

SISTEM HIRARKIS

GRACE MALINGKAS

ABSTRAK

Sistem hirarki adalah alat yang paling mudah untuk memahami masalah-masalah yang kompleks, dimana masalah tersebut diuraikan ke dalam elemen-elemen yang bersangkutan, menyusun elemen-elemen tersebut secara hirarkis dan akhirnya melakukan penilaian atas elemen-elemen dalam komponen yang sifatnya homogen dan menyusun komponen-komponen tersebut dalam level hirarki yang tepat.

Hirarki juga merupakan abstraksi struktur suatu sistem yang mempelajari fungsi interaksi antara komponen dan juga dampak-dampak pada sistem. Abstraksi ini mempunyai bentuk saling berkaitan, tersusun dan suatu puncak atau sasaran utama (Ultimate goal) menuju pada bagian-bagian, kemudian kebijakan-kebijakan dan strategi-strategi.

Dengan demikian hirarki adalah sistem yang tingkatan-tingkatan keputusannya berstratifikasi dengan beberapa elemen keputusan pada setiap tingkatan keputusan.

PENDAHULUAN

Pada abad ke dua puluh telah menjadi suatu asumsi, bahwa jika kamu mengidentifikasi suatu bagian pekerjaan untuk dilaksanakan, tentu kamu mengenali bagian yang bersifat lebih tinggi. Begitu juga jika akan memakai bahan dari kayu, tentu sebelum digunakan kayu itu harus digergaji terlebih dahulu. Pekerjaan akan menjadi buruk jika kita mengidentifikasi suatu fungsi hirarki yang dihubungkan dengan banyak orang. Kita berasumsi bahwa dimana ada suatu fungsi hirarki, harus ada hirarki jabatan dan kependudukan yang ditandai oleh hubungan kekuasaan dan ketergantungan.

Yang terus meningkat dalam pemikiran sistem, pada bagian ini menurut Et Mesarovic Al (1970), sudah tidak menemukan logika dalam argumentasi ini sistem hirarki yang berfungsi untuk menghendaki hirarki itu dibagi dalam bagian yang khusus dan berpengaruh sangat besar didalam suatu piramida.

Ini adalah suatu yang relevan ketika banyak usaha diabdikan untuk mencari jaringan yang bukan hirarki.

Ke tiga pemikiran di dalam bagian ini mempunyai, mengetahui dan meningkatkan sepanjang alur yang membentur mereka.

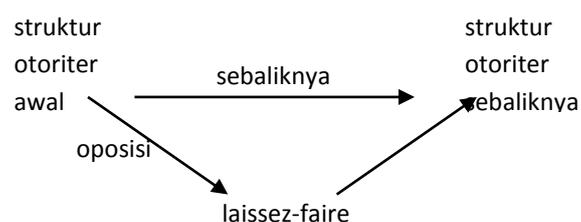
ORGANISASI YANG TIDAK HIRARKIS

Proses perubahan sosial sering pindah gerakkan dari status yang ditentukan ke manapun arah perubahan bentuk untuk mencapai suatu logika.

Pindah dari suatu struktur otoriter yang diragukan, tidak efisien suatu transisi boleh masuk dalam pikiran kita dan mendapat ilham sebaliknya format otoriter. Jika struktur otoriter terjadi dalam hubungan antara orang tua dan anak menjadi pemenang kelas menengah dan adil begitu sebaliknya. Dari sini suatu transisi boleh terjadi pada langkah berikutnya, bagi suatu otoriter membentuk suatu peraturan baku seperti pada masa kaum muda militer gerakannya.

Perubahan tentang jenis ini adalah pergeseran di dalam satu konsepsi masyarakat yang dimensional. Lebih sulit untuk ditemukan dan mencapai suatu alternative keempat yang bukan otoriter, keadilan dan kepalsuan. Itu suatu logika yang menghasilkan suatu proses yang beredar (Gambar 1).

Cara yang hampir sama dari suatu pola teladan yang kompetitif.



Gambar 1 Proses tentang perubahan sosial di dalam logika yang menghasilkan struktur suatu organisasi.

Individualisme di dalam suatu masyarakat menetapkan dan membuat suatu keputusan kelompok.

Di dalam kasus tentang organisasi hirarkis yang birokratis dimana suatu usaha dari sistem ini seperti arah kebalikannya adalah suatu status yang susunannya tidak baik.

