

KARYA ILMIAH

**HUBUNGAN ANTARA MANAGEMEN
DENGAN ORGANISASI**

OLEH

DRS. ARIE J. RORONG, MSI



**UNIVERSITAS SAM RATULANGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
MANADO
2012**

LEMBAR PENGESAHAN KARYA ILMIAH

a. Nama : Drs. Arie J. Rorong, MSi
b. Jenis Kelamin : Laki-laki
c. NIP : 196108101990031004
d. Pangkat/Golongan Ruang : Pembina Tkt. I, IV/b
e. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
f. Jurusan : Ilmu Administrasi
g. Program Studi : Administrasi Publik
h. Judul Karya Ilmiah : Hubungan antara manajemen dengan Organisasi

Menyetujui :
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi,

Penulis,

Dra. Mieke Roring, MH.-
NIP.195303041988032001.-

Drs. Arie J.Rorong, MSi.-
NIP. 196108101990031004.-

Mengetahui :
Dekan FISIP Unsrat,

Drs. Philep Morse Regar, MS.-
NIP. 195105031983031002.-

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena hanya dengan berkat dan penyertaanNya maka penulisan karya ilmiah ini Dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan

Karya Ilmian ini diberi judul : Hubungan antara Managemen dengan Organisasi

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini tentu masih jauh dari kesempurnaan , oleh karena itu melalui kesempatan ini penulis mengharapkan saran dan kritik demi penyempurnaannya.

Semoga karya ilmiah ini akan dapat beermanfaat bagi mahasiswa sebagai salah satu bahan untuk referensi mereka yang membutuhkannya.

Penulis,

AJR

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan.....	i
Kata Pengantar.....	ii
Daftar Isi.....	iii
BAB. I. PENDAHULUAN.....	1
BAB. II. TINJAUAN PUSTAKA.....	3
A. Konsep Manajemen.....	3
B. Konsep Organisasi.....	5
BAB. III. PEMBAHASAN.....	10
A. Fungsi Administrasi dan Management.....	10
B. Memahami Prilaku Organisasi dalam Mana Gement.....	12
C. Refleksi Organisasi bagi Pembangunan.....	16
D. Hubungan antara Manajemen dengan Or – Ganisasi.....	20
BAB. IV. KESIMPULAN	20
DAFTAR PUSTAKA.....	26

BAB. I

P E N D A H U L U A N

Sampai dengan tahap perkembangan saat ini bidang ilmu administrasi telah memegang peranan yang sangat penting dimana terlihat dari adanya perkembangan antara manajemen dan organisasi itu sendiri. Manajemen adalah merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Sedangkan organisasi pada dasarnya adalah merupakan alat saling hubungan satu-satuan kerja yang memberikan makna kepada mereka yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada para bawahan yang menjangkau dari puncak sampai kebawah dari seluruh badan usaha. Berdasarkan pemahaman yang sudah dikemukakan diatas maka jelaslah bahwa antara manajemen dan organisasi telah memiliki kaitan yang sangat erat. Dimana manajemen dalam organisasi menurut Komaruddin (1998), sebagai orang yang melukiskan suatu organisasi sebagai suatu susunan anatomi, sedangkan manajemen merupakan proses psikologis atau jiwa dari organisasi itu sendiri.

Organisasi adalah jenjang kekuasaan dan interelasi personil dalam suatu sistim administrasi sedangkan manajemen merupakan kegiatan untuk kecakapan kerjasama yang rasional dalam sistim itu . Pendapat ini didasarkan kepada suatu pandangan terhadap manajemen sebagai suatu aktivitas yang mendorong suatu organisasi. Tanpa manajemen yang dikelola secara baik maka organisasi yang sedang berkembang dan berjalan tentu tidak akan dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara baik pula. Manajemen dapat difahami sebagai suatu fungsi untuk mengendalikan organisasi.

BAB. II.

