KEKUASAAN, KEWENANGAN, TANGGUNG JAWAB DAN ELIGASI

Pengantar Manajemen Program studi Perbankan Syariah

Oleh :

Nama: Nurul Uyun

Nim :90500121016

Dosen pengampun: Hj. Nuraeni Gani

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYRAIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

UIN ALAUDDIN MAKASSAR

2021

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puja dan puji syukur kehadiran Allah swt. Yang telah memberikan kami kesehatan serta kesempatan sehingga kami bisa mengerjakan serta menyelesaikan makalah ini.

Shalawat serta salam semoga selalu terlimpah kepada Rasulullah Muhammad saw. yang telah menyampaikan risalah wahyu sebagai petunjuk untuk meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat kelak.

Selanjutnya, terima kasih kami ucapkan kepada Ibu **Dra. Hj. Nuraeni Gani.M.M** selaku dosen pembimbing mata kuliah “*pengantar manajemen*” ini, atas bimbingannya. Alhamdulillah kami dapat menyelesaikan makalah ini meskipun masih banyak terdapat kekurangan di dalamnya. Karena itu, kritik dan saran sangat kami harapkan dalam upaya penyempurnaan makalah ini. Akhirnya, semoga makalah ini dapat memberi manfaat kepada kita semua. Amin.

Makassar, 21 November 2021

Nurul Uyun

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	1
KATA PENGANTAR.....	2
DAFTAR ISI.....	3
BAB I PENDAHULUAN.....	4
A. Latar Belakang.....	4
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II PEMBAHASAN.....	5
A. Kekuasaan (power).....	5
B. Kewenangan.....	6
C. Tanggung jawab.....	7
D. Pelimpahan Wewenang dan Tanggung Jawab.....	7
E. Sentralisasi dan desentralisasi dalam organisasi dan mendesain pekerjaan.....	8
BAB III PENUTUPAN.....	10
A. Kesimpulan	10
B. Saran	10
DAFTAR PUSTAKA.....	11

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setelah suatu organisasi membuat struktur, terdapat konsekuensi yang berkaitan dengan struktur organisasi tersebut. Bagian-bagian dalam organisasi menunjukkan adanya empat faktor penting dalam organisasi, kekuasaan, wewenang, tanggung jawab, dan delegasi.

Sebagai seorang manajer, penting untuk mengetahui lebih jauh tentang wewenang dan tanggung jawab. Hal ini dikarenakan dalam suatu organisasi diharuskan untuk beradaptasi dan menghadapi berbagai macam watak dan tingkah laku seseorang. Selain itu, ketika kekuasaan, kewenangan, dan tanggung jawab tidak sepenuhnya dijalankan oleh seseorang, sehingga dapat dilimpahkan kekuasaan, kewenangan, dan tanggung jawab yang dinamakan delegasi.

B. Rumusan Masalah

- Apa saja konsekuensi utama dalam sebuah struktur organisasi?
- Apa saja hal-hal yang terkait dengan kekuasaan dan wewenang?
- Apa saja manfaat dan kendala dalam pendelegasian wewenang?

C. Tujuan

- Untuk mengetahui dan memahami konsekuensi utama dari struktur organisasi.
- Untuk mengetahui hal-hal yang terkait dengan kekuasaan dan kewenangan.
- Untuk menganalisa dan mempelajari manfaat dan kendala dalam pendeliasian wewenang

BAB II

PEMBAHASAN

A. Kekuasaan (power)

Kekuasaan atau power berarti suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang atau merubah orang/situasi. Kekuasaan sering kali di konotasikan negatif karena terdapat berbagai kasus dimana seseorang/organisasi yang diberi kekuasaan tidak menggunakan untuk hal-hal yang positif.

Pada kenyataannya, kekuasaan merupakan konsekuensi logis dari setiap organisasi yang didalamnya terdapat pimpinan dan bawahan. Kekuasaan diperlukan untuk mengubah situasi organisasi melalui orang-orang yang ada di dalam untuk mencapai tujuan. Faktor yang mendasari adanya Kekuasaan. Menurut French dan Raven (1995) terdapat lima faktor yang dapat mendasari lahirnya kekuasaan.

1. Reward power

Reward power untuk memberikan penghargaan adalah kekuasaan yang muncul sebagai akibat dari seseorang yang posisinya memungkinkan dirinya untuk memberikan penghargaan terhadap orang-orang yang berada dibawahnya. Contohnya, kekuasaan yang dimiliki oleh manajer personalia atau manajer SDM. Disebabkan posisinya membawahi seluruh sumber daya manusia organisasi sehingga, personalia tersebut dapat dikatakan memiliki kekuasaan untuk memberikan penghargaan kinerja SDM. Reward power dari manajer personalia tersebut dapat dikatakan sebagai penilaian terhadap kinerja SDM dan sebagai tanggung jawab manajer personalia kepada atasannya.