Suatu transisi dipusatkan ke suatu sistem didesentralisasi sebaliknya menghasilkan tanpa perlu mengubah gaya dasar operasi organisasi.

Telah ada suatu pandangan organisasi hirarki yang format organisasinya benar dan masing-masing bagian komponen telah terbatas untuk suatu fungsi yang khusus. Dalam hal ini struktur tunggal tentang tingkatan hirarkis dihasilkan untuk mengkoordinir yang berfungsi khusus.

Suatu alternative argumentasi telah menjadi masing-masing unsur dari suatu bagian yang lebih besar, dimana bagian yang besar lebih utuh dan seterusnya suatu pola teladan tentang dominasi hirarkis yang tak dapat diabaikan. Dapat diasumsikan bahwa unsur-unsur seluruh pasangan dapat dihubungkan satu dengan yang lain.

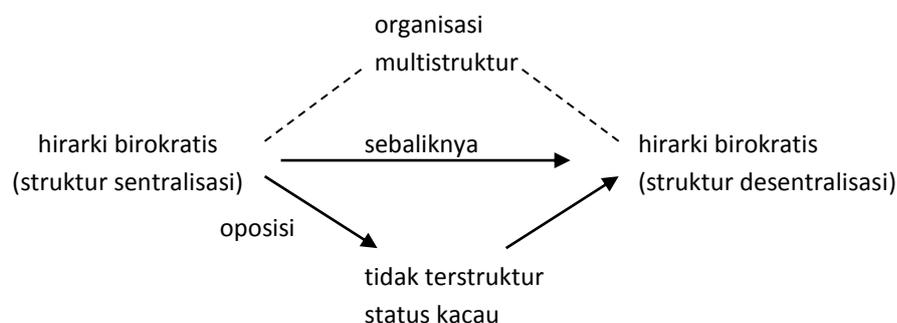
Kemudian proses tentang perubahan sosial yang dapat menjadi kunci didalam dan yang tidak biasa dipisahkan oleh logika organisatorius.

Langkah-langkah yang diperlukan untuk mencari jalan keluar adalah :

1. Mengidentifikasi basis dasar yang menghasilkan logika yang organisatorius
 2. Mencari alternative untuk satuan asumsi
 3. Memperoleh karakteristik jenis organisasi
- Struktur hirarkis birokratis menghasilkan masing-masing anggota mempunyai satu tugas khusus dan terbatas. Sebagai hasilnya struktur tunggal dari hubungan hirarkis dibentuk dan berfungsi tiap tingkatan dan dipimpin oleh yang lebih tinggi.

Jika prinsip seorang lelaki tugasnya dikalahkan, kemudian kebutuhan untuk suatu organisasi yang hirarkis hilang lenyap, dan sebagai gantinya kita mempunyai hubungan struktur yang tunggal dan mempunyai kapasitas yang berfungsi untuk bermacam-macam struktur. (Gambar 2).

Kasus yang pertama dari suatu alternative yang jenis organisasinya telah dipelajari dalam beberapa bagian adalah gabungan kelompok yang otonomi. Ini didasarkan pada prinsip yang masing-masing anggotanya dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan.



Gambar 2 Identifikasi alternatif keempat

Untuk itu telah ditemukan bahwa prinsip masing-masing anggota mempunyai suatu fungsi spesialis tetapi pada waktu yang sama juga dengan anggota lain akan menghasilkan suatu organisasi matriks.

Gambar 3 menunjukkan jenis organisasi yang dihasilkan oleh masing-masing prinsip disain.

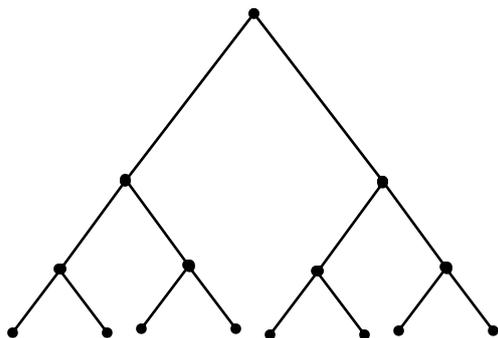
Belajar dari organisasi hirarkis, jenis ini menunjukkan bahwa mempunyai kapasitas yang

berfungsi melalui korelasi yang aktivitas anggota boleh bekerja dengan bebas, untuk jangka waktu yang panjang. Pekerjaan dapat memudahkan pekerjaan yang lain untuk mencapai suatu tujuan yang berprestasi. Ini memungkinkan untuk mengidentifikasi beroperasinya suatu jaringan di mana anggota adalah secara geografis dan tidak mempunyai format kendali langsung satu sama lain.

