

Jurnal econ fe unm MIX



**JURNAL PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
ILMU EKONOMI DAN ILMU EKONOMI KEPENDIDIKAN**

**SUSUNAN REDAKSI JURNAL ECONOMIX
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

Pembina

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar

Penanggung Jawab

Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar

Dewan Penyunting Tetap

Dr. Anwar Ramli, SE, M.Si
Dr. Muhammad Rakib, M.Si
Dr. Abd. Rahim, M.Si
Dr. Muhammad Azis, M.Si
Muhammad Idrus, SE, Ak, M.Si
Dra. Hariany Idris, M.Si
Dra. Tuti Supatminingsih, M.Si

Dewan Redaksi

Uhud Darmawan Natsir, SE, MM.

Dewan Pelaksana

Widhi Nugraha Sumiharja Darmawinata, SE
Muhammad Fahreza W, S.Pd, M.Pd

Dewan Penyunting Mitra Bestari

Dr. M. Idrus Taba, M.Si
Prof. Dr. H. Sjamsul Ridjal, MS
Dr. H. Muhtar Lamo, SE, M.Si
Dr. Siradjuddin, SE, M.Si

Alamat Redaksi

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar
Jl. A. P. Pettarani Kampus UNM Gunungsari Baru Makassar 90222
Telepon (0411) 889464 / Faximile (0411) 887604
Contact Person : 08114107686 / 04119377686
e-mail : uhud.darmawan.natsir@gmail.com

Penerbit

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar

DAFTAR ISI

1.	Pengaruh Bauran Pemasaran Produk P.T. Bank Bukopin Syariah terhadap Kepuasan Nasabah di Kota Makassar Ilham	(1-12)
2.	Pengaruh Dana Transfer Pusat terhadap Pertumbuhan Ekonomi Daerah Kabupaten/Kota di Sulawesi Selatan Muhammad Hasan	(13-21)
3.	Pengaruh Desentralisasi Administrasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 terhadap Penerimaan Pajak Negara Syarifuddin Lantjo	(22-33)
4.	Analisis Pengaruh Likuiditas, Aktivitas dan Financial Leverage terhadap Kemampuan di Beberapa Perusahaan Kontraktor di Kota Makassar Salmiyah Thaha	(34-45)
5.	Analisis Pengaruh Belanja Pembangunan/Modal dan Tingkat Inflasi terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Penerimaan Pajak di Indonesia Nurhidayati Islamiah	(46-57)
6.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Palopo Asmawiyah	(58-69)
7.	Pengaruh Pendapatan Asli Daerah (PAD), Dana Perimbangan dan Investasi terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Makassar Tahun 2003-2012 Afiyah Mukhtar	(70-81)
8.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Amaris Makassar Andi Hartini Erawati	(82-93)
9.	Pengaruh Motif Belanja terhadap Keputusan Pembelian Pakaian Bekas di Parepare Fitriana	(94-105)
10.	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar Muhammad Hidayat	(106-117)
11.	Pengaruh Reputasi Perusahaan terhadap Kinerja Pemasaran Celebes TV di Kota Makassar Andi Rifqah Purnama Alam	(118-124)
12.	Konsep Kelompok Organisasi dalam Bisnis Hernita	(125-136)
13.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Pegawai Sulastri	(137-142)

KONSEP KELOMPOK ORGANISASI DALAM BISNIS

Hernita

STIM Lasharan Jaya Makassar

Email : nitazafio62@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu karakteristik yang penting dari badan usaha adalah manajemen yang baik. Jika suatu badan usaha dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja badan usaha dan akan meningkatkan nilai badan usaha bagi para pemegang saham. Pengelolaan suatu badan usaha pada umumnya dilakukan oleh para manajer. Manajer ialah orang yang memimpin karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Fungsi dari para manajer bervariasi menurut setiap tingkatan di perusahaan. Disinilah peran organisasi baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam bisnis. Demikian halnya dengan tipe-tipe pemerintahan dan salah satu karakteristik yang penting dari badan usaha adalah manajemen yang baik. Jika suatu badan usaha dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja badan usaha dan akan meningkatkan nilai badan usaha bagi para pemegang saham. Pengelolaan suatu badan usaha pada umumnya dilakukan oleh para manajer. Manajer ialah orang yang memimpin karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Fungsi dari para manajer bervariasi menurut setiap tingkatan di perusahaan.

Kata Kunci : Organisasi, Perilaku Organisasi, Komitmen Organisasi

ORGANIZATION GROUP CONCEPT IN BUSINESS

Hernita

STIM Lasharan Jaya Makassar

Email : nitazafio62@gmail.com

ABSTRACT

One of the most important characteristics of the enterprise is good management. If a business entity managed properly can improve the performance of enterprises and business entities will increase the value for shareholders. Management of a business entity is generally carried out by managers. The manager is the person who led the employees to achieve specific objectives. Functions of the managers vary according to each level in the company. This is where the role of the organization both in public life and in business. Likewise with the types of government and one of the most important characteristics of the enterprise is good management. If a business entity managed properly can improve the performance of enterprises and business entities will increase the value for shareholders. Management of a business entity is generally carried out by managers. The manager is the person who led the employees to achieve specific objectives. Functions of the managers vary according to each level in the company.

