masa Depan Organizational Chart

- **Integrasi AI:** Menggunakan kecerdasan buatan untuk memetakan interaksi nyata (misalnya pola komunikasi email atau Slack).
- **Real-Time Org Chart:** Bagan yang selalu diperbarui secara otomatis.
- **Holographic/VR Org Chart:** Representasi 3D untuk perusahaan global.
- **People Analytics:** Org chart bukan sekadar peta wewenang, tetapi juga peta potensi, kompetensi, dan kontribusi.

10. Refleksi dan Diskusi

Organizational chart adalah instrumen klasik yang masih relevan, tetapi perlu transformasi. Jika dulu fokus pada hierarki dan stabilitas, kini ia harus menjadi peta dinamis yang membantu organisasi bertahan dalam lingkungan VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous).

Pertanyaan reflektif:

- Apakah org chart masih dibutuhkan ketika organisasi bergerak dalam jaringan desentralisasi seperti blockchain?

Rudy C Tarumíngkeng: Organizational Chart - Struktur, Evolusi, dan Relevansi dalam Manajemen Modern

- Bagaimana org chart bisa menyeimbangkan antara formalitas (keteraturan) dan fleksibilitas (inovasi)?
 - Sejauh mana org chart bisa mencerminkan nilai-nilai budaya organisasi seperti transparansi, inklusi, dan kolaborasi?
-

Kesimpulan

Organizational chart bukan sekadar bagan administratif. Ia adalah simbol dari filosofi manajemen, dinamika kekuasaan, serta orientasi strategi. Dalam perjalanan sejarahnya, org chart berevolusi dari piramida klasik hingga ekosistem digital. Ke depan, tantangannya adalah bagaimana menjadikan org chart sebagai alat yang tidak hanya mencatat “struktur,” tetapi juga memfasilitasi **adaptasi, inovasi, dan kolaborasi**.

Berikut Tabel ringkasan visual yang membandingkan berbagai struktur *organizational chart* (org chart). Tabel ini berfungsi sebagai ringkasan praktis sehingga mahasiswa atau audiens dapat langsung melihat kelebihan, kekurangan, serta contoh penerapan nyata dari setiap jenis struktur.



Tabel Ringkasan Visual: Perbandingan Berbagai Struktur Organizational Chart

Jenis Struktur Org Chart	Ciri Utama	Kelebihan	Kekurangan	Contoh Penerapan
Hierarchikal (Piramida Klasik)	Rantai komando dari atas ke bawah, tingkat wewenang jelas.	- Jelas siapa melapor kepada siapa. - Cocok untuk organisasi besar & stabil. - Memudahkan pengendalian.	- Kaku & birokratis. - Sulit adaptasi perubahan cepat. - Minim kolaborasi lintas fungsi.	Pemerintah, perusahaan manufaktur tradisional.
Matrix Structure	Kombinasi fungsional & proyek; karyawan memiliki 2 atasan.	- Fleksibel & adaptif. - Memungkinkan spesialisasi & kerja lintas fungsi. - Mendukung proyek global.	- Potensi konflik wewenang. - Membingungkan bagi karyawan. - Membutuhkan manajer	Perusahaan multinasional (IBM, Procter & Gamble).

Rudy C Tarumíngkeng: Organizational Chart - Struktur, Evolusi, dan Relevansi dalam Manajemen Modern

Jenis Struktur Org Chart	Ciri Utama	Kelebihan	Kekurangan	Contoh Penerapan
Flat Structure	Minim lapisan manajerial; lebih horizontal.	- Mempercepat komunikasi.- Partisipasi karyawan tinggi.- Cocok untuk inovasi cepat.	berpengalaman . - Sulit diterapkan di organisasi besar.- Risiko tumpang tindih peran.- Potensi kurangnya pengawasan.	Startup teknologi (misalnya early stage Gojek, Tokopedia).
		- Efisien dalam memanfaatkan sumber eksternal.- Mudah menyesuaikan diri dengan pasar global.- Biaya operasional bisa ditekan.	- Ketergantungan pada mitra eksternal.- Kontrol & koordinasi lebih kompleks.- Risiko keamanan data.	Perusahaan digital global (Airbnb, Uber).
Network Structure	Organisasi berbasis kemitraan, aliansi, dan outsourcing .			
Circular Structure	Fokus pada komunikasi & visi bersama, bukan hierarki ketat.	- Menumbuhkan budaya partisipatif.- Transparansi tinggi.- Inklusif dalam	- Bisa membingungkan karena rantai komando tidak jelas.- Sulit diterapkan di organisasi	Organisasi nirlaba, komunitas kolaboratif, perusahaan kreatif.

