



Analisis Pengembangan Organisasi Dengan Pendekatan Diagnonsis Model 7S McKinsey Lembaga Sosial Di Bekasi

Siti Aisyah¹, Risma Febrina Falasimo², Cindy Carolin³, Wustari L. Mangundjaya⁴

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, 202210515037@mhs.ubharajaya.ac.id

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, 202210515012@mhs.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, 202210515090@mhs.ubharajaya.ac.id

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: 202210515037@mhs.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: This study examines organizational development at organizational social in Bekasi by integrating the 7S McKinsey. Using a descriptive-analytical survey approach, data were collected from 82 employees out of an estimated population of 254 across multiple work units. The instruments included a McKinsey 7S questionnaire to assess internal alignment across strategy, structure, systems, shared values, style, staff, skills, and management policy. Results show that teamwork cohesion and service quality are key strengths, while cross-unit coordination and unequal access to training are prominent weaknesses. Within the 7S elements, skills (mean 3.41) and leadership style (mean 3.39) scored highest, whereas structure and systems (both mean 3.17) require improvement. These findings suggest prioritizing coordination mechanisms, process standardization, and equitable needs-based training to enhance internal alignment and organizational adaptability, particularly amid workload constraints and digitalization demands.

Keyword: *Organizational Diagnosis, 7S McKinsey, Organizational Development, Human Resource Management*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis organisasi melalui pendekatan diagnosis Model 7S McKinsey pada lembaga sosial di Bekasi. Studi menggunakan pendekatan deskriptif-analitis dengan metode survei terhadap 82 karyawan dari total sekitar 254 karyawan yang bekerja di berbagai kelompok kerja (pokja). Instrumen berupa kuesioner 7S McKinsey untuk menilai keselarasan elemen internal (*strategy, structure, systems, shared values, style, staff, skills*) dan kebijakan manajemen. Hasil menunjukkan kekuatan utama berada pada kekompakkan kerja dan kualitas layanan, sedangkan kelemahan dominan adalah koordinasi lintas pokja serta ketidakmerataan pengembangan kompetensi. Pada 7S, aspek skills (mean 3,41) dan style/kepemimpinan (mean 3,39) merupakan yang tertinggi, sementara structure dan systems (masing-masing mean 3,17) memerlukan penguatan. Temuan 7S mengindikasikan perlunya intervensi pengembangan organisasi yang menekankan perbaikan mekanisme koordinasi, standardisasi proses kerja, serta pemerataan program pelatihan

berbasis kebutuhan, agar keselarasan internal meningkat dan organisasi lebih adaptif menghadapi tantangan eksternal, terutama beban kerja dan tuntutan digitalisasi.

Kata Kunci: Diagnosis Organisasi, 7S *McKinsey*, Pengembangan Organisasi, Manajemen SDM

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dirasakan oleh organisasi sektor swasta ataupun sektor publik yang menuntut agar mampu beradaptasi secara terus-menerus dalam mengikuti setiap perkembangan zaman di mana organisasi dapat tetap efektif untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks organisasi saat ini, perubahan tidak hanya bersifat pilihan namun keharusan yang menetukan keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Hal tersebut membuat organisasi tidak hanya dituntut memiliki strategi yang tepat tetapi harus memastikan bahwa elemen internal di organisasi harus saling mendukung pada perubahan lingkungan sehingga pentingnya upaya dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas dengan adanya pengembangan organisasi.

Pengembangan organisasi ialah suatu upaya terencana yang dilakukan di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi agar mencapai sasaran yang strategis. Dengan demikian, pengembangan organisasi tidak hanya berfokus pada perubahan struktur, iklim, maupun budaya organisasi, tetapi juga mencakup upaya mengidentifikasi dan mengoptimalkan kinerja pegawai yang kompeten (Mangundjaya & Hutapea, 2025). Pengembangan di suatu organisasi lebih berfokus pada perubahan berencana sehingga adanya proses berkelanjutan yang melibatkan seluruh sumber daya manusia seperti pimpinan dan pegawai. Ketika elemen internal organisasi dikembangkan secara konsisten dan selaras, hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi organisasi, antara lain terbangunnya hubungan kerja yang lebih efektif antara pimpinan dan pegawai, terciptanya komunikasi yang efektif dan dua arah antara individu dan kelompok, serta meningkatnya kerja sama dalam organisasi (Hakim & Sujudi, 2024).