TINJAUAN PUSTAKA

A. KONSEP MANAGEMEN

Secara umum diketahui bahwa revolusi industri yang lahir di Inggris telah menjalar keberbagai belahan dunia pada permulaan abad kedua puluh terutama di eropah daratan dan Amerika Utara (S.P.Siagian,2003). Salah satu manifestasinya ialah didirikannya makin banyak perusahaan yang bergerak dalam berbagai kegiatan perekonomian,termasuk industri,pertambangan dan perdagangan. Perkembangan demikian telah menunjukkan berbagai pengaruh yang sangat kuat pada perkembangan managemen pada umumnya termasuk pula dalam managemen organisasi.

Untuk memahami arti managemen maka akan diuraikan pengertian dari managemen itu sendiri.

Perkataan managemen sebenarnya menurut John.F. Mee (1962) adalah seni untuk mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal,demikian pula mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal baik bagi pimpinan maupun pekerja serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.

George R. Terry (1978) (Dalam Pandji Anoraga,1997) mengemukakan managemen merupakan proses yang khas

yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Skinner dan Ivancevich (1992) manajemen dapat diuraikan sebagai penggunaan perencanaan, pengorganisasian, pengerjaan, pengarahan dan fungsi pengendalian dalam cara yang paling efisien untuk mencapai sasaran.

B. KONSEP ORGANISASI.

Menurut Komaruddin (1998) bahwa abad sekarang telah memungkinkan manusia untuk mengadakan hubungan dengan manusia dari golongan atau bangsa lain ,usaha isolasi tampaknya makin mempersempit ruang gerak. Meskipun ketergantungan kepada orang lain mempunyai beberapa manfaat ,akan tetapi telah lama disadari bahwa ketidaktergantungan itu juga membawa kerugian-kerugian yang tidak kecil. Salah satu karakteristik kehidupan modern adalah semakin besar dan kompleksnya organisasi manusia.

Karena manusia telah lama mengembangkan lembaga-lembaga social,teknologi dan kebudayaan menjadi lebih kompleks,maka makhluk itupun telah memperlebar dan memperdalam hubungan-hubungan organisatoris.

Organisasi telah mengambil tempat dalam pelbagai bentuk ;organisasi spontan dalam bentuk tolong menolong ;organisasi kampung dan desa serta Negara,organisasi militer dan sipil,organisasi perusahaan swasta dan perusahaan Negara ,organisasi politik dan non politik,organisasi pengembangan ilmu pengetahuan,organisasi sekolah ,organisasi perpustakaan dan bentuk-bentuk lainnya yang resmi maupun tidak resmi (Dessler Gary,1989).

Tidak dapat dibayangkan bagaimana jaringan hubungan antara setiap manusia dapat dilukiskan. Seorang anggota

masyarakat dapat merangkap dalam pelbagai bentuk aktivitas organisasi selain sebagai anggota suatu keluarga, maka iapun mungkin menjadi klub olahraga, langganan sebuah perpustakaan, kepala bagian dari sebuah perusahaan dan berbagai bentuk aktivitas organisasi yang lain. (Paramita, Budhi, 1977).

Menurut Gibson dkk, (2003) bahwa organisasi pada dasarnya telah menembus semua tingkat kehidupan kita. Setiap hari kita terlibat/berhubungan dengan berbagai organisasi. Sebagian besar waktu kita habiskan sebagai anggota dari suatu organisasi kerja, sekolah, social, Negara dan gereja atau mesjid. Kita terlibat dalam organisasi tersebut sebagai karyawan, manusia, klien pasien, atau warga Negara.

Kadangkala organisasi-organisasi tersebut dikelola secara efisien dan tanggap terhadap kebutuhan kita, tetapi adakalanya juga membuat kita frustrasi dan jengkel. Bahkan mungkin terpikir bahwa organisasi itu mengganggu. Pengalaman pribadi seperti itu dalam atau dengan organisasi tentu telah membentuk pengertian kita apa sebenarnya organisasi itu (Peter Drucker, 1994).