Key Words : Organizations, Organizational Behavior, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Kondisi global yang ditandai dengan persaingan yang makin ketat serta pasar bebas mengharuskan setiap perusahaan untuk mampu melakukan perbaikan berkelanjutan (*continues improvement*) agar mampu bersaing dan selanjutnya berkembang. Setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif, kerjasama tim yang baik, kepercayaan dan penguasaan informasi yang memadai. Namun disamping

KONSEP KELOMPOK ORGANISASI DALAM BISNIS

Hernita

(nitazafio62@gmail.com)

Dosen STIM Lasharan Jaya Makassar

ABSTRAK

Salah satu karakteristik yang penting dari badan usaha adalah manajemen yang baik. Jika suatu badan usaha dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja badan usaha dan akan meningkatkan nilai badan usaha bagi para pemegang saham. Pengelolaan suatu badan usaha pada umumnya dilakukan oleh para manajer. Manajer ialah orang yang memimpin karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Fungsi dari para manajer bervariasi menurut tingkatan setiap di perusahaan. Disinilah peran organisasi baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam bisnis. Demikian halnya dengan tipe-tipe pemerintahan dan Salah satu karakteristik yang penting dari badan usaha adalah manajemen yang baik. Jika suatu badan usaha dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja badan usaha dan akan meningkatkan nilai badan usaha bagi para pemegang saham. Pengelolaan suatu badan usaha pada umumnya dilakukan oleh para manajer. Manajer ialah orang yang memimpin karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Fungsi dari para manajer bervariasi menurut tingkatan setiap di perusahaan.

Kata Kunci : Organisasi, Perilaku Organisasi, Komitmen Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kondisi global yang ditandai dengan persaingan yang makin ketat serta pasar bebas mengharuskan setiap perusahaan untuk mampu melakukan perbaikan berkelanjutan (continues improvement) agar mampu bersaing dan selanjutnya berkembang. Setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif, kerjasama tim yang baik, kepercayaan dan penguasaan informasi yang memadai. Namun disamping semua faktor tersebut, faktor utama yang paling menentukan kesuksesan maupun keberhasilan perusahaan adalah pemimpin dalam perusahaan tersebut.

Sebagaimana diuraikan oleh Stephen R. Covey (1989) yang merupakan pakar psikologi dan manajemen organisasi dalam bukunya yang sangat terkenal *The 7 Habits of Highly Effective Person* bahwa faktor terpenting keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpinnya. Pemimpin yang efektif akan dapat memotivasi seluruh perangkat personalnya untuk memajukan organisasi dan mencapai tujuan organisasi dengan baik. Untuk itu pemimpin harus memiliki kriteria khusus dan memegang prinsip yang dapat menjadikannya pemimpin yang efektif.

Menyadari peran pemimpin yang sangat sentral dalam organisasi, para ahli berusaha melakukan berbagai macam penelitian untuk mendapatkan kriteria-kriteria pemimpin yang terbaik. Sudah begitu banyak teori-teori kepemimpinan yang ditulis oleh para ahli, baik dalam maupun luar negeri. Namun cukup disayangkan aspek yang dibahas sebagian besar hanya dari sisi manajemen dan bidang keahlian saja. Sehingga konsep yang dihasilkan cenderung mengasingkan manusia dari manusia disekitarnya. Manajemen modern juga menganggap tenaga kerja merupakan faktor produksi belaka sehingga menciptakan manusia-manusia yang semakin hari semakin terasing dari kodratnya yang paling utama yaitu sebagai abdi Tuhan.

Organisasi (Yunani: *ὄργανον*, *organon* - alat) adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Dalam ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari oleh periset dari berbagai bidang ilmu, terutama sosiologi, ekonomi, ilmu politik, psikologi, dan manajemen. Kajian mengenai organisasi sering disebut studi organisasi (*organizational studies*), perilaku organisasi (*organizational behaviour*), atau analisis organisasi (*organization analysis*).

Kelompok adalah agregat sosial dimana anggota-anggotanya yang saling tergantung, dan setidaknya-tidaknya memiliki potensi untuk melakukan interaksi satu sama lain.

Dalam bisnis, kelompok organisasi sangat di perlukan sehingga kami bermaksud menyusun sebuah makalah dengan judul “Konsep Kelompok Organisasi dalam Bisnis”

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam makalah ini, yaitu:

1. Bagaimanakah tingkatan-tingkatan manajer?
2. Bagaimanakah tipe-tipe kepemimpinan?
3. Bagaimanakah teknologi digunakan dalam suatu kelompok?

C. Tujuan

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam makalah ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkatan-tingkatan manajer
2. Untuk mengetahui bagaimana tipe-tipe kepemimpinan
3. Untuk mengetahui bagaimana teknologi digunakan dalam suatu kelompok

BAB II

KERANGKA TEORI

Organisasi adalah wadah berkumpulnya sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama, kemudian mengorganisasikan diri dengan bekerja bersama-sama dan merealisasikan tujuannya. Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya belum dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. (James L. Gibson, 1986).

Pada dasarnya orang tidak bisa hidup sendiri. Sebagian besar tujuannya dapat terpenuhi apabila ada interaksi sosial dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa hidup sendiri karena manusia memiliki kebutuhan terhadap manusia lainnya. Kelompok adalah suatu kolektif yang terdiri atas berbagai organisme dimana eksistensi semua anggota sangat penting untuk memuaskan berbagai kebutuhan individu. Artinya, kelompok merupakan suatu alat untuk mendapatkan berbagai kebutuhan individu. Individu menjadi milik kelompok karena mereka mendapatkan berbagai kepuasan ssebaik mungkin melalui organisasi yang tidak dengan mudah mereka dapatkan melalui cara lainnya (*Cartwright & Zander, 1971: 20*).

Sedangkan menurut *Wekley dan Yulk (1977)* mengemukakan bahwa kelompok merupakan suatu kumpulan orang yang berinteraksi satu sama lain secara teratur dalam suatu periode tertentu, dan merasakan adanya ketergantungan diantara mereka dalam rangka mencapai satu atau lebih tujuan bersama.

Dari tiga pengertian di atas, maka dapat saya simpulkan bahwa pengertian kelompok tidak terlepas dari unsur-unsur berupa keberadaan dua orang atau lebih yang melakukan interaksi dan saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun ini tidak berlaku bagi sekumpulan individu yang tidak memenuhi unsur-unsur di atas, maka belumlah dikatakan sebagai kelompok misalnya penonton sepakbola yang menjadi sekumpulan individu namun mereka tidak saling mengenal dan tidak melakukan interaksi.