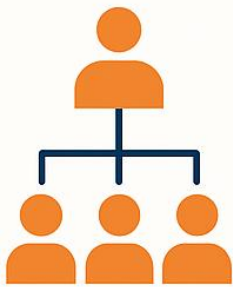
Rudy C Tarumingkeng: Organizational Chart - Struktur, Evolusi, dan Relevansi dalam Manajemen Modern

Jenis Struktur Org Chart	Ciri Utama	Kelebihan	Kekurangan	Contoh Penerapan
Team-Based / Agile Pods		pengambilan keputusan.	besar & birokratis.	
	Struktur dibangun atas tim kecil lintas fungsi yang otonom.	- Adaptif, respons cepat.- Inovasi tinggi.- Mendukung budaya agile.	- Potensi duplikasi pekerjaan.- Membutuhkan karyawan serbabisa.- Risiko koordinasi antar tim.	Spotify (model squad), startup digital berbasis agile.

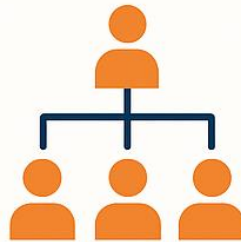
Catatan Visualisasi

- **Hierarchical** → cocok divisualisasikan sebagai **piramida**.
- **Matrix** → divisualisasikan sebagai **grid/jaring** dengan garis ganda.
- **Flat** → divisualisasikan sebagai **garis horizontal** dengan sedikit lapisan.
- **Network** → divisualisasikan sebagai **node dan edge (jejaring)**.
- **Circular** → divisualisasikan sebagai **lingkaran dengan pusat visi**.
- **Agile Pods** → divisualisasikan sebagai **cluster kecil tim independen**.

ORGANIZATIONAL STRUCTURE



HIERARCHICAL



MATRIX



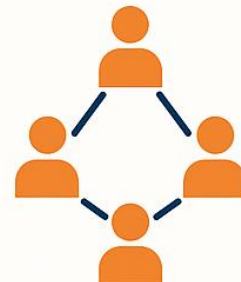
FLAT



NETWORK



CIRCULAR



TEAM-BASED

🙏, Berikut **Refleksi dan Diskusi** untuk melengkapi artikel "Organizational Chart: Struktur, Evolusi, dan Relevansi dalam Manajemen Modern" oleh Rudy C. Tarumingkeng. Bagian ini akan bersifat naratif-akademik, dengan penekanan pada pemikiran kritis, studi kasus, dan relevansi dalam konteks manajemen kontemporer.

Refleksi dan Diskusi

1. Organisasi sebagai Cermin Struktur Kekuasaan dan Budaya

Organizational chart (org chart) pada dasarnya adalah refleksi dari filosofi kepemimpinan dan budaya organisasi. Bagan itu bukan sekadar gambar formal tentang siapa melapor kepada siapa, tetapi juga simbol dari cara organisasi memandang **otoritas, koordinasi, dan kolaborasi**.

Dalam organisasi dengan **hierarki ketat**, misalnya birokrasi pemerintahan, org chart mencerminkan nilai stabilitas, keteraturan, dan kontrol. Semua alur komunikasi mengikuti jalur resmi, dengan risiko terjebak pada formalitas berlebihan. Sebaliknya, organisasi modern dengan **struktur datar** justru lebih menekankan pada fleksibilitas, kreativitas, dan partisipasi, yang kadang mengorbankan kejelasan formal.

Refleksi penting muncul di sini: **apakah struktur organisasi mencerminkan budaya atau justru membentuk budaya?** Banyak studi menunjukkan keduanya saling terkait. Struktur formal bisa mendorong perilaku tertentu (misalnya birokrasi melahirkan formalitas), namun budaya juga dapat memaksa perubahan struktur (misalnya budaya inovasi menolak hierarki yang kaku).