Strategi pengembangan organisasi dapat dikatakan efektif serta bagus saat organisasi mampu untuk menyesuaikan empat poin seperti misi organisasi, kompetensi pegawai, kapasitas pegawai dan lingkungan organisasi (Gistituati, 2021). Namun, dalam praktiknya, organisasi sering kali menghadapi berbagai kendala akibat ketidaksesuaian antara strategi yang dirancang dengan pelaksanaannya di lapangan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh struktur organisasi yang belum sepenuhnya mendukung alur kerja, keterbatasan kompetensi pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, serta koordinasi antarbagian yang belum optimal. Permasalahan organisasi yang kompleks serta saling berkaitan, sehingga pengembangan organisasi dilakukan dengan adanya pendekatan melalui analisis yang sistematis untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal organisasi secara menyeluruh. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menganalisis kondisi internal organisasi secara komprehensif adalah Model 7S *McKinsey*. Model ini menilai tingkat keselarasan organisasi melalui tujuh elemen yang saling terkait, yaitu strategy, structure, systems, shared values, style, staff, dan skills, yang secara bersama-sama memengaruhi efektivitas kinerja dan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan (Fauzan & Purwanti, 2023).

Mangundjaya (2020) menjelaskan bahwa Model 7S *McKinsey* merupakan alat diagnosis organisasi yang efektif untuk memahami kondisi internal organisasi secara komprehensif. Model ini menekankan bahwa ketidaksesuaian antar elemen internal dapat menghambat efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi, sementara keselarasan antar elemen tersebut akan mendukung kinerja SDM serta kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan. Dengan demikian, 7S tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga

sebagai dasar dalam perumusan rekomendasi pengembangan organisasi dan SDM secara terintegrasi.

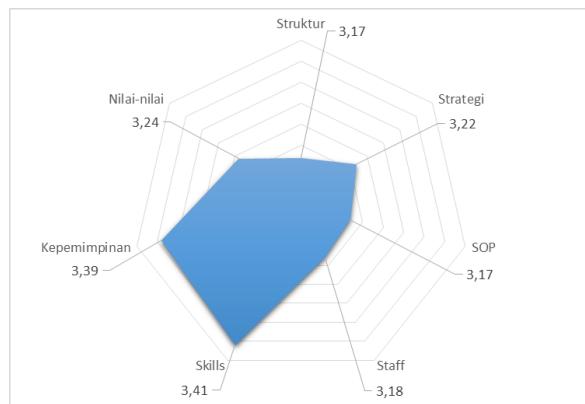
Penelitian terkini Wiwoho et al (2025) juga menunjukkan bahwa penerapan Model 7S *McKinsey* mampu memberikan gambaran kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan dan perbaikan internal. Studi yang dilakukan oleh Wiwoho et al (2025) menemukan bahwa keselarasan elemen-elemen 7S berpengaruh signifikan terhadap efektivitas perubahan dan kinerja organisasi, khususnya pada sektor pelayanan publik. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengembangan yang telah dilakukan oleh organisasi sosial di Kota Bekasi dengan tujuh elemen *McKinsey* sehingga peneliti dapat mengetahui apa saja yang masih terkendala dan menjadi kelemahan pada setiap komponen 7S sehingga hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mengelola sumber daya manusia dengan merancang strategi yang lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-analitis dengan metode survei untuk menggambarkan tingkat keselarasan elemen internal organisasi berdasarkan Model 7S. *McKinsey* Pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan untuk memperoleh gambaran objektif mengenai persepsi karyawan terhadap kondisi internal organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia, mengacu pada prinsip penelitian kuantitatif deskriptif (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Lembaga Sosial X di Bekasi yang berjumlah sekitar 254 orang. Sampel penelitian terdiri atas 82 karyawan dari berbagai kelompok kerja yang dipilih secara purposive, dengan pertimbangan keterlibatan langsung responden dalam pelaksanaan tugas dan sistem kerja organisasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan kerangka Model 7S *McKinsey* untuk menilai persepsi responden terhadap tujuh elemen internal organisasi, yaitu *strategy*, *structure*, *systems*, *shared values*, *style*, *staff*, dan *skills*. Kuesioner ini digunakan untuk mengidentifikasi tingkat keselarasan antar elemen internal yang berperan dalam mendukung efektivitas kinerja dan pengembangan organisasi. Data dianalisis secara deskriptif melalui perhitungan nilai rata-rata (mean) pada setiap elemen 7S *McKinsey* untuk menggambarkan tingkat keselarasan internal organisasi. Hasil analisis selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam merumuskan rekomendasi pengembangan organisasi yang berorientasi pada penguatan elemen internal dan peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi internal organisasi Lembaga Sosial X di Bekasi berdasarkan Model 7S. *McKinsey* Analisis dilakukan terhadap tujuh elemen internal organisasi, yaitu *strategy*, *structure*, *systems*, *shared values*, *style*, *staff*, dan *skills*, menggunakan pendekatan deskriptif melalui perhitungan nilai rata-rata (mean) dari persepsi responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh elemen 7S *McKinsey* berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi, yang mengindikasikan bahwa secara umum kondisi internal organisasi telah berjalan dengan baik. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada elemen *skills* (mean = 3,41), diikuti oleh *style* atau gaya kepemimpinan (mean = 3,39). Sementara itu, elemen *structure* dan *systems* memperoleh nilai rata-rata paling rendah dibandingkan elemen lainnya, masing-masing sebesar 3,17.