Karang Taruna, perusahaan, kerajaan, negara, adalah bentuk-bentuk dari organisasi. Bahkan sebuah organisasi kejahatan pun pada dasarnya juga adalah sebuah organisasi, dimana mereka bergabung dan berkumpul karena memiliki tujuan dan kepentingan yang sama. Organisasi yang paling kecil yang kerap kita jumpai adalah keluarga. Keluarga pada hakikatnya

adalah sebuah organisasi. Keluarga adalah satuan organisasi terkecil yang pertama kali dikenal oleh setiap manusia.

Banyak motivasi yang mendorong seseorang masuk dalam sebuah organisasi. Diantara beberapa motivasi atau tujuan seseorang bergabung ke dalam suatu kelompok organisasi adalah :

- 1) Kelompok atau organisasi sering dipakai untuk memecahkan masalah-masalah.
- 2) Mencegah kesepian dan kerenggangan
- 3) Kelompok dapat memberikan bantuan pada saat kesusahan / menjumpai masalah
- 4) Kelompok dapat memberikan tujuan dan nilai hidup yang lebih baik, perilaku, dan kesetaraan kelompok
- 5) Kelompok sosial , kerja dan bermacam-macam kelompok lainnya memberikan prestige, status dan pengakuan.

Komponen penting organisasi meliputi :

1. Tujuan

Merupakan motivasi, misi, sasaran, maksud dan tujuan yang akan dicapai dalam rentang waktu tertentu, Tujuan berdasarkan rentang dan cakupannya dapat di bagi dala beberapa karakteristik antara lain :

- Tujuan Jangka panjang
- Tujuan Jangka menengah dan
- Tujuan Jangka pendek

2. Struktur

Struktur Organisasi sangat penting untuk dapat dipahami oleh semua komponen dalam rangka menciptakan sistem kerja yang efektif dan efisien. Struktur organisasi merupakan deskripsi bagaimana organisasi membagi pekerjaan dan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi juga mengatur siapa yang melaksanakan tugas dan pekerjaan itu. Selain membagi dan mengatur tugas dan pekerjaan yang diemban oleh organisasi, struktur organisasi juga menggambarkan hubungan organisasi secara internal maupun eksternal.

3. Sistem

Setiap organisasi baik formal maupun informal, akan menganut suatu sistem yang mengatur bagaimana cara organisasi mencapai tujuannya. Untuk itulah setiap organisasi memiliki peraturan-peraturan yang merefleksikan kepentingan-kepentingan organisasi. Sistem pada organisasi itu dapat berupa anggaran dasar, anggaran rumah tangga, peraturan khusus, prosedur dan peraturan lainnya.

Pada organisasi yang paling kecil, yaitu keluarga, pada dasarnya juga memiliki peraturan-peraturan sekalipun tidak sekompleks peraturan pada organisasi besar. Sistem yang dianut oleh organisasi inilah yang mengatur setiap gerak dan tindak tanduk organisasi. Pada

organisasi monarki, sistem itu berupa kekuasaan mutlak yang berada di tangan raja. Raja mengatur segala aspek dan membuat peraturan-peraturan. Raja berperan sebagai pusat (sentral) segala aspek di dalam organisasi kerajaan. Organisasi demikian dapat disebut dengan organisasi yang diatur oleh orang (ruled by person).

Sistem organisasi terbagi dalam komponen penyusun yang saling berikatan yaitu :

- Input
- Proses
- Output
- Feedback

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana seharusnya perilaku tingkat individu, tingkat kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi).

Perilaku organisasi juga dikenal sebagai Studi tentang organisasi. Studi ini adalah sebuah bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi dan psikologi. Disiplin-disiplin lain yang terkait dengan studi ini adalah studi tentang Sumber daya manusia dan psikologi industri serta perilaku organisasi.

Studi organisasi adalah telaah tentang pribadi dan dinamika kelompok dan konteks organisasi, serta sifat organisasi itu sendiri. Setiap kali orang berinteraksi dalam organisasi, banyak faktor yang ikut bermain. Studi organisasi berusaha untuk memahami dan menyusun model-model dari faktor-faktor ini.

Seperti halnya dengan semua ilmu sosial, perilaku organisasi berusaha untuk mengontrol, memprediksikan, dan menjelaskan. Namun ada sejumlah kontroversi mengenai dampak etis dari pemusatan perhatian terhadap perilaku pekerja. Karena itu, perilaku organisasi (dan studi yang berdekatan dengannya, yaitu psikologi industri) kadang-kadang dituduh telah menjadi alat ilmiah bagi pihak yang berkuasa. Terlepas dari tuduhan-tuduhan itu, Perilaku Organisasi dapat memainkan peranan penting dalam perkembangan organisasi dan keberhasilan kerja.

Perilaku organisasi saat ini merupakan bidang studi yang berkembang. Jurusan studi organisasi pada umumnya ditempatkan dalam sekolah-sekolah bisnis, meskipun banyak universitas yang juga mempunyai program psikologi industri dan ekonomi industri pula.

Bidang ini sangat berpengaruh dalam dunia bisnis dengan para praktisi seperti Peter Drucker dan Peter Senge yang mengubah penelitian akademik menjadi praktik bisnis. Perilaku organisasi menjadi semakin penting dalam ekonomi global ketika orang dengan berbagai latar belakang dan nilai budaya harus bekerja bersama-sama secara efektif dan efisien. Namun bidang ini juga semakin dikritik sebagai suatu bidang studi karena asumsi-asumsinya yang etnosentris dan pro-kapitalis (lihat Studi Manajemen Kritis)

Terdapat 4 aturan kinerja dalam suatu bisnis:

1. Produktivitas yang efektif dan efisien, yakni minimal biaya dengan tepat guna atau sasaran.
2. Absensi, yakni rasio antara jumlah jam kerja dengan jam kerja seharusnya.
3. Kepuasan kerja
4. Tingkat perputaran tenaga kerja (Labor turn over), yakni perbandingan antara jumlah karyawan yang masuk dan yang keluar dibagi jumlah tenaga kerja.