2. Evolusi: Dari Piramida Menuju Jaringan

Secara historis, org chart muncul di abad ke-19 ketika Daniel McCallum, seorang manajer kereta api di Amerika, memperkenalkan bagan organisasi untuk mengatur ribuan pekerja di jalur kereta api.

Visualisasi itu berbentuk piramida dengan garis-garis yang menunjukkan tanggung jawab.

Namun, memasuki era abad ke-21, piramida mulai ditantang oleh bentuk **jaringan (network)** dan **pod agile**. Perubahan ini didorong oleh tiga faktor besar:

1. **Globalisasi** – Organisasi beroperasi di banyak negara dengan struktur multinasional.
2. **Digitalisasi** – Teknologi membuat koordinasi lintas fungsi lebih mudah, tidak harus mengikuti jalur formal.
3. **Perubahan Generasi** – Generasi Y dan Z menuntut transparansi, fleksibilitas, dan kolaborasi partisipatif, bukan sekadar patuh pada hierarki.

Refleksi kritis: evolusi org chart tidak pernah netral, ia selalu mencerminkan **tuntutan zaman**. Bila era industri menuntut kontrol, maka era digital menuntut kelincahan (*agility*).

3. Org Chart dan Paradoks Kontrol vs Fleksibilitas

Diskusi manajemen seringkali menekankan pada paradoks: organisasi membutuhkan **kontrol** agar stabil, namun juga **fleksibilitas** agar bisa beradaptasi.

- **Hierarki klasik** unggul dalam kontrol, tetapi sering gagal menghadapi perubahan cepat.
- **Flat & agile structure** unggul dalam fleksibilitas, tetapi berisiko menimbulkan kekacauan bila tanpa koordinasi yang kuat.

Refleksi yang muncul adalah bahwa **tidak ada struktur organisasi yang sempurna**. Pilihan bentuk org chart selalu kontekstual, mengikuti kebutuhan, ukuran, dan budaya organisasi.

Contoh kasus:

- **Toyota** dengan *lean management*-nya masih mempertahankan hierarki fungsional, tetapi dilengkapi dengan tim lintas fungsi untuk inovasi.
- **Spotify** menggunakan *squad model* yang hampir menyerupai flat pods, tetapi tetap ada koordinasi lintas tim yang terstruktur.

Keduanya menunjukkan bahwa org chart bukan persoalan memilih satu bentuk ekstrem, melainkan **mencari keseimbangan** antara struktur formal dan dinamika nyata.

4. Org Chart sebagai Alat Komunikasi, Bukan Sekadar Dokumentasi

Banyak organisasi masih melihat org chart hanya sebagai **dokumen formal**: ditempel di dinding, disertakan dalam laporan tahunan, lalu dilupakan. Padahal, fungsi terpenting org chart adalah sebagai **alat komunikasi**:

- **Internal** → membantu karyawan memahami posisi mereka, siapa atasan, siapa rekan sejawat, dan siapa kolaborator lintas divisi.
- **Eksternal** → memberi gambaran kepada mitra, investor, atau publik mengenai bagaimana organisasi dikelola.

Diskusi kritis di sini: bila org chart diperlakukan hanya sebagai dokumentasi statis, ia kehilangan nilai strategisnya. Namun, bila diperlakukan sebagai **media komunikasi yang hidup**, ia dapat memperkuat kejelasan, transparansi, dan kolaborasi.

5. Realitas: Org Chart Formal vs Org Chart Informal

Setiap organisasi memiliki **dua struktur**:

1. **Struktur Formal (org chart resmi)** – Ditentukan oleh manajemen, tercatat, dan dipublikasikan.
2. **Struktur Informal (org chart nyata)** – Terbentuk dari interaksi sehari-hari, jaringan personal, dan alur komunikasi tidak resmi.

Refleksi yang menarik: sering kali kekuatan sejati organisasi tidak ada pada bagan formal, melainkan pada jaringan informal.