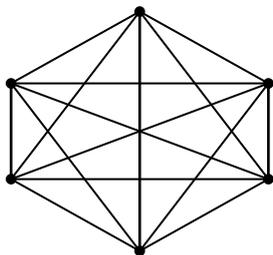
Berikut kita akan mendiskusikan karakteristik gabungan otonomi, dan organisasi jaringan pertama ditingkatkan kelompok yang kecil, dan kemudian mempertimbangkan kelayakan tentang organisasi jenis ini ditingkatkan unit sosial yang lebih besar.

Satu orang mempunyai satu tugas dan menghasilkan struktur tunggal tentang tingkatan hirarkis.

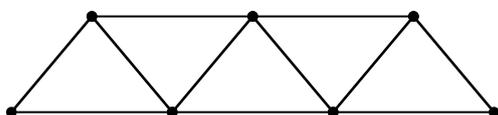
Seorang lelaki menyediakan masing-masing tugas dan menyediakan suatu gabungan untuk kondisi-kondisi kelompok otonomi dan mengizinkan struktur serta hubungan pekerjaan yang akan digunakan.



satu orang - satu tugas, menghasilkan struktur tunggal dari tingkatan hirarkis



tiap orang - semua tugas, menyediakan kondisi-kondisi untuk suatu gabungan kelompok otonomi, dan mengizinkan hubungan struktur pekerjaan manapun untuk digunakan



Seorang lelaki mempunyai suatu kemampuan dengan anggotanya dalam satu organisasi. Kasus diatas seorang lelaki mampu untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang diberikan. Organisasi jenis ini mempunyai suatu struktur dasar, dan hanya pada waktu yang sama, digunakan suatu pekerjaan yang bervariasi.

Gambar 3 jenis alternative yang alokasinya mendorong kearah jenis struktur yang berbeda.

Karakteristik umum dari tiap jenis organisasi tidak hirarkis yang berbeda adalah :

1. Kapasitas untuk struktur multi fungsi
2. Kapasitas untuk menuju keberhasilan dan memelihara aktivitas korelasi untuk beraktivitas

Masing-masing jenis organisasi yang tidak hirarkis kemungkinannya mengembangkan hubungan yang organisatoris yang tidak hanya mengizinkan tetapi juga mendukung pengembangan anggota otonomi yang individu melampaui antar individualisme yang kompetitif dan bersama mencari suatu solusi dengan menghindari individu yang melampaui kebutuhan dan permintaan suatu sistem sosial.

Menurut sejarah, jenis tidak hirarkis yang organisasinya diuraikan dalam beberapa bagian yaitu :

1. Gabungan kelompok otonomi.
Didalam kelompok jenis ini semua anggota mampu untuk menyelesaikan segala tugas anggota kelompok menjadi ekwipotensial, tidak mempunyai suatu kepemimpinan khusus. Karakteristik yang khusus untuk jenis organisasi ini adalah tidak mempunyai struktur spesifik, tetapi dapat mengambil struktur manapun yang temporer dihakimi oleh anggota yang sesuai disetiap waktu. Tidak ada kebutuhan untuk semua anggota yang bekerja sama untuk membuat keputusan dari kelompok. Masing-masing kelompok melakukan pekerjaan secara individu didalam tiap bagian. Bagaimanapun kebutuhan adalah aktivitas individu kelompok yang tinggal secara langsung.
2. Di dalam suatu matriks masing-masing anggota menggolongkan dan mempunyai suatu fungsi yang special dan mempunyai kemampuan dengan anggota kelompok yang lain. Suatu variasi struktur alternative yang besar dapat dihasilkan dan digunakan untuk kebutuhan tugas. Karakteristik yang khusus untuk kelompok acuan adalah bahwa prinsip desain yang terkait tidak ada batasan yang dilakukan ukuran kelompok itu. Sejauh ini tidak ada pengalaman yang praktis sejauh ini mungkin membatasi suatu ukuran kelompok. Prinsip desain untuk organisasi jenis ini pada awalnya secara teoritis dirumuskan, dan hanyalah suatu implementasi yang telah dilaksanakan diatas sebuah kapal. Ini tidak berarti bahwa acuan kelompok yang hidup dimasa lampau tidak ada artinya. Suatu studi terbaru telah menunjukkan bahwa sebagian

dari karakteristik suatu organisasi matriks dan meningkatkan beberapa cabang perbankan.