Tantangan Bisnis yang akan datang

1. Masalah: Meningkatnya produktivitas tenaga kerja. Tantangan bisnis ke depan adalah bagaimana menciptakan keunggulan bersaing dan mempertahankan kesinambungan bisnis sehingga tuntutan peningkatan produktivitas kerja menjadi suatu keharusan. Upaya peningkatan produktivitas kerja diantaranya melalui perubahan perilaku.
2. Peningkatan keahlian tenaga kerja. Keahlian dinyatakan dalam 3 bentuk: keahlian berkonsep, keahlian teknis dan keahlian teknologi.
3. Menurunnya tingkat kesetiaan karyawan
4. Respon atas era globalisasi (hilangnya batas waktu dan ruang), yakni globalisasi ekonomi dan globalisasi perusahaan.
5. Budaya keanekaragaman tenaga kerja.
6. Munculnya peniru temporer, yakni terdapat pergantian karena adanya persaingan sehingga daur hidup produk semakin singkat. Untuk itu produk yang jenuh membutuhkan inovasi-inovasi, salah satunya dengan cara menaikkan tingkat ketrampilan.
7. Peningkatan kualitas pelayanan, produk, dan layanan purna jual.
8. Tuntutan dalam beretika bisnis.

Komitment organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Menurut L. Mathis-John H. Jackson, komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Menurut Griffin, komitmen organisasi (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Fred Luthan, komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Menurut Allen dan Meyer, ada tiga Dimensi komitmen organisasi adalah :

1. Komitmen efektif (effective commitment): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi,
2. Komitmen berkelanjutan (continuence commitment): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit,
3. Komitmen normatif (normative commitment): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Dessler memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

1. Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi Anda: Memperjelas misi dan ideologi; berkharisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi,
3. Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif,
4. Menciptakan rasa komunitas: Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama,
5. Mendukung perkembangan karyawan: Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan

Kekuasaan adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain sesuai dengan keinginan dari pelaku (Miriam Budiardjo,2002) Kekuasaan merupakan kemampuan mempengaruhi pihak lain untuk berpikir dan berperilaku sesuai dengan kehendak yang mempengaruhi (Ramlan Surbakti,1992).

Kekuasaan dapat dilihat dari 2 sudut pandang yaitu kekuasaan bersifat positif dan negatif.

➤ Kekuasaan bersifat positif

merupakan Kemampuan yang dianugerahkan oleh Tuhan kepada individu sebagai pemegang kekuasaan tertinggi yang dapat mempengaruhi dan merubah pemikiran orang lain atau kelompok untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan oleh pemegang kekuasaan dengan sungguh-sungguh dan atau bukan karena paksaan baik secara fisik maupun mental.

➤ Kekuasaan bersifat Negatif

Merupakan sifat atau watak dari seseorang yang bernuansa arogan, egois, serta apatis dalam mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan tindakan yang diinginkan oleh pemegang kuasa dengan cara paksaan atau tekanan baik secara fisik maupun mental. Biasanya pemegang kekuasaan yang bersifat negatif ini tidak memiliki kecerdasan intelektual dan emosional yang baik, mereka hanya berfikir pendek dalam mengambil keputusan tanpa melakukan pemikiran yang tajam dalam mengambil suatu tindakan, bahkan mereka sendiri terkadang tidak dapat menjalankan segala perintah yang mereka perintahkan kepada orang atau kelompok yang berada di bawah kekuasaannya karena keterbatasan daya pikir tadi. dan biasanya kekuasaan dengan karakter negatif tersebut hanya mencari keuntungan pribadi atau golongan di atas kekuasaannya itu. karena mereka tidak memiliki kemampuan atau modal apapun selain kekuasaan untuk menghasilkan apapun, dan para pemegang kekuasaan bersifat negatif tersebut biasanya tidak akan berlangsung lama karena tidak akan mendapatkan dukungan sepenuhnya oleh rakyatnya.

Di negara demokrasi, dimana kekuasaan adalah ditangan rakyat, maka jalan menuju kekuasaan selain melalui jalur birokrasi biasanya ditempuh melalui jalur partai politik. Partai partai politik berusaha untuk merebut konstituen dalam masa pemilu. Partai politik selanjutnya mengirimkan calon anggota untuk mewakili partainya dalam lembaga legislatif. Dalam pemilihan umum legislatif secara langsung seperti yang terjadi di Indonesia dalam Pemilu 2004 maka calon anggota legislatif dipilih langsung oleh rakyat.

Kekuasaan cenderung korup adalah ungkapan yang sering kita dengar, atau dalam bahasa Inggrisnya adalah *Power tends to corrupt*. Apa benar?? Memang belum tentu benar, tetapi ungkapan tersebut tentu telah melalui penelitian dan pengalaman bertahun tahun.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Tingkatan-Tingkatan Manajer

Kata Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal. Mary Parker Follet, misalnya, mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi.

Salah satu karakteristik yang penting dari badan usaha adalah manajemen yang baik. Jika suatu badan usaha dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja badan usaha dan akan meningkatkan nilai badan usaha bagi para pemegang saham. Pengelolaan suatu badan usaha pada umumnya dilakukan oleh para manajer. Manajer ialah orang yang memimpin karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Fungsi dari para manajer bervariasi menurut tingkatan setiap di perusahaan. Dalam hal ini, jenjang atau tingkatan manajemen pada badan usaha besar biasanya terdapat tiga tingkatan manajemen, yaitu