Contoh:

- Dalam organisasi pemerintah, jalur komunikasi resmi harus melewati birokrasi panjang, tetapi keputusan sering dipengaruhi oleh relasi informal antarpejabat.
- Dalam perusahaan startup, meski ada bagan formal, karyawan lebih sering langsung berkomunikasi dengan CEO melalui Slack, tanpa mengikuti rantai komando.

Hal ini menegaskan bahwa **memahami org chart berarti juga membaca politik organisasi.**

6. Org Chart di Era VUCA dan BANI

Lingkungan bisnis kini ditandai dengan istilah VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous) dan BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible). Dalam konteks ini, org chart tradisional sering dianggap terlalu lamban.

Diskusi yang muncul: apakah org chart masih relevan?

- **Pendapat pertama:** Org chart tetap penting sebagai jangkar. Tanpa struktur, organisasi terancam kacau.
- **Pendapat kedua:** Org chart harus ditinggalkan demi fleksibilitas. Yang lebih penting adalah pola kolaborasi dinamis.

Refleksi saya adalah posisi tengah: org chart tetap relevan, **tetapi harus berevolusi menjadi adaptif, digital, dan dinamis.** Bukan hanya menunjukkan garis komando, tetapi juga mencerminkan jejaring kolaborasi dan peran fungsional yang bisa berubah sesuai kebutuhan.

7. Perspektif Lintas Budaya

Org chart juga dipengaruhi oleh **budaya nasional.**

- Di negara dengan **power distance tinggi** (Hofstede), seperti Indonesia, Tiongkok, atau India, struktur hierarkis lebih dominan.
- Di negara dengan **power distance rendah**, seperti Skandinavia atau Belanda, struktur flat lebih mudah diterapkan.

Diskusi reflektif: bagaimana mungkin sebuah perusahaan multinasional membuat org chart tunggal untuk berbagai budaya? Jawabannya: banyak perusahaan menggunakan **struktur hybrid**, menggabungkan hierarki formal dengan fleksibilitas lokal.

Contoh: perusahaan seperti Unilever memiliki struktur global yang hierarkis, tetapi memberi otonomi besar pada unit lokal.

8. Org Chart dan Generasi Baru Pekerja

Generasi milenial dan Gen Z membawa nilai baru ke dunia kerja: transparansi, kolaborasi, dan fleksibilitas. Mereka cenderung tidak nyaman dengan hierarki kaku.

Refleksi: **apakah org chart tradisional masih mampu menarik talenta muda?**

Jawaban banyak organisasi adalah beralih ke model **team-based** atau **agile pods**. Namun, hal ini pun tidak tanpa tantangan: karyawan muda sering menuntut otonomi, tetapi juga bisa merasa kebingungan tanpa kejelasan struktur. Maka, organisasi perlu menemukan bentuk *org chart* yang **jelas sekaligus fleksibel**.

9. Org Chart sebagai Representasi Digital

Transformasi digital mengubah cara kita melihat org chart. Kini org chart tidak hanya berupa gambar statis, melainkan bisa:

- **Real-time** → diperbarui secara otomatis melalui software HRM.
- **Interaktif** → karyawan dapat mengeklik untuk melihat profil, peran, dan kompetensi rekan kerja.

- **Berbasis AI** → AI dapat memetakan pola komunikasi nyata (misalnya dari email atau Slack) untuk menghasilkan “org chart informal” yang menggambarkan siapa yang paling berpengaruh.

Diskusi menarik: apakah penggunaan data komunikasi untuk memetakan org chart melanggar privasi? Refleksi etis ini menunjukkan bahwa org chart digital bukan sekadar alat manajemen, tetapi juga menyentuh dimensi **etika organisasi**.

10. Org Chart dan Tantangan Masa Depan

Dalam refleksi lebih jauh, ada beberapa tantangan masa depan:

1. Hibriditas Kerja

Dengan semakin banyak karyawan bekerja remote, org chart harus mencerminkan hubungan virtual.

2. Organisasi Tanpa Pemimpin

Muncul eksperimen seperti *holacracy* (Zappos), di mana org chart hampir dihapus, diganti dengan lingkaran peran. Diskusi kritis: apakah benar organisasi bisa berjalan tanpa hierarki, atau pada akhirnya tetap muncul struktur informal?