3. Suatu jaringan kelompok dapat diuraikan seperti kelompok otonomi secara normal dalam suatu individu yang kecil, dan mereka jarang bersama-sama sebagai kelompok yang dihubungkan dalam suatu pekerjaan yang komunikasinya secara langsung. Suatu kelompok otonomi disisi lain anggotanya bekerja secara normal satu sama lain dengan tipe jaringan kerjanya muncul pada situasi kerja yang sementara untuk periode yang pendek, dan kapan saja kelompok itu dibagi menjadi lebih kecil dalam menyelesaikan tugasnya.

Karakteristik dasar suatu jaringan adalah pemeliharaan tentang korelasi jangka panjang yang memudahkan untuk diarahkan agar mendapat hasil yang baik. Proyek organisasi jenis ini secara khas ditemukan dan dibentuk yang mapan. Sebagai suatu organisasi menyediakan otonomi yang maksimum dari anggota individu yang konsisten, dengan beberapa keadaan yang secara optimal yang pantas untuk mencapai suatu tujuan.

Ada beberapa pertimbangan, mengapa organisasi jenis itu cenderung untuk tinggal secara relative dan mengalami periode yang tumpang tindih. Ambil suatu kasus jaringan ilmuwan sebagai contoh adalah :

1. Mungkin komunikasi ini adalah literatur yang awalnya tersedia tetapi tidak ada yang kelihatan aktif untuk menjawabnya.
2. Tujuan boleh dimulai apabila alat implementasi dapat disebutkan satu persatu dan yang belum jelas, bersifat sementara kepada anggota jaringan mereka. Komitmen dan tugas anggota jaringan yang dihubungkan kearah klarifikasi hingga tercapai tujuannya.
3. Suatu web tentang korelasi direktif sering digunakan dan juga diperkenalkan kepada

peserta dalam strukturnya bila melihat peristiwa yang sudah lalu dan bukan sekedar informasi yang mudah dan mengalir pada jaringan tersebut.

Jenis proses yang terjadi adalah bahwa kontribusi anggota adalah mungkin dikenali sebagai suatu langkah yang inovatif oleh anggota B dan mampu mengambil pekerjaannya lebih lanjut. Dengan cara ini suatu proses kumulatif didalam jaringan boleh mendorong ke arah suatu pendekatan baru, suatu masalah yang mana suatu produk dapat digabungkan dalam kelompok itu. Pada waktu yang sama mereka menunjukkan diri dan memodifikasi untuk menjadi sebuah tabung. Ketidak hadirannya status individu dengan anggota individu adalah suatu faktor kritis yang tidak produktif.

Dengan cara ini fungsi utama suatu jaringan adalah pengembangan dan pemeliharaan suatu proses belajar, dan produktivitasnya tergantung pada pengembangan ketrampilan tentang anggotanya.

Keduanya berujud tugas, gaya organisasinya dan proses jaringan kerjanya berfungsi untuk mendapatkan suatu organisasi yang hirarkis birokratis. Walaupun keberadaan jaringan kelompok mereka diatas beberapa tingkat pada prinsipnya mereka mempunyai sistem yang temporer. Dalam hal ini institusi yang berbeda boleh menjadi suatu fungsi yang dihubungkan dengan organisasi berikutnya. Suatu kelompok jaringan tugasnya akan selesai apabila diubah menjadi ketetapan baru untuk masyarakat yang professional.

Masing-masing jenis organisasi yang dibahas, apakah dapat ditingkatkan sehingga dicapai implementasi. Kita dapat mengambil contoh untuk dikembangkan prinsip disain ini dan gaya dasar dari fungsi organisasi.