Untuk itu secara garis besar organisasi dapat dibagi dua yaitu : organisasi dalam arti luas dan arti sempit. Dalam arti luas yaitu himpunan orang, masing-masing dengan kebutuhan dan kepentingan sendiri, yang berinteraksi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan

tertentu dan bekerja ditengah-tengah sumberdaya serta kendala-kendala yang terdapat dalam lingkungannya. Bryant dan White (1989 : 55) . Sedangkan dalam arti sempit yaitu menyangkut bagan-bagan (Charts).

Merumuskan organisasi sangat atergantung pada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskannya. Seperti halnya Thompson merumuskan organisasi adalah an organization is highly rationalized and impersonal integration of a large number of specialists cooperation to achieve some announced specific objective ,atau suatu organisasi adalah suatu integrasi dari sejumlah spesialis-spesialis yang bekerjasama sangat rasional dan impersonal untuk mencapai beberapa tujuan spesifik yang telah dirumuskan sebelumnya.

Sementara Bernard sendiri juga mempunyai rumusan tertentu tentang organisasi sesuai dengan perspektifnya. Bernard merumuskan “ an organization is a system os consciously coordinated personal activities or forces of the or more persons”. Atau suatu organisasi adalah suatu sistim dari aktivitas-aktivitas orang yang berkoordinasi secara sadar atau kekuatan-kekuatan yang terdiri dari dua orang atau lebih (Thoha,1990: 123-124).

Dari kedua orang ahli organisasi ini jelas mempunyai perspektif yang berbeda. Dimana Thompson merumuskan organisasi dengan penekanan pada tingkat rasionalitas

dalam usaha kerjasama tersebut, sedangkan Bernard menentukan system kerjasama yang terkoordinasi secara sadar.

Dari pengertian tersebut diatas penulis mengkaji lebih jauh lagi beberapa definisi organisasi berdasarkan perspektif antara lain :

a. Organisasi adalah kumpulan orang.

Menurut dale (1952:17) organization is planning process. It as concerned with setting a structure or pattern of working relationship of the people within an enterprise
Atau organisasi adalah suatu proses perencanaan. Ini bertalian dengan hal menyusun, mengembangkan dan memelihara suatu struktur atau pola hubungan-hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu badan usaha (Dalam Winardi,1996).

Menurut Millet (1954:64) organisasi adalah kerangka struktur dalam mana pekerjaan dari banyak orang dilakukan untuk pencapaian maksud bersama.

Brown juga mengatakan (1958:17) bahwa organisasi telah merumuskan bagian pekerjaan yang diharapkan dilakukan masing-masing anggota dari suatu badan hubungan-hubungan diantara para anggota dengan maksud agar usaha bersama mereka akan menjadi paling efektif bagian tujuan dari badan usaha itu. (Dalam Rois Arifin,dkk,2003).

b. Organisasi adalah proses pembagian kerja.

Sheldon (1923 : 32) mengatakan bahwa organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif dan terkoordinasi dalam usaha yang tersedia.

Menurut Gullick (1957) juga bahwa organisasi adalah alat saling hubungan satuan-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada para bawahan, yang menjangkau dari puncak sampai akebawah dari seluruh badan usaha.

c. Organisasi adalah sistem kerjasama, sistem hubungan atau sistem sosial.

Schule (1949:36) mengatakan organisasi adalah penggabungan dari orang-orang, benda-benda, alat-alat perlengkapan, ruang kerja dan segala sesuatu yang bertalian dengannya, yang dihimpun dalam hubungan yang teratur dan efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

BAB. III.