3. AI sebagai Bagian dari Org Chart

Pertanyaan reflektif: bila AI kini mengambil keputusan dalam rekrutmen, produksi, bahkan strategi, apakah AI harus masuk dalam org chart sebagai “aktor organisasi”?

11. Diskusi Filosofis: Org Chart sebagai Representasi Realitas atau Konstruksi?

Secara filosofis, org chart bisa dipandang sebagai **peta**, bukan wilayah. Ia mencoba menggambarkan organisasi, tetapi tidak pernah sepenuhnya sesuai dengan kenyataan.

- Org chart **representatif**: membantu memahami alur kerja.

- Org chart juga **normatif**: mengarahkan bagaimana orang seharusnya bekerja.

Refleksi filosofis: org chart bukan hanya deskripsi, tetapi juga instrumen kekuasaan. Dengan menggambar garis, manajemen menentukan siapa berhak memimpin dan siapa wajib tunduk.

12. Pertanyaan Kritis untuk Diskusi Kelas

1. Apakah org chart lebih banyak membantu atau membatasi organisasi di era digital?
2. Bisakah sebuah perusahaan sukses tanpa org chart formal?
3. Bagaimana menyeimbangkan kebutuhan kejelasan struktur dengan tuntutan fleksibilitas tim modern?
4. Apakah org chart harus mencakup AI, freelancer, atau mitra eksternal?
5. Bagaimana org chart bisa lebih mencerminkan nilai-nilai seperti inklusi dan transparansi?

Pertanyaan-pertanyaan ini bisa menjadi bahan diskusi kelas yang kaya, karena tidak ada jawaban tunggal yang benar.

Kesimpulan Reflektif

Organizational chart adalah artefak manajemen yang sederhana tetapi kaya makna. Ia telah berevolusi dari piramida klasik hingga ekosistem digital. Namun, yang paling penting adalah **cara organisasi menggunakan org chart sebagai alat refleksi budaya, strategi, dan kolaborasi.**

Refleksi akhir: Org chart tidak akan pernah hilang, tetapi ia akan terus berubah. Dari piramida menuju jaringan, dari statis menuju dinamis, dari representasi formal menuju refleksi budaya. Tantangannya bagi para pemimpin masa kini adalah menjadikan org chart bukan sekadar

*Rudy C Tarumíngkeng: Organizational Chart - Struktur,
Evolusi, dan Relevansi dalam Manajemen Modern*

“gambar kotak-kotak”, melainkan cermin kehidupan organisasi yang hidup, adaptif, dan relevan bagi masa depan.

🙏, Berikut **Glosarium** untuk artikel "*Organizational Chart: Struktur, Evolusi, dan Relevansi dalam Manajemen Modern*" agar lebih komprehensif dan akademis.

Glosarium

Agile Pods

Model organisasi yang berbasis tim kecil lintas fungsi yang bekerja secara otonom dengan tujuan spesifik. Populer digunakan di perusahaan teknologi (misalnya Spotify *squad model*).

Authority (Wewenang)

Hak formal yang dimiliki seorang pemimpin atau jabatan untuk memberi instruksi, mengambil keputusan, dan mengendalikan sumber daya organisasi.

Boundaryless Organization

Konsep organisasi tanpa batas formal yang kaku, diperkenalkan oleh Jack Welch (General Electric). Fokusnya pada kolaborasi lintas divisi, negara, bahkan antarperusahaan.

Circular Structure

Struktur organisasi yang divisualisasikan dalam bentuk lingkaran, menekankan komunikasi, kesetaraan, dan visi bersama dibanding rantai komando tradisional.

Flat Structure

Struktur organisasi dengan sedikit lapisan manajerial. Mendorong komunikasi langsung dan partisipasi karyawan, namun berisiko kurangnya pengawasan pada organisasi besar.

Functional Departmentalization

Pengelompokan karyawan berdasarkan fungsi utama, seperti pemasaran, keuangan, atau produksi. Ini merupakan dasar pembentukan unit departemen dalam org chart tradisional.

Hierarchical Structure (Struktur Hirarkis)

Struktur organisasi berbentuk piramida yang umum digunakan, dengan jalur wewenang jelas dari level puncak hingga level bawah.