JENIS ORGANISASI KELOMPOK

HIRARKIS BURCRAUCATIC		GABUNGAN OTONOMI
Tugas Struktur	Produk tugas (P) memeriksa proses (π) dan input status (I) diberi oleh berapa jenis $\pi(I)$ $\rightarrow P$ format yang mengasumsikan untuk menjadi format yang ada kaitannya dengan norma-norma dan aturan.	Produk ditetapkan. Negara masukkan satu perstu prosedur bukanlah suatu pilihan dan keperluan yang ada. $?(I) \rightarrow P$

HIRARKIS BURCRAUCATIC		GABUNGAN OTONOMI
Tugas kemampuan Dari daerah yang luas	Seorang lelaki khusus untuk satu tugas	Masing-masing orang tugas.
Struktur organisasi	Hubungan struktur organisasi ditetapkan tunggal	Dapatkah mengangkat suatu jenis struktur organisasi manapun.
Prinsip dasar dari organisasi	Prinsip dasar yang berhubungan dan aktivitas organisasi dari anggota yang dekat diatur oleh program aktivitas yang ditetapkan oleh para penguasa berdasarkan norma.	Kemudahan pemberian timbale balik dari anggota yang berdekatan didalam interaksi langsung satu sama lain untuk tanggung jawab bersamaan. Korelasi jangka pendek ketika anggota bekerja didalam bagian yang lebih kecil.
Dapat dekerjakan dengan luas	Mungkin tidak ada ukuran pembatasan yang diberikan.	Satuan anggota kelompok ekonomi yang mungkin dihubungkan secara bergiliran. Penggunaan yang mungkin untuk jenis organisasi ini yang skalanya lebih besar lebih lanjut untuk perlu diselidiki.

MATRIKS	JARINGAN
Mungkin ada beberapa produk $I \rightarrow P$ atau $(?) \rightarrow P$ memeriksa prosedur dan masuk kebutuhan yang tidak ditetapkan.	Hasil awal tidaklah ditetapkan dalam terminologi operasional $(?) \rightarrow ?$ untuk mencapai suatu tugas struktur yang disebutkan satu persatu.
Masing-masing orang mempunyai suatu tugas khusus bersama-sama dengan kemampuan bersama anggota lain.	Terjadinya tumpang tindih kemampuan dengan anggota.
Suatu struktur dasar diberi pola teladan dengan kemampuan hanya didalam variasi yang mengangkat suatu struktur.	Satuan anggota boleh terlibat dalam proyek dan bekerja sama untuk periode yang lebih panjang atau lebih pendek. Struktur diberi oleh korelasi direktif.
Antara kelompok gabungan dan jaringan bekerja sebagian besar dalam suatu bagian dan pola teladan dari kerja sama atas tugas yang lebih sedikit diambilnya.	Korelasi yang direktif jangka panjang dari anggota dihapuskan dan saling ketergantungan.
Pada prinsipnya tidak ada batas ukuran acuan matriks dan bagaimanapun permasalahan dalam kelangsungan hidup belum terselidiki. Ditingkat berikutnya suatu acuan matriks dimana kesatuan organisasi adalah komponen yang nampak dan nyata	Kelompok jaringan terbatas dalam ukuran pada suatu jaringan sangat nampak. Pemanfaatan yang utama organisasi jenis ini berada dalam pengembangan dan pemeliharaan dari korelasi organisasi yang direktif dan melibatkan suatu proses perubahan jangka panjang.

HIRARKIS BURCRAUCATIC		GABUNGAN OTONOMI
Mengikuti kepatuhan	Lingkungan hirarkis yang birokratis berasumsi adalah bahwa lingkungan pantas tidaknya mencakup manusia dan harus dikonversi dalam suatu format yang sangat dapat direncanakan.	Gabungan otonomi yang sedang berakhir, hubungannya boleh tetap pada kondisi operasional yang dasarnya harus ada variasi. Pada waktu yang sama kelompok otonomi mempunyai suatu kapasitas ykedua-duanya yang organisatoris dan teknik belajar.
Jenis ini pada table 1 memberi suatu ikhtisar yang bersifat sementara dari karakteristi organisasi		yang tidak hirarkis dalam suatu ukuran kelompok. Salah satu perbedaan antara format yang tidak

hirarkis birokratis dasar organisasi akan dilihat adanya fakta bahwa organisasi keberibadian didasarkan pada prinsip tentang struktur tunggal, masing-masing format organisasi yang tidak hirarkis mempunyai kapasitas yang berfungsi untuk bermacam-macam struktur. Masalah sekarang untuk menyelidiki suatu prinsip dapat dijalankan unit sosial yang lebih besar. Ada dua arah untuk melanjutkannya :

