



PENGORGANISASIAN SECARA PARTISIPATIF

Mata Kuliah Pengembangan Metode Partisipatif

Pengasuh

1. Dr. Markum
2. Dr. Andy C Ichsan

PROGRAM STUDI KEHUTANAN UNRAM



Materi Pembahasan

- Pengertian
- Proses Pengorganisasian
- Pendekatan/Metode Pengorganisasian
- Pengambilan Keputusan
- Evaluasi Kinerja Organisasi

1. PENGERTIAN

- Pengorganisasian adalah **mengelola orang** atau individu-individu yang memiliki kapasitas beragam yang diikat dalam sebuah **wadah**, untuk mencapai **tujuan**.



1. PENGERTIAN



- Pengorganisasian adalah kumpulan orang-orang yang memiliki aturan dan pembagian tugas yang jelas untuk mencapai tujuan

Pengorganisasian Partisipatif

- Mengelola orang-orang atau individu-individu dari beragam unsur atau kapasitas, yang mendasarkan pada prinsip-prinsip kebersamaan, untuk mencapai tujuan bersama



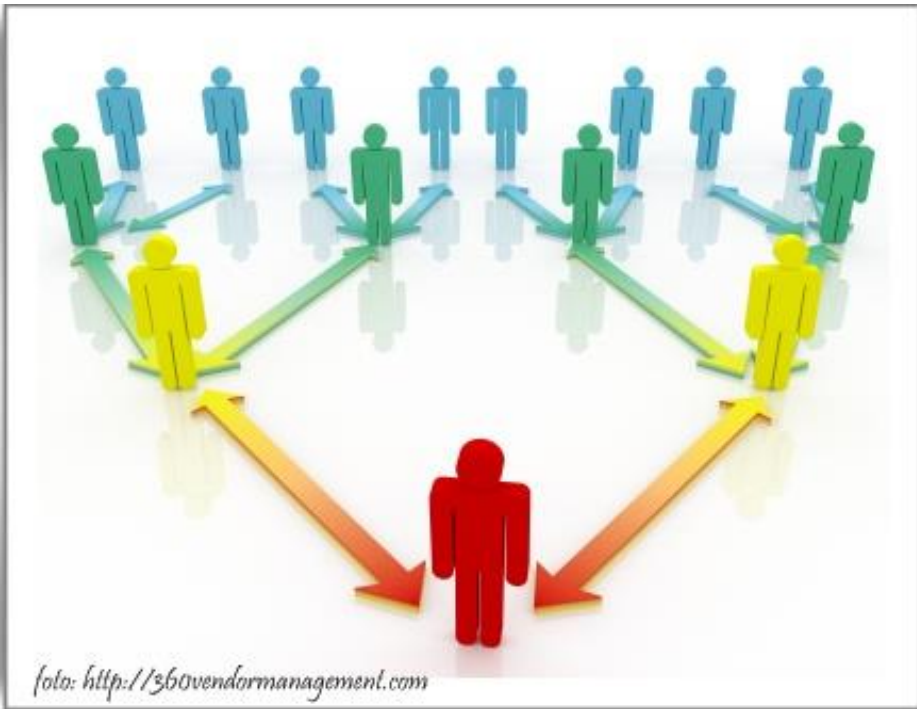
SIFAT ORGANISASI



- Pengorganisasian tetap,
- Pengorganisasian sementara (Ad hoc)