2. Coercive power

Coercive Power atau kekuasaan untuk memberikan hukuman adalah kebalikan atau sisi negatif dari reward power. Kekuasaan ini merupakan kekuasaan seseorang untuk memberikan hukuman atas kinerja yang buruk yang ditunjukkan oleh SDM atau tenaga kerja dalam sebuah organisasi.

3. Legitimate Power

Legitimate Power atau kekuasaan yang sah adalah kekuasaan yang muncul sebagai akibat dari suatu legitimasi tertentu. Misalnya, seseorang yang diangkat menjadi pimpinan, secara otomatis dia memiliki semacam kekuasaan yang sah atau terlegitimasi.

4. Expert Power

Expert Power adalah kekuasaan yang berdasarkan keahlian atau kepakaran adalah kekuasaan yang muncul sebagai akibat dari kepakaran atau keahlian yang dimiliki seseorang.

5. Referent Power

Referent Power adalah kekuasaan yang muncul akibat adanya karakteristik yang diharapkan oleh seseorang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki pengaruh terhadap seseorang atau sekelompok orang tersebut.

B. Kewenangan (Authority)

Kewenangan atau authority pada dasarnya merupakan bentuk lain dari kekuasaan yang sering kali dipergunakan dalam sebuah organisasi. Kewenangan merupakan kekuasaan formal atau terlegitimasi. Terdapat dua pandangan mengenai kewenangan formal, yaitu :

- **Pandangan Klasik**

Pandangan Klasik mengenai kewenangan formal menerangkan bahwa kewenangan pada dasarnya terlahir sebagai akibat adanya kewenangan yang lebih tinggi dari kewenangan yang diberikan. Kewenangan formal menurut pandangan klasik bersifat pendekatan top-down, atau dari hierarki yang atas ke hierarki yang lebih bawah.

- **Pandangan Berdasarkan Penerimaan**

Pandangan kedua cenderung berbeda dengan pandangan yang pertama. Tidak setiap kewenangan yang bersifat top-down serta merta akan dijalankan oleh bawahan. Kadangkala kita mendapati apa yang diperintahkan oleh atasan misalnya tidak dijalankan oleh bawahan. Pandangan yang berdasarkan penerimaan (acceptance view) memandang bahwa kewenangan formal akan cenderung dijalankan atau diterima oleh bawahan tergantung dari beberapa persyaratan.

Kewenangan dalam sebuah organisasi bisa dibedakan menjadi :

- **Kewenangan Lini**

Kewenangan lini atau lini authority adalah mereka yang dalam organisasi bertanggung jawab terhadap berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

- **Kewenangan Staf**

Kewenangan staf atau staff authority adalah mereka yang ditunjuk oleh organisasi untuk membantu bagian-bagian dalam sebuah organisasi yang memiliki kewenangan lini. Oleh karena itu, mereka yang memiliki staf adalah mereka yang membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya, hanya saja dengan cara tidak langsung.

- **Kewenangan Fungsional**

Kewenangan fungsional atau functional authority adalah mereka yang berada dalam bagian tertentu di organisasi, memiliki kewenangan lini maupun staf, namun juga dikarenakan tugasnya diberi kewenangan untuk melakukan kontrol atau koordinasi dengan bagian lainnya.

C. Tanggung jawab (Responsibility)

Setiap bagian atau departemen yang telah dibentuk atau ditentukan serta dihubungkan melalui garis-garis kewenangan maupun garis perintah memiliki satu konsekuensi penting lainnya dalam sebuah organisasi, yaitu apa yang dinamakan sebagai Tanggung jawab. Jika kewenangan merupakan kekuasaan untuk melakukan sesuatu, Tanggung jawab justru memberikan arah untuk apa dan kemana semestinya kekuasaan dipergunakan. Dengan kata lain, tanggung jawab mengingatkan orang-orang untuk tidak saja mempergunakan kewenangan yang dimilikinya, tetapi juga melaporkan apa saja yang telah dilakukan sehubungan dengan kewenangan yang telah diberikan kepadanya. Kadangkala orang-orang melupakan esensi dari tanggung jawab sebagian dari jabatan atau tugas yang diemban ketika menduduki suatu bagian atau departemen tertentu. Oleh karena itu, perlu disadari bahwa setiap bagian dalam organisasi memiliki kewenangan sekaligus juga tanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi.

D. Pelimpahan Wewenang dan Tanggung Jawab (Delegation)

Pelimpahan wewenang pada dasarnya merupakan proses pengalihan tugas kepada orang lain yang sah atau terlegitimasi (menurut mekanisme tertentu dalam organisasi) dalam melakukan berbagai aktivitas yang ditunjukkan untuk pencapaian tujuan organisasi yang jika dilimpahkan akan menghambat proses pencapaian tujuan tersebut.