1. Jika suatu perubahan skala terjadi ada kaitannya dalam pertumbuhan, kemudian dikembangkan organisasi hirarkis birokratis yang lebih besar dengan jenis organisasi yang komponennya sama. Adalah mungkin dikatakan suatu jaringan alternative

MATRIKS	JARINGAN
<p>Kondisi-kondisi seperti itu tujuannya perlu dicapai dalam suatu cara yang telah dikoordinir. Pada waktu yang bersamaan suatu pergeseran bertujuan agar dapat berada didalam kemampuan yang dapat beradaptasi mencakup perubahan dasar format yang organisatoris itu. Organisasi matriks menyediakan suatu timbangan antara structural dan fleksibilitas.</p>	<p>Didalam kelompok jaringan yang asli mereka telah mapan untuk mengerjakan permasalahan di luar itu. Sekarang keterkaitan mereka berada di dalam lingkungan yang bergolak. Struktur kestabilan mereka berada di dalam korelasi direktif. Organisasi matriks adalah sesuai dengan tugas produksi. Organisasi jaringan adalah sesuai ketika sejumlah organisasi berbeda menjadi yang dilibatkan didalam suatu proses perubahan jangka panjang dan berlanjut. Karakteristik dasar mereka adalah bahwa fungsi riset yang dibubarkan dan disatukan dalam organisasi itu. Langkah tradisional ini dari akademis dan riset dengan mendirikan hak milik eksklusif dan fungsi riset yang tidak sesuai lagi.</p>

2. Unsur acuan matriks atau jaringan sebagai ganti individu menjadi kesatuan organisasi dari jenis yang berbeda.

Pengalaman yang ada sejauh ini dengan memanfaatkan kelompok otonomi ketika membangun suatu unit yang lebih besar. Di sana memperlihatkan dua permasalahan yang ada yaitu :

1. Kebutuhan anggota yang mampu untuk menyelesaikan semua tugas untuk membatasi ukuran dari unit individu.
2. Sebagian besar diterapkan dalam stuktur tentang contoh organisasi yang hirarkis yang ada secara rinci di bagian atas berubah perencanaan dengan begitu sedikitnya membangun ke dalam suatu konteks secara parsial.

Pendekatan yang dilakukan secara rinci sesuai dengan unit yang besar-besaran adalah suatu jaringan organisasi. Pendekatan jenis ini kenyataannya digunakan dari Norwegia Yaitu demikratisasi pekerjaan perancang. Untuk mengetahui apa artinya diperlukan suatu gambaran disekelilingnya.

Jaringan organisasi caranya hampir sama dengan kelompo proyek digunakan untuk menerapkan perubahan disuatu tempat. Dalam hal ini mereka berfungsi sebagai adaptasi suatu struktur yang birokratis. Gaya mereka berfungsi sebagai organisasi tidak hirarkis yang sungguh berbeda.

Suatu contoh adalah jenis organisasi yang telah meningkatkan dalam suatu proyek yang terkait dengan suatu format organisasi yang baru pada kapal dagang yang pada awalnya mempunyai kaitan dengan pengembangan dari suatu model otonomi yang menggolongkan, mengembangkan suatu acuan matriks kelompok para petugas. Suatu perubahan dari jenis ini memerlukan proses suatu perubahan didalam organisasi yang perubahannya melibatkan pendidikan dalam sertifikasi dan peraturan yang diubah dalam struktur serikat buruh dan berfungsi dalam proses dan arah disain secara ilmu bagngunan teknologi dan melibatkan peneliti.

Proses implementasi yang melibatkan didalam gaya berfungsi dari tiap organisasi yang konstituen dan juga dalam hubungan mereka satu sama lain tepat sama halnya yang diuraikan sebelumnya untuk kelompokn jaringan yang kecil.