**Gambar 1. Hasil Analisis Model 7S McKinsey**

Hasil analisis menggunakan Model 7S *McKinsey* menunjukkan bahwa seluruh elemen internal organisasi Lembaga Sosial X di Bekasi berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum kondisi internal organisasi telah berjalan dengan baik dan relatif selaras dalam mendukung pelaksanaan tugas serta pencapaian tujuan organisasi.

1. Elemen *strategy* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,22. Hasil ini menunjukkan bahwa strategi organisasi telah disusun secara jelas dan terarah serta dipahami oleh karyawan sebagai pedoman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kerja. Strategi yang dipersepsikan positif oleh responden mencerminkan bahwa arah kebijakan organisasi telah mampu memberikan panduan yang cukup jelas dalam menghadapi tantangan dan dinamika lingkungan organisasi.
2. Pada elemen *structure*, nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,17. Temuan ini menunjukkan bahwa pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam organisasi telah berjalan dengan cukup baik. Sehingga nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan elemen lainnya mengindikasikan masih adanya ruang perbaikan, khususnya terkait alur komunikasi dan koordinasi antar unit kerja yang belum sepenuhnya optimal.
3. Elemen *system*, yang direpresentasikan melalui penerapan standar operasional prosedur (SOP), juga memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa prosedur dan proses kerja telah diterapkan sebagai pedoman operasional organisasi secara cukup konsisten. Meskipun demikian, hasil ini juga mengindikasikan perlunya penyempurnaan berkelanjutan agar sistem kerja dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi secara lebih optimal.
4. Elemen *shared values* memeroleh nilai mean sebesar 3,24. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai inti organisasi telah dipahami dan dijadikan pedoman perilaku oleh karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Nilai-nilai bersama tersebut berperan dalam membentuk budaya kerja dan menjadi dasar dalam pelaksanaan pelayanan publik di lingkungan STPL.
5. Elemen *style* atau gaya kepemimpinan memeroleh nilai rata-rata sebesar 3,39. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dinilai positif oleh karyawan, khususnya dalam memberikan arahan, motivasi, serta dukungan kerja. Gaya kepemimpinan ini dipersepsikan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendukung keterlibatan karyawan dalam organisasi.
6. Pada elemen *staff*, nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,18. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi sumber daya manusia, termasuk kualifikasi dan kompetensi karyawan, berada pada kategori baik. Meskipun demikian, hasil ini juga mengindikasikan masih adanya ruang untuk pengembangan sumber daya manusia guna mendukung peningkatan kinerja dan adaptasi organisasi secara berkelanjutan.

7. Elemen *skills* memeroleh nilai mean tertinggi, yaitu sebesar 3,41. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki tingkat kompetensi yang relatif kuat dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai lembaga sosial. Tingginya skor pada elemen *skills* mengindikasikan bahwa keterampilan karyawan telah selaras dengan tuntutan program kerja yang bersifat strategis dan berorientasi pada pelayanan kemanusiaan. Temuan ini menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia dalam organisasi telah mendukung implementasi strategi dan sistem kerja, sehingga berkontribusi terhadap efektivitas pelaksanaan program organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan utama internal Lembaga Sosial X terletak pada elemen *skills* dan *style*. Tingginya nilai pada elemen *skills* mengindikasikan bahwa organisasi memiliki kapasitas kompetensi yang kuat dalam menjalankan pelayanan sosial. Dalam kerangka 7S *McKinsey*, keterampilan merupakan salah satu elemen kunci yang mencerminkan keunggulan kompetitif organisasi, sehingga keberadaan SDM yang kompeten menjadi modal penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Selain itu, nilai tinggi pada elemen *style* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Lembaga sosial X berperan signifikan dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kerja berkontribusi terhadap meningkatnya keterlibatan dan komitmen karyawan. Temuan ini sejalan dengan konsep 7S *McKinsey* yang menekankan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi perilaku karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa elemen *structure* dan *systems* memiliki nilai rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan elemen lainnya. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi ketidakseimbangan antar elemen internal organisasi. Dalam perspektif *McKinsey 7S*, keselarasan antar elemen merupakan prasyarat utama efektivitas organisasi. Struktur organisasi yang belum sepenuhnya optimal dan sistem kerja yang masih memerlukan penyempurnaan dapat menjadi faktor penghambat dalam memaksimalkan potensi SDM dan kepemimpinan yang telah kuat. Berdasarkan hasil analisis pada elemen *shared values* yang memperoleh skor relatif tinggi menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi telah terinternalisasi dengan baik dan menjadi landasan perilaku kerja karyawan. Nilai-nilai bersama ini berperan sebagai perekat yang menghubungkan elemen keras (*strategy*, *structure*, dan *systems*) dengan elemen lunak (*style*, *staff*, dan *skills*). Dengan demikian, *shared values* menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi perilaku dan budaya kerja organisasi.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Lembaga sosial X tersebut berada pada kondisi internal yang relatif baik dengan kekuatan utama pada kompetensi SDM dan kepemimpinan. Sehingga untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara berkelanjutan, diperlukan penguatan dan penyelarasan lebih lanjut pada aspek struktur dan sistem kerja. Penyelarasan tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan integrasi antar elemen 7S *McKinsey* sehingga organisasi mampu bekerja secara lebih efektif, efisien, dan adaptif dalam menghadapi tantangan pelayanan publik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi pelayanan Lembaga sosial X di Bekasi secara umum memiliki kondisi internal yang baik berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Kekuatan utama terletak pada aspek *skills* yang mencerminkan kompetensi karyawan yang memadai, serta *style*/kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim kerja kondusif. Elemen *shared values* dan *strategy* juga menunjukkan pemahaman yang baik terhadap nilai inti dan arah organisasi, dan *staff* cukup kompeten serta didukung oleh pengelolaan SDM yang cukup efektif. Sementara itu, elemen *structure* dan *systems* menjadi poin yang memerlukan perhatian lebih, terutama terkait koordinasi lintas unit kerja dan standardisasi proses operasional. Integrasi hasil analisis mengkonfirmasi bahwa ketidakseimbangan pada