PEMBAHASAN

A. FUNGSI ADMINISTRASI DAN MANAGEMENT

Telah diketahui bahwa pada dasarnya administrasi berfungsi untuk menentukan tujuan organisasi dan merumuskan kebijaksanaan umum, sedangkan manajemen berfungsi untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan dalam batas-batas kebijaksanaan umum yang telah dirumuskan. Hal ini berarti bahwa administrasi dan manajemen tidak menjalankan sendiri kegiatan-kegiatan yang bersifat operasional, karena kegiatan-kegiatan yang bersifat operasional itu dilaksanakan oleh kelompok pelaksana.

Dalam proses pelaksanaannya administrasi dan manajemen mempunyai tugas-tugas tertentu yang harus dilaksanakan sendiri.

Tugas-tugas itulah yang biasa disebut /diartikan sebagai fungsi-fungsi administrasi dan management.

Hingga kini para sarjana belum mempunyai kata sepakat yang bulat tentang fungsi-fungsi administrasi dan manajemen itu ditinjau dari segi klasifikasinya dan teknologi yang dipergunakan.

Meskipun demikian apabila berbagai teori para ahli mengenai fungsi-fungsi administrasi dan manajemen itu diselidiki lebih mendalam, akan terlihat bahwa terdapat

kesamaan dalam pola pemikiran. Karena itu perbedaan-perbedaan yang timbul tidak merupakan perbedaan-perbedaan yang prinsipil. Pada hakekatnya perbedaan-perbedaan yang demikian dapat difahami. Malahan perbedaan-perbedaan yang demikian sudah merupakan kebiasaan dikalangan para sarjana. Perbedaan-perbedaan yang demikian lebih dapat difahami untuk ilmu administrasi dan manajemen karena ilmu-ilmu administrasi dan manajemen sebagai salah satu cabang ilmu-ilmu social selalu dipengaruhi oleh kondisi-kondisi politis, ekonomis, dan cultural yang hidup dalam suatu masyarakat.

Dengan demikian jelas bahwa ada empat factor yang menyebabkan timbulnya perbedaan-perbedaan yang tidak prinsipil itu. Faktor-faktor tersebut ialah :

1. Kondisi masyarakat serta taraf kemajuannya dalam suasana mana para sarjana tertentu menulis
2. Filsafat hidup yang dianut oleh sarjana yang bersangkutan,
3. Latar belakang pendidikannya
4. Perkembangan Ilmu itu sendiri.

Karenanya ada perbedaan-perbedaan pendapat itu tidak perlu diinterpretasikan sebagai akibat tidak adanya kesatuan pola berpikir. Tidak pula dapat diinterpretasikan sebagai factor penghalang kearah perkembangan yang lebih pesat dari Ilmu Pengetahuan.

Dari berbagai pandangan para sarjana maka sebetulnya fungsi administrasi dan management dapat difahami antara lain perencanaan, pengorganisasian, pemberian komando, pengkoordinasian dan pengawasan.

B. MEMAHAMI PRILAKU ORGANISASI DALAM MANAGEMEN

Bidang pengetahuan perilaku organisasi nampaknya makin hari semakin pesat perkembangannya .

Perkembangan bidang pengetahuan ini ,mudah difahami ,karena selain persoalan-persoalan organisasi yang cenderung semakin ruwet ,persoalan-persoalan manusia sendiri berlanjut menjadi tantangan yang pokok yang harus dihadapi oleh setiap manager sekarang ini. Manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun bentuknya.

Prilaku manusia yang berada dalam suatu kelompok atau organisasi adalah awal dari prilaku organisasi. (Miftah Thoha,2003). Oleh karena persoalan-persoalan manusia senantiasa berkembang dan ruwet ,maka persoalan-persoalan organisasi dan khasnya persoalan prilaku organisasi semakin hari semakin berkembang pula.

Prilaku organisasi hakekatnya mendasarkan pada ilmu prilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pesat perhatiannya pada tingkahlaku manusia dalam suatu organisasi. Kerangka dasar bidang pengetahuan ini

didukung paling sedikit dua komponen,yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku itu.