Proyek itu dibentuk lebih mapan. Tujuan untuk dicapai akhirnya tidak bisa pada awalnya ditetapkan secara detail. Proyek sedemikian rupa hingga tidak ada organisasi yang sendirinya dapat

pergi, karena dihubungkan pada organisasi lain yang dilibatkan oleh saling ketergantungan didalam perubahan proses. Perbedaan yang utama dibandingkan dengan kelompok jaringan yang informal adalah bahwa selagi hubungan saling ketergantungan hasil area yang belakangan saling ketergantungan selektif, struktur awal hubungan saling ketergantungan alami dan organisasi lingkup yang terkait untuk langkah-langkah penyelidikan didalam arah perubahan diterima, suatu wakil panitia telah dibentuk yang kemudian mendasari inti yang formal dari suatu kelompok jaringan pengembangan.

Mulai dengan langkah-langkah penyelidikan untuk berubah organisasi itu di atas kapal, merancang kapal untuk fasilitas sementara untuk pendidikan para petugas tambahan untuk suatu organisasi matriks yang diperlukan. Untuk persetujuan yang lebih lanjut suatu struktur baru untuk pendidikan yang telah mempengaruhi alur karir dan kebutuhan sertifikasi. Apa yang menjadi kelihatan, sekarang adalah bahwa selagi harus direkrut via departemen dari mana anggota acuan matriks digolongkan. Untuk menerapkan suatu perluasan format organisasi yang baru, apa yang perlu untuk diselidiki dilangkah berikutnya adalah keperluan didalam organisasi pada kantor pusat dan pengembangan tentang jenis baru. Hubungan antar kantor pusat dan kapal. Pada waktu yang sama kirim personil yang telah dilibatkan didalam perancangan ruang tempat tinggal baru yang telah menjadi implementif yang menyediakan warung minum dan warung makan untuk total anak kapal, dan suatu kenaikan dan persamaan fasilitas pondok, dengan begitu memindahkan suatu pendukung yang tradisional struktur status hirarkis terbagi lebih awal.

Perluasan banyaknya proyek kapal pada waktu yang sama mendorong suatu jaringan difusi antar pengusaha kapal yang berbeda.

Pada langkah berikutnya, suatu kebutuhan dapat berubah dalam serikat buruh, yang sekarang didasarkan pada peranan pekerja yang tradisional, yang terkenal.

Adalah berarti suatu gambaran yang luas didalam kasus saat ini, bahwa obyek awal perubahan menjadi langkah berikutnya yang bermaksud untuk perubahan bentuk sistem sosial yang lebih besar itu. Masing-masing peserta organisasi bias berubah diri secara adaptif didalam hubungan peserta organisasi lain.angsur mengembangkan pabrik korelasi direktif. Masing-masing langkah implementasi menjadi tunduk pada evaluasi, dan setelah langkah baru pemain depan boleh menjadi

kelihatan dan tunduk kepada explorasi. Di dalam ini lanjutan belajar adalah suatu harga yang hasilnya empiris. Apa yang ditemukan disini adalah suatu alternative, mungkin dengan cara tradisional menuju keberhasilan perubahan sosial, apapun juga tujuan yang idealistis oleh gaya implementasi, mereka memelihara dan diberi bentuk yang mapan dan paling buruk menambahkan daya gerak kepada perluasan dan pemeliharaan birokratis atau otoriter sosial.

Suatu perluasan matriks struktur kepada tingkat yang lebih tinggi berikutnya menjadi mungkin jika kita mempunyai sat organisasi dengan masing-masing tugas yang spesialis, tetapi dengan beberapa kemampuan yang dapat menghubungkan lebih kecil, dan pergeseran bagian-bagian di dalam menyelesaikan tugas mereka. Itu akan nampak didalam suatu organisasi matriks, jenis otonomi kelompok akan mempunyai suatu konteks yang lebih sesuai, bahwa mereka dapat mengambil langkah suatu peran serta yang aktif didalam suatu konteks organisasi yang lebih besar.

ULASAN

ANALISA PROSES HIRARKI (APH)

Analisa proses hirarki (APH) merupakan satu model yang fleksibel yang memungkinkan pribadi-pribadi atau kelompok-kelompok untuk membentuk gagasan-gagasan dan membatasi masalah dengan membuat asumsi (dugaan) mereka sendiri dan menghasilkan suatu proses yang diinginkan bagi mereka. (Saaty L. Thomas, *Decision Making for Leaders*)

Dalam pengambilan keputusan hal yang perlu diperhatikan adalah pada saat pengambilan data, dimana data ini diharapkan dapat mendekati nilai yang sesungguhnya. Derajat kepentingan pelanggan dapat dilakukan dengan pendekatan perbandingan berpasangan sering digunakan untuk menentukan kepentingan relatif dari elemen-elemen dan kriteria-kriteria yang ada.