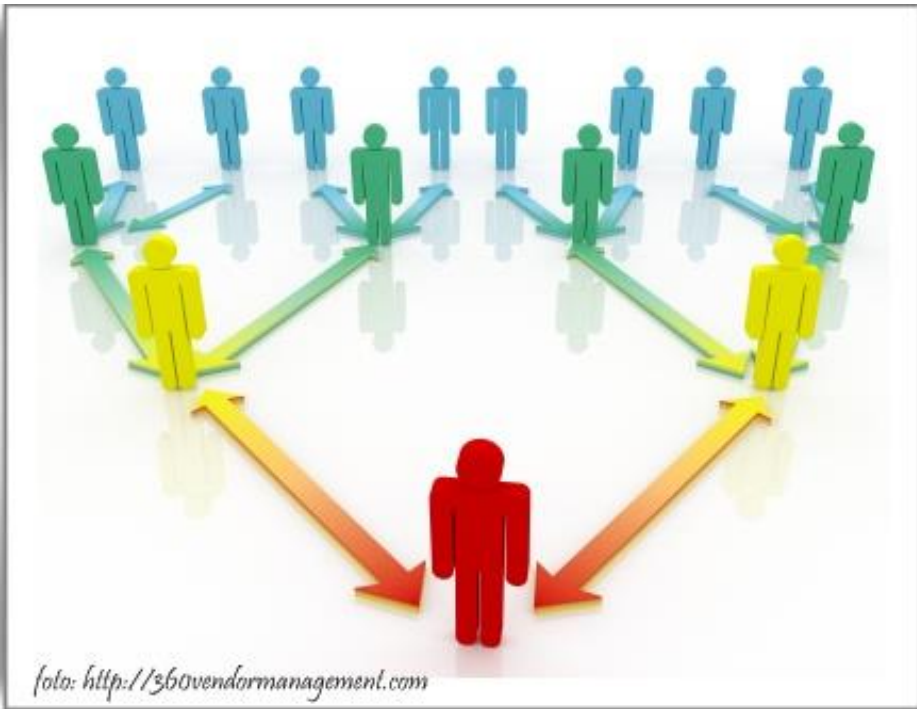
Sifat Organisasi

- Pengorganisasian tetap, memiliki interval waktu relatif lama, memiliki legalitas formal, struktur dan deskripsi peran yang jelas.