Ciri peradaban manusia yang bermasyarakat senantiasa ditandai dengan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu. Itu berarti bahwa manusia tidak bisa melepaskan dirinya untuk tidak terlibat pada kegiatan-kegiatan organisasi. Masyarakat kita kini adalah masyarakat organisasi . Manusia hidup dilahirkan dalam organisasi,dididik oleh organisasi ,dan hampir dari semua manusia mempergunakan waktu hidupnya bekerja untuk organisasi. Waktu senggangnya dipergunakan untuk bermain-main ,berdoa,didalam organisasi. Demikian pula manusia bakal mati didalam suatu organisasi dan ketika sampai kesaat pemakaman ,organisasi masih tetap memegang peranan (Amitai Etzioni,1964).

Dari ungkapan ini jelaslah bahwa manusia dan organisasi sudah menyatu dan bila dua komponen pendukung perilaku organisasi berinteraksi akan melahirkan suatu kancah perdiskusian yang semarak,yakni perilaku organisasi sebagai suatu titik perhatian ilmu tersendiri.

Dua decade terakhir telah membuktikan adanya perubahan-perubahan yang fundamental dalam bidang teori organisasi . Perubahan ini menghasilkan aneka ragam pendekatan dan perhatian orientasi dasar untuk study teori organisasi. Walaupun model birokrasi dari

weber masih mendominasi literatur teori organisasi ,perubahan dari tingkat pendekatan yang deskriptif ketingkat pendekatan yang analitis nampaknya tidak hanya dianggap penting,melainkan dapat dipergunakan sebagai lompatan awal untuk mendasari pengkajian teori prilaku dalam organisasi.

Warren Bennis (1978) bahwa 25-50 tahun mendatang kita semua akan ikut berpartisipasi menyaksikan akhir hayat dari birokrasi,dan kita akan mengetahui terbitnya suatu sistim social yang lebih baik dari abad kita sekarang ini. Selanjutnya Bennis menandakan bahwa perubahan mendasar dari konsep nilai-nilai organisasi adalah didasarkan pada kemanusiaan yang menghapuskan sifat-sifat depersonalisasi dari mekanisme sistim birokrasi.

Dari ramalan Bennis ini nampaknya penempatan kembali factor manusia dalam organisasi bukannya semakin ditinggalkan melainkan mendapatkan papan yang mantap untuk pendiskusian teori-teori organisasi dimasa yang akan datang. Tiga dimensi pokok dalam setiap mendiskusikan teori organisasi yang tiada diabaikan. Ketiga dimensi itu antara lain dimensi teknis, dimensi konsep,dan dimensi manusia. Jika ketiga dimensi berinteraksi ,maka akan mampu menimbulkan suatu kegiatan organisasi yang efektif. Dimensi teknis menekankan pada kecakapan yang dibutuhkan untuk

menggerakkan organisasi. Dimensi ini berisi keahlian-keahlian birokrat atau manager dibidang teknis yang diperlukan menggerakkan organisasi, misalnya keahlian computer ,pemasaran,engineering dan lain sebagainya.

Dimensi kedua adalah dimensi konsep ,yang merupakan motor penggerak dari dimensi pertama dan amat erat hubungannya dengan dimensi ketiga yakni dimensi manusia.

Jika birokrat dalam bekerja hanya mengandalkan pada dimensi pertama ,dan mengabaikan dimensi kedua, atau bahkan menelantarkan dimensi ketiga,maka akan menimbulkan suatu iklim yang tidak respektif terhadap factor pendukung utama organisasi mengurangi sikap birokrat yang tidak respektif tersebut,dengan menarik sebagian pandangannya terpusat pada prilaku manusia itu sendiri sebagai dimensi ketiga dalam sesuatu organisasi.