Perbandingan berpasangan tersebut diulang untuk semua elemen dalam tiap tingkat. Elemen dengan bobot paling tinggi adalah pilihan kepuasan yang layak dipertimbangkan untuk diambil. Untuk setiap kriteria dan alternative, kita harus melakukan perbandingan berpasangan yaitu

menbandingkan setiap elemen dengan elemen yang lainnya pada setiap tingkat hirarki secara berpasangan sehingga didapat nilai tingkat kepentingan elemen dalam bentuk pendapat kualitatif.

TEORI HIRARKI DAN STRUKTUR LANSEKAP

- Hirarki merupakan teori yang sangat bermanfaat bagi ekologi lansekap, dimana paradigma hirarki menjelaskan bagaimana lokalisasi komponen-komponen yang berbeda pada suatu skala tertentu memiliki hubungan dengan komponen-komponen lainnya yang terlihat pada skala resolusi yang berbeda.
- Teori hirarki mempertimbangkan sebuah sistem komponen dari sistem yang besar, dan dikomposisikan dalam subsistem yang ada. Klasifikasi lansekap adalah suatu contoh sebuah kerangka hirarki, mulai dari ekotipe, mikro, meso, makro dan megachore. Aliran sungai merupakan suatu sistem hirarki, yang kompleks adalah bagian dasar dari komponen hirarki. Semakin banyak komponen yang tercakup dalam sebuah sistem, akan semakin kompleks sistem tersebut. (Ferina 1998).

METODE DALAM EKOLOGI LANSEKAP

Terdapat sejumlah cara untuk mengukur beberapa hal pokok yang mendukung sebuah perencanaan lansekap. Pendekatan lansekap ini sangat bervariasi, sehingga tidak mungkin membahasnya secara keseluruhan dan mengacu kepada metodologi standart. Kebanyakan pendekatan itu berasal dari geostatistik, perilaku ekologi dan sebagainya.

Cara-cara paling banyak untuk menjelaskan kerumitan suatu lansekap adalah pencitraan sistem informasi geografi. Statistik ruang dan geometri per bagian, peta-peta, foto udara dan citra satelit biasanya dilakukan sebelum dan sesudah suatu lahan dicatat atau didata. Namun hal tersebut banyak mengalami penyimpangan yang disebabkan oleh waktu, resolusi, dan kualitasnya.

Tiap ilmu mempunyai cara-cara sendiri dalam memecahkan yang masalah-masalah termasuk alapangan pekerjaan. Demikian halnya dengan arsitektur lansekap mempunyai cara bekerjanya sendiri. Bahwa cara yang dipergunakannya oleh ilmu tersebut seringkaliberubah-ubah. Dari uraian perihal cara-cara penelitian yang dilakukan ilmu arsitektur lansekap itu dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa untuk memahami proses-proses yang terjadi atau mungkin akan terjadi diperlukan pengetahuan tentang teori dan metode-metode dari ilmu ekologi.

KESIMPULAN

- Untuk menyelesaikan masalah kita harus memahami dulu pokok permasalahan yang akan diselesaikan.
- Kita harus dapat menentukan tujuan yang ingin dicapai, kriteria-kriteria yang akan digunakan untuk menentukan pilihan serta alternative-alternatif yang akan dipilih.
- Menurut Saaty, dalam praktek tidak ada prosedur untuk membangkitkan tujuan, kriteria aktifitas yang dilibatkan dalam suatu hirarki bahkan dalam sistem yang lebih umum. Hal yang bias kita lakukan hanyalah memahami literature untuk memperkaya ide, atau dengan berdiskusi guna mendapatkan semua konsep yang relevan dengan permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Bambang permadi, AHP Pusat Antar Universitas-Studi Ekonomi, UI, Jakarta 1992
2. Mesarovic, M.D. Macko, D, and Takahara, Y, (1970), Theory of Hierarchical Multi-level Systems, New York, Academic Press.
3. The concept of directive correlation was
4. Getuk (30 Nov 06)
5. Systems thinking vol 2