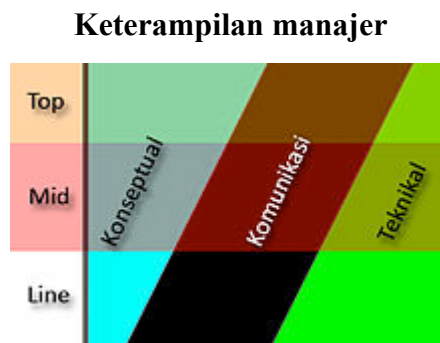
- **Manajemen Tingkat Puncak (Top Management)** Manajemen tingkat puncak merupakan tingkatan tertinggi dalam manajemen. Biasanya yang menduduki manajemen ini adalah direktur utama, presiden direktur, atau wakil direktur, dan sebagainya. Jika di dalam kelas, maka yang menjadi manajemen tingkat puncak adalah ketua dan wakil ketua. Tugas manajemen tingkat puncak adalah membuat rencana jangka panjang, menetapkan tujuan dan misi organisasi, serta strategi yang digunakan. Manajemen puncak juga harus dapat mengembangkan semua rencana yang telah dibuat dan mengadakan hubungan dengan pihak luar.
- **Manajemen Tingkat Menengah (Middle Management)** Posisi manajemen tingkat menengah berada di bawah manajemen puncak. Tugas manajemen menengah adalah mengalihkan rencana, misi, dan tujuan yang dibuat oleh manajemen puncak ke dalam program yang lebih spesifik. Biasanya yang termasuk manajemen menengah adalah manajer, kepala divisi, kepala cabang, dan sebagainya.
- **Manajemen Tingkat Pertama (First Line Management atau Supervisory)** Manajemen tingkat pertama merupakan tingkatan yang paling rendah. Manajemen tingkat pertama dapat juga disebut supervisor. Tugas dari manajemen ini adalah membawahi langsung

pekerja dan bertanggung jawab atas tugas mereka. Mereka juga yang selalu memberikan motivasi pada karyawan dan menetapkan prestasi yang layak diterima karyawan. Manajemen tingkat pertama terdiri atas supervisi, ketua kelompok, dan sebagainya.

Henry Mintzberg, seorang ahli riset ilmu manajemen, mengemukakan bahwa ada sepuluh peran yang dimainkan oleh manajer di tempat kerjanya. Ia kemudian mengelompokkan kesepuluh peran itu ke dalam tiga kelompok.

- pertama adalah peran antar pribadi, yaitu melibatkan orang dan kewajiban lain, yang bersifat seremonial dan simbolis. Peran ini meliputi peran sebagai figur untuk anak buah, pemimpin, dan penghubung.
- kedua adalah peran informasional, meliputi peran manajer sebagai pemantau dan penyebar informasi, serta peran sebagai juru bicara.
- ketiga adalah peran pengambilan keputusan, meliputi peran sebagai seorang wirausahawan, pemecah masalah, pembagi sumber daya, dan perunding.

Mintzberg kemudian menyimpulkan bahwa secara garis besar, aktivitas yang dilakukan oleh manajer adalah berinteraksi dengan orang lain.



Gambar ini menunjukkan keterampilan yang dibutuhkan manajer pada setiap tingkatannya.

Robert L. Katz pada tahun 1970-an mengemukakan bahwa setiap manajer membutuhkan minimal tiga keterampilan dasar. Ketiga keterampilan tersebut adalah:

1. Keterampilan konseptual (*conceptional skill*)

Manajer tingkat atas (*top manager*) harus memiliki keterampilan untuk membuat konsep, ide, dan gagasan demi kemajuan organisasi. Gagasan atau ide serta konsep tersebut kemudian haruslah dijabarkan menjadi suatu rencana kegiatan untuk mewujudkan gagasan atau konsepnya itu. Proses penjabaran ide menjadi suatu rencana kerja yang kongkret itu biasanya disebut sebagai *proses perencanaan* atau *planning*. Oleh karena itu, keterampilan konsepsional juga merupakan keterampilan untuk membuat *rencana kerja*.

2. Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skill*)

Selain kemampuan konsepsional, manajer juga perlu dilengkapi dengan keterampilan berkomunikasi atau keterampilan berhubungan dengan orang lain, yang disebut juga keterampilan kemanusiaan. Komunikasi yang persuasif harus selalu diciptakan oleh

manajer terhadap bawahan yang dipimpinnya. Dengan komunikasi yang persuasif, bersahabat, dan kebakakan akan membuat karyawan merasa dihargai dan kemudian mereka akan bersikap terbuka kepada atasan. Keterampilan berkomunikasi diperlukan, baik pada tingkatan manajemen atas, menengah, maupun bawah.

3. Keterampilan teknis (*technical skill*)

Keterampilan ini pada umumnya merupakan bekal bagi manajer pada tingkat yang lebih rendah. Keterampilan teknis ini merupakan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan tertentu, misalnya menggunakan program komputer, memperbaiki mesin, membuat kursi, akuntansi dan lain-lain.

Selain tiga keterampilan dasar di atas, Ricky W. Griffin menambahkan dua keterampilan dasar yang perlu dimiliki manajer, yaitu:

1. Keterampilan manajemen waktu

Merupakan keterampilan yang merujuk pada kemampuan seorang manajer untuk menggunakan waktu yang dimilikinya secara bijaksana. Griffin mengajukan contoh kasus Lew Frankfort dari Coach. Pada tahun 2004, sebagai manajer, Frankfort digaji \$2.000.000 per tahun. Jika diasumsikan bahwa ia bekerja selama 50 jam per minggu dengan waktu cuti 2 minggu, maka gaji Frankfort setiap jamnya adalah \$800 per jam—sekitar \$13 per menit. Dari sana dapat kita lihat bahwa setiap menit yang terbuang akan sangat merugikan perusahaan. Kebanyakan manajer, tentu saja, memiliki gaji yang jauh lebih kecil dari Frankfort. Namun demikian, waktu yang mereka miliki tetap merupakan aset berharga, dan menyianyikannya berarti membuang-buang uang dan mengurangi produktivitas perusahaan.

2. Keterampilan membuat keputusan

Merupakan kemampuan untuk mendefinisikan masalah dan menentukan cara terbaik dalam memecahkannya. Kemampuan membuat keputusan adalah yang paling utama bagi seorang manajer, terutama bagi kelompok manajer atas (*top manager*). Griffin mengajukan tiga langkah dalam pembuatan keputusan. Pertama, seorang manajer harus mendefinisikan masalah dan mencari berbagai alternatif yang dapat diambil untuk menyelesaikannya. Kedua, manajer harus mengevaluasi setiap alternatif yang ada dan memilih sebuah alternatif yang dianggap paling baik. Dan terakhir, manajer harus mengimplementasikan alternatif yang telah ia pilih serta mengawasi dan mengevaluasinya agar tetap berada di jalur yang benar.

