



Kepemimpinan dan Pengarahan

Pertemuan 9

Definisi Pengarahan

- “Directing” adalah mengintegrasikan usaha-usaha anggota suatu kelompok sedemikian , sehingga dengan selesainya tugas-tugas yang diserahkan kepada mereka, mereka memenuhi tujuan-tujuan individual dan kelompok.
- Setiap Anggota harus mempunyai informasi yang diperlukan untuk melakukan tugas yang diserahkan
- Rencana-rencana yang baik harus diberitahukan kepada semua anggota dalam bentuk instruksi , perintah dalam bentuk resmi.

•

TUJUAN PENGARAHAN

- (1) Memberikan informasi mengenai kuantitas, kualitas dan batas pemakaian waktu pekerjaannya.
- (2) Memberikan informasi persyaratan kerja atas dasar kecakapan dan kemampuan serta fasilitas-fasilitas yang ada.
- (3) Standarisasi metoda dan rincian pekerjaan untuk menyelaraskan kerjasama dan penyelesaian pekerjaan.

(4) Membangun dan memebentuk partisipasi pegawai, komunikasi yang mencukupi ,dan kepemimpinan yang kuat

FUNGSI MANAJER DALAM PENGARAHAN

- (a) Manajer adalah bagian dari kelompok kerja dan bagian dari para bawahan
- (b) Manajer adalah orang yang harus memilih dan mengintegrasikan pekerjaan yang harus dilakukan bawahan.

•
(c) Manajer itu berada dalam posisi untuk banyak mempengaruhi perilaku dari anggota-anggota kelompok.

(d) Perangai dapat dipercaya atau tidak dan sikap Manajer terhadap anggota kelompok menjadi pertimbangan bawahan akan mempengaruhi efektifitas manajer dalam pengarahan.

(e) Manajer harus lebih banyak mengetahui kebijakan-kebijakan organisasi, mempunyai pengetahuan mengenai perubahan-perubahan atau mempunyai pengalaman yang lebih banyak

BENTUK PENGARAHAN

(1) Perintah dan petunjuk, dapat dimulai, dihentikan atau membetulkan suatu kegiatan.

(a) Sebagai alat pengarah yaitu aturan-aturan yang mengharuskan seorang bawahan untuk bertindak dengan cara tertentu dan keadaan tertentu.

(b) Biasanya mengungkapkan sebuah perintah secara informal dengan bahasa tidak otoritet

(c) Biasanya terdapat hubungan pribadi antara orang yang memberi perintah dan menerima perintah dan urutannya adalah dari atasan ke bawahan

•
**Perintah dilakukan secara lisan atau tertulis,
tergantung :**

- (a) Tingkat kepercayaan yang ada antara pemberi dan penerima
- (b) Lamanya berada dalam organisasi
- (c) Perlu ada catatan untuk acuan yang akan data
- (d) Agar sebuah memperoleh kepercayaan, maka dapat diberikan penjelasan secara hati-hati “alasan mengapanya”

(2) Instruksi

(a) Digunakan untuk mengadakan segi “bagaimana melakukannya” untuk melaksanakan tugas khusus

(b) Khususnya, situasi yang beraneka ragam , data-data terperinci diberikan , digariskan

(c) Instruksi sulit untuk dituliskan dan mengambil waktu banyak

•
Penggunaan Instruksi meningkat, karena :

(a) Instruksi-instruksi memungkinkan si penerima untuk memulai dengan cara yang disetujui

(b) Informasi mengenai “Bagaimana cara melakukannya” ditetapkan dan distandardisasi

(c) Keseragaman hasil produksi terjamin

(d) Perkembangan personal jadi ditingkatkan

•

PENGARAHAN YANG EFEKTIF

- (1) Mengenal bawahannya**
- (2) Sudah biasa dengan kecakapan dan kemampuan mereka**
- (3) Mengerti akan kapasitas –kapasitas dan perhatian mereka**
- (4) Mengetahui apa yang dapat mereka hasilkan**
- (5) Mengetahui apa yang dapat mereka hasilkan**
- (6) Sudah mengamati perilaku mereka**

Intinya :

Semua ini sebagai latar belakang , maka Manajer cukup mempunyai kualifikasi untuk memilih pengarahan untuk melanjutkan tujuan-tujuan yang dicari sebaik-baiknya.

Memberikan informasi yang diperlukan untuk mengambil tindakan yang efektif, merupakan sumbangan yang penting dari pengarahan.

Pengarahan dan Perilaku Individu

- (1) Membentuk Individu untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya melalui sikap, norma dan nilai-nilai .
- (2) Memberikan standarisasi dan aturan untuk melakukan pekerjaannya dengan batas waktu yang sudah ditentukan
- (3) Memotivasi dan menilai sikap-sikap atas perilaku individu untuk mencapai kinerja yang diharapkan

PENGARAHAN DAN PERILAKU KELOMPOK

Manajer yang ingin menggunakan kelompok sebagai sarana untuk perubahan dalam sikap-sikap, nilai-nilai, perilaku, haruslah selalu mengingat :

- (a) Mereka yang diubah dan mereka yang memaksakan pengaruhnya untuk mengubah, haruslah mempunyai rasa masuk hitungan kelompok yang sama
- (b) Sebuah kelompok, yang sangat menarik bagi anggota-anggotanya melakukan pengaruh yang besar atas mereka

•

- Perlu menjadi catatan , bahwa reaksi serta perilaku kelompok itu harus diperhitungkan dalam pengarahan pekerjaan .
- Tekanan sosial terdapat dalam setiap kelompok
- Ia mempengaruhi keputusan perorangan dan cenderung memupuk keseragaman atau persetujuan bersama diantara anggota-anggota

- **Hubungan Manusiawi**

- (1) Dalam Pengarahan , *human relation* (hubungan manusiawi) dapat membentuk pendekatan sikap , perilaku dan norma serta nilai-nilai atas kinerja
- (2) Secara tidak langsung dapat mempengaruhi hubungan kerja dan lingkungan kerja
- (3) Hubungan manusiawi mempunyai pendekatan usaha menyelami psikologis pihak yang dihadapi
- (4) Pengarahan, memberikan penilaian kepemimpinan bukan atas prestasi kerja yang utama , tetapi sejauhmana keberhasilannya dalam memimpin pengertian dan kebijakannya terhadap bawahan.

TERIMAKASIH.....

Stay at Home
Stay Safe