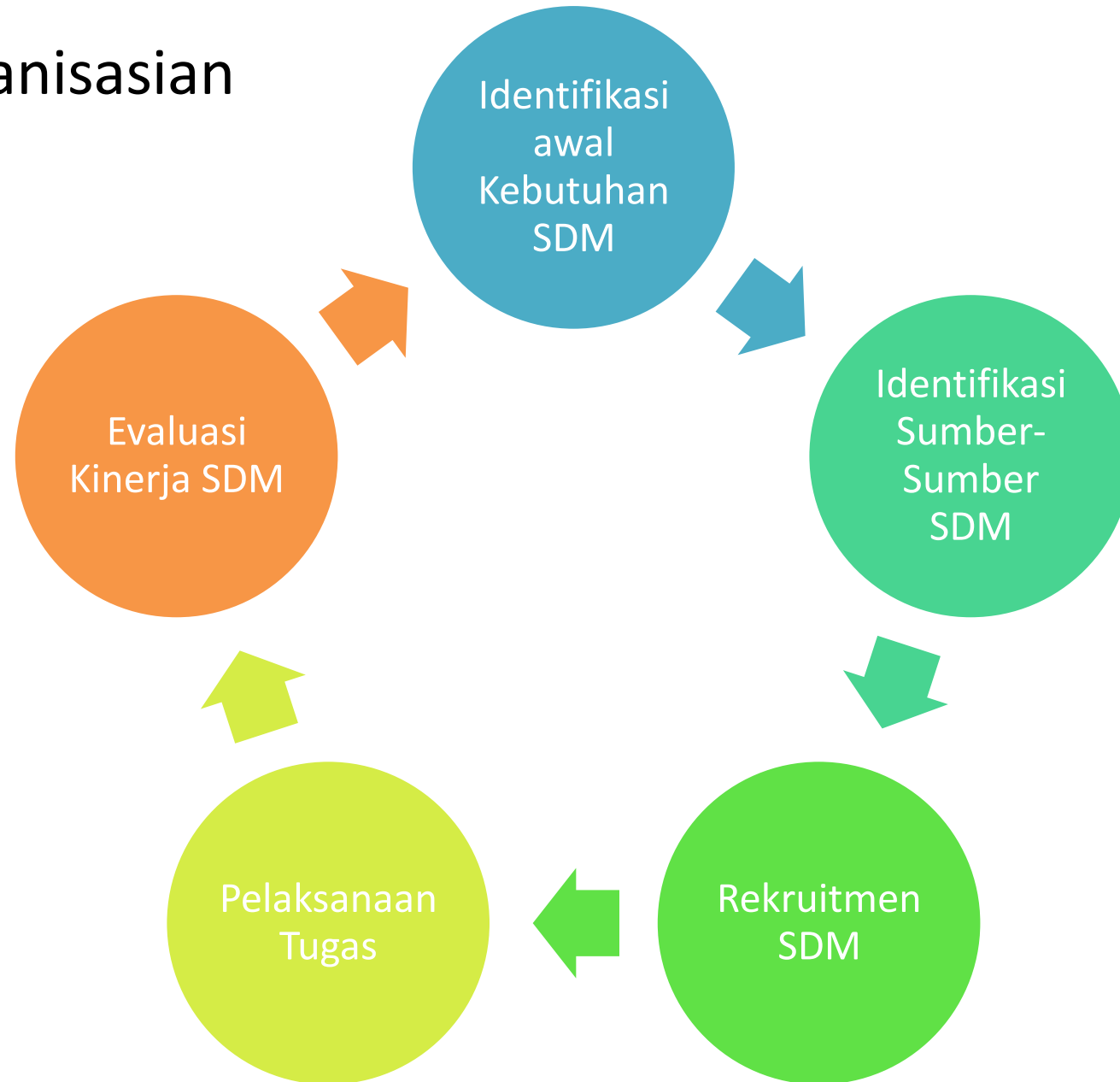


Sifat Organisasi

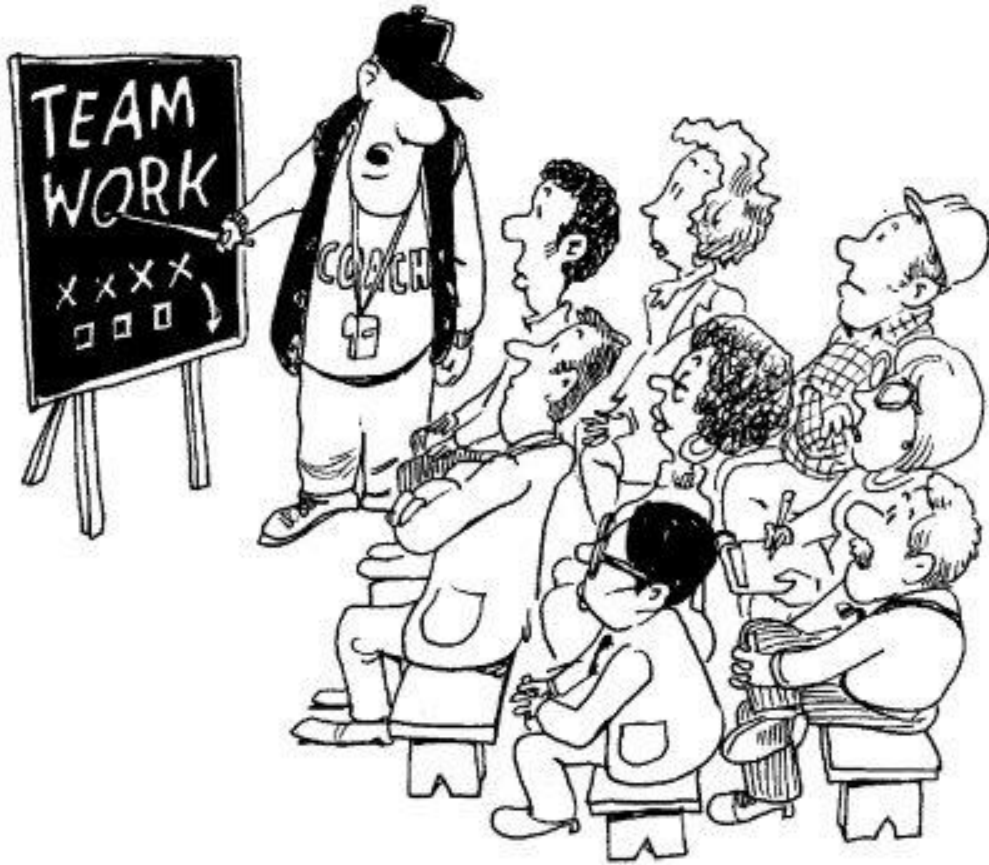
- Pengorganisasian sementara, bersifat jangka pendek, menerima mandat untuk melaksanakan kegiatan dengan tujuan terbatas. Contoh : event organizer, kepanitiaan.