Holacracy

Sistem manajemen alternatif yang menghapus jabatan manajerial tradisional dan menggantinya dengan lingkaran peran (*circles of roles*). Pernah dipraktikkan di Zappos.

Informal Structure

Hubungan, jaringan, dan pola komunikasi yang terbentuk di luar struktur formal. Sering kali berperan lebih besar daripada struktur formal dalam menentukan efektivitas organisasi.

Line and Staff Organization

Bentuk struktur organisasi yang membedakan antara jalur komando utama (*line*) dan fungsi pendukung (*staff*).

Matrix Structure

Struktur yang menggabungkan hierarki fungsional dengan proyek, di mana karyawan melapor kepada dua atasan: manajer fungsi dan manajer proyek.

Network Structure

Struktur organisasi yang memanfaatkan jaringan eksternal, mitra, dan aliansi strategis. Cocok untuk organisasi global dan berbasis teknologi.

Organizational Chart (Org Chart)

Representasi visual dari struktur organisasi, menunjukkan hubungan hierarkis, alur pelaporan, pembagian kerja, dan jalur komunikasi formal.

Organizational Culture (Budaya Organisasi)

Nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang hidup dalam organisasi dan memengaruhi perilaku anggota.

Span of Control

Jumlah bawahan yang secara langsung diawasi oleh seorang manajer. Semakin besar span of control, semakin datar struktur organisasi.

VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous)

Kerangka untuk menggambarkan kondisi lingkungan yang penuh ketidakpastian, perubahan cepat, kompleks, dan ambigu.

BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible)

Kerangka lanjutan dari VUCA untuk menekankan kondisi rapuh, cemas, tidak linear, dan sulit dipahami dalam era modern.

Digital Organizational Chart

Bagan organisasi berbasis digital yang dapat diperbarui secara real-time, interaktif, dan terintegrasi dengan software manajemen SDM atau project management.

✦ Glosarium ini memuat **18 istilah utama** yang relevan dengan tema organizational chart dan evolusinya.

🙏, Berikut **Daftar Pustaka** untuk melengkapi artikel "*Organizational Chart: Struktur, Evolusi, dan Relevansi dalam Manajemen Modern*" dalam format akademik (APA Style, disesuaikan dengan topik organisasi, manajemen, dan struktur).

Daftar Pustaka

Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*. London: Tavistock.

Chandler, A. D. (1962). *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise*. Cambridge, MA: MIT Press.

Daft, R. L. (2020). *Organization Theory and Design* (13th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.

Galbraith, J. R. (1971). *Matrix Organization Designs: How to Combine Functional and Project Forms*. *Business Horizons*, 14(1), 29–40.

[https://doi.org/10.1016/0007-6813\(71\)90037-1](https://doi.org/10.1016/0007-6813(71)90037-1)

Gulick, L., & Urwick, L. (Eds.). (1937). *Papers on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.

Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

McCallum, D. C. (1856). *General Superintendent's Report on the New York & Erie Railroad*. (Laporan awal penggunaan organizational chart dalam industri perkeretaapian).

Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Rudy C Tarumingkeng: Organizational Chart - Struktur, Evolusi, dan Relevansi dalam Manajemen Modern

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Harlow: Pearson Education.

Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.

Tichy, N. M., & Sherman, S. (1993). *Control Your Destiny or Someone Else Will: Lessons in Mastering Change—The Principles Jack Welch Is Using to Revolutionize General Electric*. New York: Doubleday.

Welch, J., & Byrne, J. A. (2001). *Jack: Straight from the Gut*. New York: Warner Business Books.

Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

✦ Daftar pustaka ini menggabungkan **sumber klasik (Taylor, Fayol, McCallum), pemikir modern (Mintzberg, Daft, Robbins),** serta **praktisi kontemporer (Welch, Tichy)** sehingga melengkapi perspektif teoretis dan praktis tentang *organizational chart*.

Kopilot Artikel ini - tanggal akses: 16 Agustus 2025. Prompting pada Chatgpt 5, Akun penulis ([Rudy C Tarumingkeng](https://chatgpt.com/c/68a06933-3130-8323-8e26-df6145c2d7b9)).

<https://chatgpt.com/c/68a06933-3130-8323-8e26-df6145c2d7b9>