Pendekatan prilaku dalam organisasi mempertaruhkan bahwa manusia dalam organisasi adalah suatu unsur yang kompleks dan oleh karenanya adanya suatu kebutuhan pemahaman teori yang didukung oleh riset yang empiris sangat diperlukan sebelum diterapkan dalam mengelola manusia itu sendiri secara efektif. Secara tradisional ,manager ataupun birokrat memahami dimensi manusia dalam organisasi didekati dari asumsi-asumsi ekonomi ,sekuriti,suasana kerja,dan lain sebagainya. Sehingga

karenanya pendekatan-pendekatan hubungan kerja kemanusiaan ,psikologi industri ,keteknikan industri dipergunakan sebagai satu-satunya hampiran untuk memahami dimensi manusia dalam organisasi.

Hampiran dan pemahaman ini nampaknya tidak betah bertahan lama. Dan sekarang pendekatan dari ilmu prilaku organisasi rupanya menggantikan mereka dan bisa diterima untuk memahami aspek-aspek manusia sebagai suatu dimensi dalam organisasi.

C. Refleksi organisasi bagi Pembangunan.

Dalam organisasi administrasi pemerintahan adalah merupakan alat-alat birokrasi untuk mencapai tujuan-tujuan nasional dan tujuan-tujuan pemerintahan.

Ada berbagai hakekat yang perlu dilihat dalam kaitan dengan refleksi organisasi khususnya bagi kepentingan pembangunan antara lain organisasi bagi perencanaan dan pelaksanaan pembangunan. (Bintoro Tjokroamidjoyo,1974).

Dilihat dari segi administrasi pembangunan ,maka organisasi pemerintahan secara menyeluruh seyogyanya harus mampu mendesain kebijaksanaan/rencana dan program-programnya . Pelaksanaan ,komunikasi,dengan sector-sektor diluar pemerintahan ,serta evaluasi dan pengawasan yang

diharapkan mendorong proses pembangunan. Pada umumnya bidang ekonomi merupakan masalah dan prioritas pertama, hingga diperlukan kemampuan untuk mendesain kebijaksanaan, rencana dan pelaksanaan pembangunan ekonomi. Ini memerlukan mekanisme hubungan tata kerja sedemikian rupa sehingga hasil kebijaksanaan atau rencana dan pelaksanaan tersebut tetap bersifat konsisten. Maksudnya adalah konsisten antara berbagai kebijaksanaan sector dan konsisten antara kebijaksanaan dalam jangka waktu yang berbeda-beda (Jangka panjang, jangka menengah atau jangka pendek).

Untuk dapat melingkupi tidak saja tugas-tugas dalam usaha pembaharuan dan pembangunan secara berencana dilihat dari segi prosesnya, tetapi juga supaya kebijaksanaan dapat diterjemahkan dalam kegiatan-kegiatan sector pemerintah maupun non pemerintah diseluruh wilayah Negara. Maka disini akan dikemukakan pendapat Saul Katz (Dalam Bintoro 1974) mengenai klasifikasi serta penyusunan hubungan organisasi-organisasi pemerintahan guna mendukung proses pembangunan.

Ia membagi tata hubungan organisasi guna mendukung pembangunan dalam tiga kelompok besar yakni :

adalah organisasi kebijaksanaan dan bimbingan nasional, kemudian organisasi operasional yang bersifat

nasional, dan organisasi swasta, terutama yang bergerak atau berusaha dalam bidang kegiatan ekonomi pembangunan.

Kemudian organisasi kebijaksanaan dan bimbingan nasional adalah organisasi-organisasi yang menyusun, mendukung atau menetapkan keputusan-keputusan penting yang dipilih dari berbagai alternative yang dimaksudkan untuk menetapkan dan mencapai tujuan-tujuan pembangunan. Organisasi ini juga berfungsi untuk mengusahakan dukungan nasional terhadap keputusan-keputusan .

Didalam usaha pembangunan pertama kali dikehendaki adanya komitmen dan orientasi organisasi ini terhadap pembaharuan dan pembangunan.