Terdapat beberapa manfaat dari pelimpahan wewenang. Yang pertama adalah pelimpahan wewenang memungkinkan subbagian atau bawahan mempelajari sesuatu yang baru dan memperoleh kesempatan untuk melakukan sesuatu yang baru tersebut. Manfaat kedua adalah bahwa pelimpahan wewenang mendorong tercapainya keputusan yang lebih baik dalam berbagai hal. Manfaat ketiga adalah penyelesaian pekerjaan akan dapat dilakukan dengan cepat sekiranya pelimpahan wewenang tersebut berjalan sebagaimana mestinya dan diberikan kepada orang yang bertanggung jawab.

Sekalipun pelimpahan wewenang memiliki sisi manfaat, namun juga tidak terlepas dari kendala dalam pelaksanaannya. Staf yang tidak memiliki kemampuan atau kapabilitas untuk menerima dan menjalankan sesuatu yang didelegasikan kepadanya justru akan menghambat pencapaian tujuan ke arah yang lebih baik. Di sisi lain, pelimpahan wewenang juga akan berdampak pada kurang bertanggung jawabnya atasan terhadap apa yang semestinya dia lakukan.

Wewenang dapat berjalan secara efektif, maka ada 3 kunci pokok yang perlu diperhatikan, yaitu :

- 🚦 pertama adalah kepercayaan manajer terhadap bawahan dalam melimpahkan wewenang perlu diiringi dengan pemberian kebebasan kepada bawahan untuk menjalankan kewenangannya menurut caranya sendiri.
- 🚦 Kunci kedua agar pelimpahan wewenang berjalan efektif adalah adanya komunikasi yang terbuka antara manajer dan bawahan.

- ✚ Kunci ketiga yang perlu diperhatikan agar pelimpahan wewenang berjalan secara efektif adalah kemampuan manajer dalam memahami tujuan organisasi, tuntutan dari setiap pekerjaan, dan kemampuan bawahan. Tanpa pemahaman yang baik mengenai ketiga hal ini, bisa jadi manajer salah dalam melakukan pelimpahan wewenang. Sesuatu yang semestinya dilimpahkan misalnya, tidak dilimpahkan dan sebaliknya sesuatu yang semestinya tidak dilimpahkan justru dilimpahkan.

Selain ketiga kunci pokok tersebut di atas, Stoner memberikan prinsip klasik mengenai dasar agar pelimpahan wewenang menjadi efektif. Ketiga prinsip klasik tersebut adalah :

- Prinsip Skalar (Scalar Principle)

Prinsip skalar merujuk pada pedoman bahwa dalam sebuah proses pendelegasian atau pelimpahan wewenang, harus ada garis wewenang yang jelas dari hierarki yang tertinggi hingga hierarki yang terendah. Garis wewenang yang jelas akan memberikan kemudahan mengenai pada siapa delegasi harus diberikan, siapa yang akan memberikan delegasi, dan kepada siapa pertanggung jawaban harus dilakukan.

- Prinsip Kesatuan Perintah (Unity of Command)

Prinsip ini merujuk kepada pandangan bahwa setiap bawahan semestinya melapor atau mempertanggungjawabkan hanya kepada satu atasan yang memberikan kewenangan kepadanya, oleh karena itu juga, perintah semestinya berasal dari satu sumber, agar jelas siapa yang memberikan kewenangan dan kepada siapa harus dipertanggungjawabkan.

- Tanggung Jawab, Kewenangan, dan Pertanggungjawaban

Prinsip ini beranggapan bahwa pelimpahan wewenang dilakukan untuk memperjelas siapa yang akan bertanggung jawab atas suatu pekerjaan dan dengan kewenangan seperti apa. Dengan adanya kejelasan ini, maka proses pertanggungjawaban dari apa yang telah didelegasikan juga akan menjadi lebih mudah dan jelas.

E. Sentralisasi dan Desentralisasi dalam Pengorganisasian dan Mendesain Pekerjaan (Job Design)

Sebagai konsekuensi logis adanya pelimpahan wewenang, maka terdapat dua cara pokok dalam menjalankan fungsi pengorganisasian. Yaitu dengan cara sentralisasi dan desentralisasi. Sentralisasi merujuk kepada cara pengorganisasian dimana keseluruhan tugas, tanggung jawab, dan perintah di pusatkan dari hierarki yang paling tinggi untuk kemudian hierarki yang dibawahnya menerjemahkan dalam bentuk tindak lanjut dari apa yang telah diputuskan dari hierarki yang tertinggi. Dengan kata lain, sentralisasi adalah pemusatan kekuasaan dan wewenang pada hierarki atas dari suatu organisasi. Adapun desentralisasi merujuk kepada konsep pengorganisasian yang memandang bahwa apa yang terjadi di lapangan atau dalam kenyataan sering kali tidak sesuai dengan apa yang dipahami oleh hierarki tertinggi dari sebuah organisasi, oleh karena itu perlu ada pembagian porsi dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan yang menyangkut dengan cara bagaimana organisasi akan dijalankan.