B. Tipe-tipe Kepemimpinan Dalam Bisnis

Pemimpin dan Kepemimpinan merupakan suatu kesatuan kata yang tidak dapat dipisahkan secara struktural maupun fungsional. Banyak muncul pengertian-pengertian mengenai pemimpin dan kepemimpinan, antara lain :

1. Pemimpin adalah figur sentral yang mempersatukan kelompok (1942)
2. Kepemimpinan adalah keunggulan seseorang atau beberapa individu dalam kelompok, dalam proses mengontrol gejala-gejala sosial
3. Brown (1936) berpendapat bahwa pemimpin tidak dapat dipisahkan dari kelompok, akan tetapi boleh dipandang sebagai suatu posisi dengan potensi tinggi di lapangan. Dalam hal sama, Krech dan Crutchfield memandang bahwa dengan kebaikan dari posisinya yang khusus dalam kelompok ia berperan sebagai agen primer untuk penentuan struktur kelompok, suasana kelompok, tujuan kelompok, ideologi kelompok, dan aktivitas kelompok.
4. Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan meng-handel orang lain untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan friksi sesedikit mungkin dan kerja sama yang besar, kepemimpinan merupakan kekuatan semangat/moral yang kreatif dan terarah.
5. Pemimpin adalah individu yang memiliki program/rencana dan bersama anggota kelompok bergerak untuk mencapai tujuan dengan cara yang pasti.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pimpinan itu dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pimpinan itu sendiri.

Sondang (1994) menyimpulkan bahwa seseorang hanya akan menjadi seorang pemimpin yang efektif apabila :

1. seseorang secara genetika telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan
2. bakat-bakat tersebut dipupuk dan dikembangkan melalui kesempatan untuk menduduki jabatan kepemimpinannya
3. ditopang oleh pengetahuan teoritikal yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan, baik yang bersifat umum maupun yang menyangkut teori kepemimpinan.

Tipe-tipe Kepemimpinan :

1. Tipe Otokratik

Semua ilmuan yang berusaha memahami segi kepemimpinan otokratik mengatakan bahwa pemimpin yang tergolong otokratik dipandang sebagai karakteritik yang negatif.

Dilihat dari persepsinya seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois. Seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukan sikap yang menonjolkan “keakuannya”, antara lain dalam bentuk :

- kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat mereka
- pengutmaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahannya.
- Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan yang dipergunakan pemimpin yang otokratik antara lain:

1. menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya
2. **dalam** menegakkan disiplin menunjukkan kekuasaannya
3. bernada keras **dalam** pemberian perintah atau instruksi
4. menggunakan pendekatan punitif dalam hal terhadinya penyimpangan oleh bawahan,

2. Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin paternalistik hanya terdapat di lingkungan masyarakat yang bersifat tradisional, umumnya dimasyarakat agraris. Salah satu ciri utama masyarakat tradisional ialah rasa hormat yang tinggi yang ditujukan oleh para anggota masyarakat kepada orang tua atau seseorang yang dituakan.

Pemimpin seperti ini kebabakan, sebagai tauladan atau panutan masyarakat. Biasanya tiokoh-toko adat, para ulama dan guru. Pemimpin ini sangat mengembangkan sikap kebersamaan.

3. Tipe Kharismatik

Tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kriteria kepemimpinan yang kharismatik. Memang ada karakteristiknya yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi.⁴

4. Tipe Laissez Faire

Pemimpin ini berpandangan bahwa umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan pemimpin tidak terlalu sering intervensi.

Karakteristik dan gaya kepemimpinan tipe ini adalah :

1. pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif

2. pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat pimpinan yang lebih rendah dan kepada petugas operasional, kecuali dalam hal-hal tertentu yang nyata-nyata menuntut keterlibatannya langsung.
3. Status quo organisasional tidak terganggu
4. Penumbuhan dan pengembangan kemampuan berpikir dan bertindak yang inovatif diserahkan kepada para anggota organisasi yang bersangkutan sendiri.
5. Sepanjang dan selama para anggota organisasi menunjukkan perilaku dan prestasi kerja yang memadai, intervensi pimpinan dalam organisasi berada pada tingkat yang minimum.

5. Tipe Demokratik

1. Pemimpin yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi.
2. Menyadari bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang tidak bisa tidak harus dilakukan demi tercapainya tujuan.
3. Melihat kecenderungan adanya pembagian peranan sesuai dengan tingkatnya.
4. Memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi dan menjunjung harkat dan martabat manusia
5. Seorang pemimpin demokratik disegani bukannya ditakuti.

Ciri ciri pemimpin dan kepemimpinan yang ideal antara lain :

1. Pengetahuan umum yang luas, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan organisasi, ia semakin dituntut untuk mampu berpikir dan bertindak secara generalis.
2. Kemampuan Bertumbuh dan Berkembang
3. Sikap yang Inkuisitif atau rasa ingin tahu, merupakan suatu sikap yang mencerminkan dua hal: pertama, tidak merasa puas dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki; kedua, kemauan dan keinginan untuk mencari dan menemukan hal-hal baru.
4. Kemampuan Analitik, efektifitas kepemimpinan seseorang tidak lagi pada kemampuannya melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional, melainkan pada kemampuannya untuk berpikir. Cara dan kemampuan berpikir yang diperlukan dalam yang integralistik, strategik dan berorientasi pada pemecahan masalah.
5. Daya Ingat yang Kuat, pemimpin harus mempunyai kemampuan intelektual yang berada di atas kemampuan rata-rata orang-orang yang dipimpinnya, salah satu bentuk kemampuan intelektual adalah daya ingat yang kuat.