Organisasi kebijaksanaan dan bimbingan nasional terdiri dari empat sub kelompok yaitu :

- 1. organisasi kepemimpinan nasional /pimpinan pemerintahan**
- 2. organisasi penyusunan rencana nasional**
- 3. organisasi atau tata hubungan organisasi komunikasi nasional**
- 4. organisasi-organisasi bagi pengawasan dan pengendalian**

ad.1. Organisasi kepemimpinan nasional /pimpinan pemerintahan yakni terdiri dari :

- Kepemimpinan Nasional/pimpinan pemerintahan sendiri beserta organisasi stafnya**

- Panitia-panitia atau dewan-dewan pembangunan nasional
- Dewan konsultatif nasional

Didalam lingkup kepemimpinan nasional/pimpinan pemerintah terdapat pembantu-pembantu terdekat serta organisasi staf pimpinan pemerintahan misalnya kantor kepresidenan, secretariat cabinet, junta militer, dewan pemerintahan dan sebagainya.

Ad. 2. Organisasi penyusunan rencana nasional.

Mengenai organisasi penyusunan rencana nasional yakni bertugas untuk menyusun rencana pembangunan nasional secara professional dan teknis. Didalam penyusunan rencana tersebut dilakukan kerjasama yang erat dengan berbagai departemen dan berbagai pemerintahan lainnya, yang kecuali bersifat operasional, harus pula memberikan input bagi perencanaan nasional.

Ad. 3. Organisasi atau tata hubungan organisasi komunikasi nasional .

Organisasi ini dapat merupakan suatu organisasi penerangan pusat. Untuk penerangan antar pemerintah seringkali dapat berperan cukup banyak suatu kantor presiden, kantor perdana menteri, secretariat Kabinet atau Sekretariat Negara.

ad. 4. Organisasi-organisasi bagi pengawasan dan pengendalian

Organisasi ini berfungsi untuk mengikuti dan memberikan bahan bagi pengambilan keputusan supaya pelaksanaan pembangunan sejauh mungkin sesuai dengan kebijaksanaan atau rencananya.

D. HUBUNGAN ANTARA MANAGEMEN DENGAN ORGANISASI.

Sampai dengan tahap perkembangan saat ini bidang ilmu administrasi telah memegang peranan yang sangat penting dimana terlihat dari adanya perkembangan antara manajemen dan organisasi itu sendiri. Manajemen adalah merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Sedangkan organisasi pada dasarnya adalah merupakan alat saling hubungan satu-satuan kerja yang memberikan makna kepada mereka yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada para bawahan yang menjangkau dari puncak sampai kebawah dari seluruh badan usaha. Berdasarkan pemahaman yang sudah dikemukakan diatas maka jelaslah bahwa antara manajemen dan organisasi

telah memiliki kaitan yang sangat erat. Dimana manajemen dalam organisasi menurut Komaruddin (1998) ,sebagai orang yang melukiskan suatu organisasi sebagai suatu susunan anatomi, sedangkan manajemen merupakan proses psikologis atau jiwa dari organisasi itu sendiri.

Organisasi adalah jenjang kekuasaan dan interelasi personil dalam suatu sistim administrasi sedangkan manajemen merupakan kegiatan untuk kecakapan kerjasama yang rasional dalam sistim itu . Pendapat ini didasarkan kepada suatu pandangan terhadap manajemen sebagai suatu aktivitas yang mendorong suatu organisasi. Tanpa manajemen yang dikelola secara baik maka organisasi yang sedang berkembang dan berjalan tentu tidak akan dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara baik pula.

Manajemen dapat difahami sebagai suatu fungsi untuk mengendalikan organisasi.

Suatu manajemen organisasi yang baik tentu haruslah memerlukan berbagai perangkat. Perangkat itu antara lain dapat dilihat sebagai berikut :

I. Harus ada struktur organisasi.

Menurut Gibson dkk (2033) bahwa untuk dapat bekerja secara efektif dalam organisasi ,maka para manager harus memiliki pemahaman yang jelas tentang struktur organisasi.