2. Proses Pengorganisasian

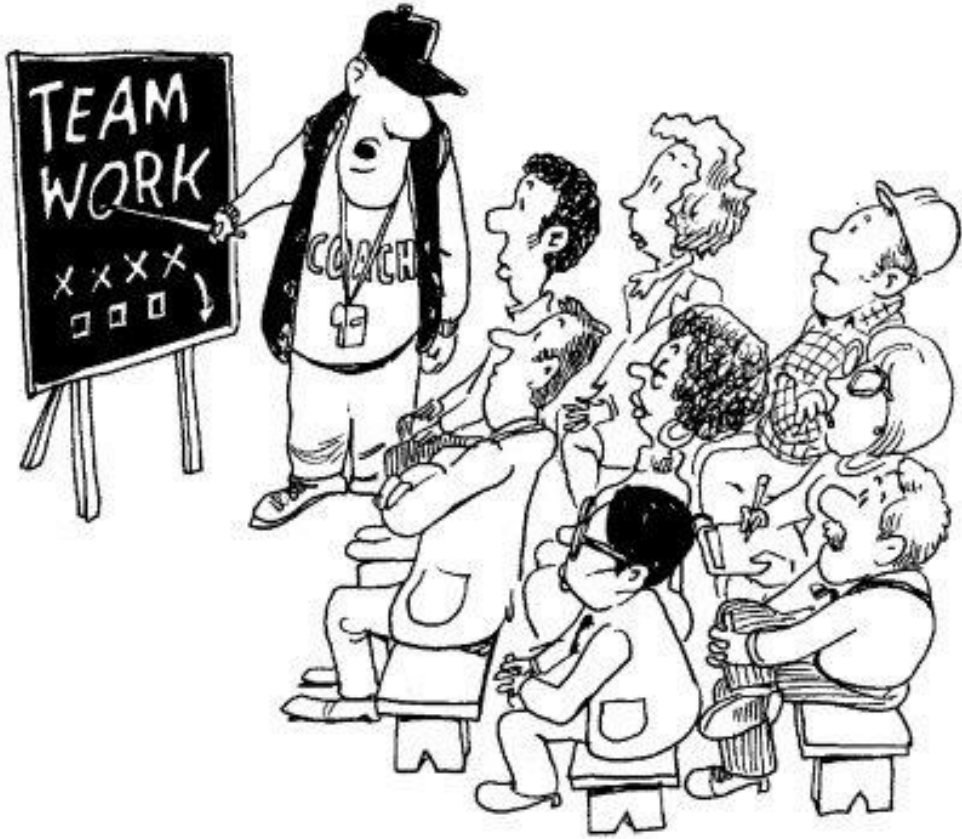


3. Pendekatan



- a. Partisipasi penuh,
mulai dari identifikasi
kebutuhan SDM sampai
dengan evaluasi,
melibatkan semua
unsur pelaku

3. Pendekatan



- a. Partisipasi berdasarkan kebutuhan, ada yang disebut tim inti, tim pendukung dan tim tambahan. Tim Inti merancang semua proses, tim pendukung memandu pencapaian tujuan proses, dan tim tambahan membantu tim pendukung.

4. Pengambilan Keputusan



- Dalam pengorganisasian disepakati proses pengambilan keputusan, misalnya apakah didasarkan atas musyawarah atau voting.

4. Pengambilan Keputusan



- Keputusan juga bisa dimandatkan kepada seorang yang dipercaya
- Pengambilan keputusan juga bisa diatur dalam SOP (Standar Operational Procedure)

5. Evaluasi Kinerja SDM



- Menilai kelayakan individu, berdasarkan konsistensi hasil kerja, mengacu pada deskripsi peran dan tugasnya.

5. Evaluasi Kinerja SDM



- Hasil evaluasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja atau menempatkan seseorang sesuai dengan kapasitasnya
- Hasil evaluasi kinerja menjadi dasar untuk memberikan insentif atau disinsentif.

Terima Kasih