6. Kapasitas Integratif, pemimpin harus menjadi seorang integrator dan memiliki pandangan holistik mengenai organisasi.
7. Keterampilan Berkomunikasi secara Efektif, fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain : fungsi motivasi, fungsi ekspresi emosi, fungsi penyampaian informasi dan fungsi pengawasan.
8. Keterampilan Mendidik, memiliki kemampuan menggunakan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan bawahan, mengubah sikap dan perilakunya dan meningkatkan dedikasinya kepada organisasi.
9. Rasionalitas, semakin tinggi kedudukan manajerial seseorang semakin besar pula tuntutan kepadanya untuk membuktikan kemampuannya untuk berpikir. Hasil pemikiran itu akan terasa dampaknya tidak hanya dalam organisasi, akan tetapi juga dalam hubungan organisasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan di luar organisasi tersebut.
10. Objektivitas, pemimpin diharapkan dan bahkan dituntut berperan sebagai bapak dan penasehat bagi para bawahannya. Salah satu kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam mengemudikan organisasi terletak pada kemampuannya bertindak secara objektif.
11. Pragmatisme, dalam kehidupan organisasional, sikap yang pragmatis biasanya terwujud dalam bentuk sebagai berikut : pertama, kemampuan menentukan tujuan dan sasaran yang berada dalam jangkauan kemampuan untuk mencapainya yang berarti menetapkan tujuan dan sasaran yang realistik tanpa melupakan idealisme. Kedua, menerima kenyataan apabila dalam perjalanan hidup tidak selalu meraih hasil yang diharapkan.
12. Kemampuan Menentukan Prioritas, biasanya yang menjadi titik tolak strategik organisasional adalah “SWOT”.
13. Kemampuan Membedakan hal yang Urgen dan yang Penting
14. Naluri yang Tepat, kemampuannya untuk memilih waktu yang tepat untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.
15. Rasa Kohesi yang tinggi, :senasib sepenanggungan”, keterikatan satu sama lain.
16. Rasa Relevansi yang tinggi, pemimpin tersebut mampu berpikir dan bertindak sehingga hal-hal yang dikerjakannya mempunyai relevansi tinggi dan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.
17. Keteladanan, seseorang yang dinilai pantas dijadikan sebagai panutan dan teladan dalam sikap, tindak-tanduk dan perilaku.
18. Menjadi Pendengar yang Baik
19. Adaptabilitas, kepemimpinan selalu bersifat situasional, kondisional, temporal dan spatial.
20. Fleksibilitas, mampu melakukan perubahan dalam cara berpikir, cara bertindak, sikap dan perilaku agar sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi tertentu yang dihadapi tanpa mengorbankan prinsip-prinsip hidup yang dianut oleh seseorang.

21. Ketegasan
22. Keberanian
23. Orientasi Masa Depan
24. Sikap yang Antisipatif dan Proaktif

Salah paham dalam menerima dan menafsirkan pesan.

- Prosedur hubungan dalam organisasi tidak diikuti dengan benar. Misalnya, arahan dari pihak atasan langsung ke level paling bawah, tanpa mengambil peranan pihak tengah (middle level) dalam organisasi.
- Kurangnya komitmen penuh dalam kerja organisasi. Aturan organisasi tidak dipahami dan dihayati oleh anggota organisasi.
- Adanya kepentingan pribadi. Organisasi dipergunakan untuk memperoleh keuntungan pribadi.
- Permasalahan yang tidak kunjung selesai, sehingga tidak muncul kondisi organisasi yang nyaman.
- Tidak adanya pembagian kerja dan juga pembagian keuntungan yang adil..

Keretakan dalam organisasi dapat menumbuhkan citra negatif, dengan permasalahan yang saling terkait, antara lain :

- Keretakan hubungan antara anggota organisasi.
- Perselisihan yang terus berlarut-larut dan suasana organisasi yang muram.
- Wujud sikap mementingkan diri sendiri.
- Produktivitas organisasi merosot.
- Ketidakstabilan organisasi akibat dari retaknya hubungan.
- Penyalahgunaan kekuasaan, mementingkan diri sendiri

Kepemimpinan visioner, adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas (Diana Kartanegara, 2003).

Kepemimpinan Visioner memerlukan kompetensi tertentu. Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci sebagaimana dikemukakan oleh Burt Nanus (1992), yaitu:

1. Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi. Hal ini membutuhkan pemimpin untuk menghasilkan “*guidance, encouragement, and motivation.*”

2. Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang. Ini termasuk, yang paling penting, dapat "*relate skillfully*" dengan orang-orang kunci di luar organisasi, namun memainkan peran penting terhadap organisasi (investor, dan pelanggan).
3. Seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam organisasi untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan (*successfully achieved vision*).
4. Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan "*ceruk*" untuk mengantisipasi masa depan. *Ceruk* ini merupakan sebuah bentuk imajinatif, yang berdasarkan atas kemampuan data untuk mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi, dan lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumber daya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan ini.

C. Penggunaan Teknologi Dalam Suatu Kelompok

Komunikasi adalah "suatu proses dalam mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain". Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi dengan bahasa nonverbal.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal.

Komunikasi bermedia komputer dasawarsa ini memegang peranan sentral dalam transformasi organisasi, dan kini lagi-lagi sendi kehidupan manusia sangat dipermudah dengan adanya kemajuan teknologi tersebut. Pengaruh yang ditimbulkan amatlah besar terutama dalam tatanan suatu sistem organisasi.

Penggunaan surat elektronik (e-mail) dan sejenisnya dalam tatanan organisasi dapat menghilangkan pesan berganda kepada orang yang kita tuju (orang yang sama) atau meniadakan waktu menunggu sampai pesan-pesan tersebut ada di dalam kantornya atau tersedia sebelum anda bertanya maupun melayani mereka dengan informasi yang mereka

perluan. Dengan kata lain media baru ini dapat menerobos hierarki tradisional dan batas-batas departemen dengan mudah, mengganti proses-proses sebelumnya dengan pola-pola baru dan pengaruh yang menyertainya serta merta media baru ini mengubah organisasi secara mendasar. Masuk akal bila kemudian dikatakan bahwa dengan transformasi proses komunikasi manusia dan komunikasi organisasi, ada kemungkinan bagi organisasi untuk mengalami transformasi.