2. Proses organisasi.

Menurut Gibson dkk, bahwa proses perilaku tertentu memberi jiwa bagi struktur organisasi. Jika proses ini tidak berfungsi dengan baik, masalah yang tidak diharapkan akan timbul. Dalam proses ini akan dilihat dari adanya pengambilan keputusan, proses sosialisasi dan karier,

3. Kemampuan dan ketrampilan dalam berorganisasi.

4. Upah dalam suatu organisasi.

5. Disiplin.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kurangnya disiplin. Disiplin adalah merupakan suatu kepatuhan, ketaatan, terhadap peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Keith Davis dan John.W.Newstrom (1985) bahwa bidang disiplin dapat menimbulkan dampak yang kuat terhadap individu dalam organisasi.

5. Tanggung jawab individu dalam organisasi.

Pembahasan individu dalam organisasi tidak lengkap apabila hanya meliputi kewajiban organisasi kepada individu. Hubungan kekerjaan sifatnya dua arah. Tidak

perlu dipersoalkan lagi bahwa organisasi memiliki tanggung jawab kepada individu, tetapi ini juga berarti bahwa individu memiliki tanggung jawab kepada organisasi.

7. Menciptakan budaya kerja dalam organisasi.

Sebenarnya kalau kita memahami budaya kerja dalam organisasi maka sebenarnya sudah lama dikenal oleh umat manusia ,namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya.

Nilai-nilai tersebut bermula dari adaptasi ,kebiasaan,agama ,norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya ,menjadi kebiasaan .

BAB. IV.

KESIMPULAN

Managemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Sedangkan organisasi pada dasarnya adalah merupakan alat saling hubungan satu-satuan kerja yang memberikan makna kepada mereka yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada para bawahan yang menjangkau dari puncak sampai kebawah dari seluruh badan usaha.

Antara managemen dan organisasi telah memiliki kaitan yang sangat erat. Dimana organisasi sebagai suatu susunan anatomi, sedangkan managemen merupakan proses psikologis atau jiwa dari organisasi itu sendiri.

Organisasi adalah jenjang kekuasaan dan interelasi personil dalam suatu sistim administrasi sedangkan managemen merupakan kegiatan untuk kecakapan kerjasama yang rasional dalam sistim itu. Pendapat ini didasarkan kepada suatu pandangan terhadap managemen sebagai suatu aktivitas yang mendorong suatu organisasi. Tanpa managemen yang dikelola secara baik maka organisasi yang

sedang berkembang dan berjalan tentu tidak akan dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara baik pula.

Managemen dapat difahami sebagai suatu fungsi untuk mengendalikan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Komaruddin,1998,Management Organisasi suatu analisis sistim ,Penerbit Tarsito Bandung.
- S.P. Siagian,2003, Managemen Sumberdaya Manusia,Bumi Aksara Jakarta.
- George. R. Terry,1978,Principle of Management ,Saduran.N. Halim,Karya Remaja Jakarta.
- Pandji. Anoraga,1997,Managemen Bisnis,Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Skinner,Steven .J. Ivancevich ,John.M. 1992,Business for the 21 “ Century ,Home Wood,Irwin.
- Paramita Budhi,1977,Organizational Structure In Indonesia,Jakarta LPFEUI.
- Peter Drucker,1994,Pengantar Managemen (Terjemahan) PT Binaman Presindo –LPPM Jakarta.
- Bryant Coralie and Louice G.White 1989,Managemen Pembangunan untuk Negara berkembang,LP3ES Jakarta.
- Thoha.Miftah,1990,Prilaku Organisasi ,Konsep Dasar dan Aplikasinya,CV Rajawali Jakarta.
- Rois Arifin,dkk,2003,Prilaku Organisasi,Bayumedia Jawa Timur.