struktur dan sistem dapat menghambat optimalisasi potensi kekuatan internal serta adaptasi terhadap tantangan eksternal seperti beban kerja dan digitalisasi. Secara keseluruhan, keselarasan antar elemen pada Lembaga sosial X di Bekasi sudah cukup baik, namun perlu penyempurnaan berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan memastikan keberlanjutan pelayanan publik yang berkualitas.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah saran yang dapat diambil untuk pengembangan organisasi di Lembaga sosial X: Perbaiki mekanisme koordinasi pada struktur organisasi: Buat saluran komunikasi yang lebih terstruktur antar kelompok kerja, seperti rapat koordinasi berkala atau platform kolaborasi digital untuk memudahkan pertukaran informasi. Standarisasi dan pembaruan sistem kerja: Evaluasi dan sesuaikan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara berkala agar sesuai dengan kebutuhan terkini, serta pastikan penerapannya konsisten di seluruh unit kerja. Pemerataan program pengembangan kompetensi: Desain program pelatihan yang berbasis kebutuhan masing-masing unit kerja untuk mengatasi ketidakmerataan pengembangan kapasitas karyawan, dengan fokus pada peningkatan keterampilan yang mendukung digitalisasi pelayanan.

Integrasi antara elemen keras dan lunak: Gunakan nilai-nilai inti organisasi sebagai dasar dalam menyusun perbaikan struktur dan sistem, agar setiap perubahan tetap selaras dengan budaya kerja yang telah terbentuk. Monitoring dan evaluasi berkelanjutan: Lakukan pemantauan serta evaluasi secara berkala terhadap keselarasan elemen 7S dan faktor eksternal dengan menggunakan pendekatan yang sama, guna memastikan bahwa langkah-langkah perbaikan tetap relevan dan efektif.

REFERENSI

- Fauzan, A., dan Purwanti, W. (2023). Penerapan strategi model 7s *McKinsey* (studi pada sekolah tinggi ilmu ekonomi swadaya). *Jurnal Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, 30(1), 63–75.
- Gistituati, N. (2021). Perilaku dan pengembangan organisasi pendidikan (cross cultural and global approaches to change management). *Jurnal Studi Dan Pembelajaran*, 4(3), 582–587.
- Hakim, L., dan Sujudi, M. (2024). Perubahan dan pengembangan organisasi sudut pandang manajemen organisasi. *Jurnal of Law and Administrative Science*, 2(1), 32–44. <https://doi.org/10.33478/jlas.v2i1.17>
- Mangundjaya, W. L. (2020). *Pengembangan organisasi: diagnosis dan intervensi* CV. Jakad Media Publishing.
- Mangundjaya, W. L., dan Hutapea, B. (2025). Pendampingan Pengembangan Organisasi berdasarkan pendekatan diagnosis organisasi Model 7S *McKinsey*. *JPMT: Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 3(1), 207–217.
- Wiwoho, R. D., Hastuti, F. T., Hernando, H., dan Thousani, H. F. (2025). The *McKinsey* framework as an analysis of organizational change readiness: public service agency state polytechnic. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 7(2), 573–579. <https://doi.org/10.56338/ijhess.v7i2.7048>