Fulk dan Steinfield (1990) menyatakan, "Kenyataannya komunikasi efektif adalah komunikasi yang tujuan intinya memacu penerapan teknologi informasi dalam organisasi".

Namun, Rice (1992) mengingatkan bahwa, kecanggihan teknologi saat ini memberi kemampuan untuk melintasi batas-batas organisasi dan geografis, saling ketergantungan tugas dan sumber daya dapat menjadi faktor pengganggu. Kedua hal ini dengan mudah dapat membatasi, mengubah dan/atau mengurangi motivasi untuk berubah. Misalnya bila tugas dua pegawai saling bergantung, mereka mungkin memilih tidak menggunakan surat elektronik untuk membuat "kontak" baru karena mereka telah terkait erat dalam "hubungan kerja yang berlangsung.

Dalam penelitian lainnya C.B Johnson (1992) menemukan bahwa kecanggihan teknologi tidak secara nyata mengubah jarak dan arah komunikasi dalam suatu perusahaan *utilitas local*. Mengapa ini terjadi ? Hal ini dapat berkaitan dengan saling ketergantungan tugas dan sumber daya yang diperlukan, atau sanksi administratif yang tegas terhadap penggunaan teknologi untuk keperluan pribadi. Dengan perkataan lain, kita tidak dapat mengasumsikan bahwa pelaksanaan pos elektronik akan mengubah struktur organisasi. Ada beberapa faktor lain yang harus dipertimbangkan seperti budaya, norma dan siapa perlu bekerja dengan siapa. Hal ini menekankan pentingnya konstruksi sosial media yang digunakan dan bergerak menjauh dari determinisme teknologis.

Banyak kisah kegagalan maupun keberhasilan dalam organisasi ketika media komunikasi baru seperti surat elektronik diperkenalkan. Keberhasilan bergantung pada banyak faktor. Kita harus mempertimbangkan bagaimana interaksi para pegawai, persepsi dan sikap mereka terhadap medium baru, selain dari apa yang dapat dilakukan oleh medium itu sendiri. Suatu pemahaman mengenai setiap teknologi komunikasi baru dan khususnya medium baru seperti surat elektronik, harus mencakup, penggunaan dan persepsi pegawai terhadap hal tersebut. Tidak ada jalan lain untuk memahami penyebarannya dalam organisasi. Tidak dapat disangkal, ada penggunaan rasional untuk surat elektronik atau setiap teknologi komunikasi baru lainnya sebagai peralatan tambahan untuk organisasi, tetapi pegawai menciptakan dan mulai memahami organisasi dan perangkat tersebut ketika mereka berinteraksi dan bekerja bersama-sama.

Akhirnya setiap orang yang tertarik pada wilayah dan isu-isu lain di sekitar media komunikasi baru dan organisasi, harus melihat pada teknologi keputusan kelompok yang didukung komputer, pemrosesan informasi dan hubungannya dengan rancangan organisasi, kesempatan baru bagi komunikasi organisasi, dan analisis jaringan komunikasi.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada dasarnya orang tidak bisa hidup sendiri. Sebagian besar tujuannya dapat terpenuhi apabila ada interaksi sosial dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa hidup sendiri karena manusia memiliki kebutuhan terhadap manusia lainnya. Kelompok adalah suatu kolektif yang terdiri atas berbagai organisme dimana eksistensi semua anggota sangat penting untuk memuaskan berbagai kebutuhan individu. Artinya, kelompok merupakan suatu alat untuk mendapatkan berbagai kebutuhan individu. Individu menjadi milik kelompok karena mereka mendapatkan berbagai kepuasan ssebaik mungkin melalui organisasi yang tidak dengan mudah mereka dapatkan melalui cara lainnya.

Disinilah peran organisasi baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam bisnis. Demikian halnya dengan tipe-tipe pemerintahan dan Salah satu karakteristik yang penting dari badan usaha adalah manajemen yang baik. Jika suatu badan usaha dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja badan usaha dan akan meningkatkan nilai badan usaha bagi para pemegang saham. Pengelolaan suatu badan usaha pada umumnya dilakukan oleh para manajer. Manajer ialah orang yang memimpin karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Fungsi dari para manajer bervariasi menurut tingkatan setiap di perusahaan.

B. Rekomendasi Kebijakan

Perhatian dari berbagai pihak baik tentang system organisasi sat ini, maupun sampai pada penggunaan teknologi dalam bisnis. Hal ini sangat diperlukan agar dalam perkembangannya akan mengalami peningkatan yang significant.

DAFTAR PUSTAKA

- C.S. George Jr. 1972. *The History of Management Thought*, ed. 2nd. Upper Saddle River, NJ. Prentice Hall. h.4
- Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan* .Jakarta:PT. Grafindo Persada. 1998
- Keith Davis. *Human Behaviour at Work Organijational Behaviour 9Six th Education*). Newyork Mc. Grew-bil Graw-Hil, Inc
- Laurie J. Mullins, *Management and Organizational Behavior*, 7th Edition (Essex : Pearson Education Limited, 2005)
- Mohamad Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1999
- Made Pidarta., *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : PT. Bina Aksara, 1988
- Mulyadi. *Perumusan Misi, Visi , core Biliefss dan Core Values Organisasi*.Majalah Manajemen Usahawan Indonesia. NO. 01/Th.XXVII/Jam 98, 1998
- Mr. William. London Heineman. *Performance Appraisal in Management* . 1972
- Miftah Thoha. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. CV. Rajawali, 1983
- Robbins, Stephen dan Mary coulter. 2007. *Management*, 8th Edition. NJ: Prentice Hall.
- Stephen P. Robbins, *Essentials of Organization Behavior*, 7th Edition (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2003)
- Vocational Business: Training, Developing and Motivating People by Richard Barrett - Business & Economics - 2003. - Page 51.
- Wren, Daniel dan Arthur Bedeian. 2009. *The Evolution of Management Thought*