Berangkat dari pengertian diatas mengenai sentralisasi dan desentralisasi dalam menjalankan fungsi pengorganisasian, terdapat beberapa kelebihan dan keterbatasan bagi masing-masing pendekatan tersebut. Di antara kelebihan penggunaan pendekatan desentralisasi adalah kedekatan dengan sasaran, pengetahuan lokal atau lapangan penerimaan dari pihak sasaran, dan keputusan yang lebih fleksibel.

Selain beberapa kelebihan tersebut diatas, terdapat juga beberapa keterbatasan dari desentralisasi, misalnya saja yang terkait dengan kualitas yang mungkin berbeda dari satu daerah ke daerah lainnya, biasa yang relatif lebih tinggi dikarenakan adanya berbagai keragaman dalam hal cara pengelolaan, pengambilan keputusan, yang juga berdampak kepada aspek pembiayaan yang juga beragam. Ada beberapa alasan mengapa sebagian organisasi masih mempertahankan pendekatan sentralisasi. Di antara alasan yang dapat dikemukakan adalah sifat keumuman dari suatu cara pengelolaan, efisiensi biaya, kesamaan kualitas, serta adanya kemajuan teknologi.

Beberapa faktor yang biasanya dijadikan pertimbangan dalam menentukan apakah sebaliknya pendekatan sentralisasi atau desentralisasi yang dilakukan paling tidak dapat dilihat dari faktor-faktor yang terdiri dari :

- Biaya dan resiko yang terkait dengan keputusan sentralisasi atau desentralisasi.
- Kencenderungan manajer dalam memandang bawahannya
- Budaya organisasi
- Kemampuan dari manajer level bawah atau bawahan untuk menjalankan tanggung jawab sekiranya desentralisasi dilakukan.

Jika pilhan cara pengorganisasian telah dilakukan apakah bersifat sentralisasi atau desentralisasi, bagian-bagian dalam organisasi telah ditetapkan apakah bersifat lini, staf maupun fungsional sebagaimana digambarkan oleh struktur organisasinya, maka langkah berikutnya adalah bagaimana pekerjaan menurut bagian-bagiannya tersebut didesain untuk dikerjakan oleh orang-orang tertentu yang telah ditetapkan.

Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995) menjelaskan bahwa terdapat tiga pendekatan dalam melakukan desain pekerjaan, yaitu pendekatan mekanis, pendekatan motivasi, dan pendekatan biologis. Ketiga pendekatan ini digunakan secara berbeda-beda untuk berbagai jenis organisasi dan pekerjaan yang berbeda-beda pula.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam pembahasan makalah ini kami dapat menyimpulkan :

Salah satu konsekuensi logis adanya struktur organisasi adalah terdapatnya bagian-bagian dalam sebuah organisasi yang seluruh bagian tersebut terdiri dari hierarki yang tertinggi hingga hierarki yang terendah.

Selain struktur organisasi menggambarkan adanya hierarki tertinggi hingga terendah, struktur organisasi juga menggambarkan terdapatnya kekuasaan, wewenang, tanggung jawab dari setiap bagian dalam sebuah organisasi.

Wewenang pada dasarnya merupakan kekuasaan yang terlegitimasi menurut mekanisme tertentu dalam sebuah organisasi. Secara garis besar terdapat 3 jenis wewenang, yaitu wewenang lini, staf, dan fungsional. Manajer dapat melakukan pelimpahan wewenang atas dasar pertimbangan pengembangan tenaga kerja, pengalihan sebagian tanggung jawab pelaksanaan kepada hierarki yang lebih bawah, atau sebagai upaya perbaikan pola pengorganisasian dari yang sifatnya sentralistik kepada desentralistik.

B. Saran

Kita sebaiknya dalam organisasi harus mengetahui fungsi pengorganisasian dengan baik. Dan tentu kita harus bisa membedakan tentang kekuasaan, kewenangan, tanggung jawab dan delegasi dengan baik, agar kita dapat menjalankan suatu manajemen bisnis dengan baik.

Daftar pustaka.

Tisnawati, E. (2005). Pengantar manajemen. Jakarta:premedia Group

<http://sukasherelink.blogspot.com/2016/11/makalah-manajemen-pengantarkekuasaan.html?m=1>