

# Stevianus SE MM



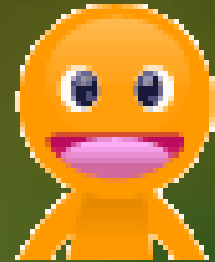
# MANAJEMEN UMUM

## *BAB 5*

### *Wewenang, Delegasi dan Desentralisasi*

A. Pengertian Wewenang,  
Kekuasaan dan Pengaruh

D. Delegasi Wewenang



B. Struktur Lini dan Staf

E. Sentralisasi Versus  
Desentralisasi

C. Wewenang Lini,  
Staff dan Fungsional



# A. Pengertian Wewenang, Kekuasaan dan Pengaruh

## 1. Pengertian Wewenang

Wewenang adalah hak untuk melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Penggunaan wewenang secara bijaksana merupakan faktor kritis bagi efektivitas organisasi. Peranan pokok wewenang adalah untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Wewenang formal tersebut harus di dukung juga dengan dasar-dasar kekuasaan dan pengaruh informal. Manajer perlu menggunakan lebih dari wewenang resminya untuk mendapatkan kerjasama dengan bawahan mereka, selain juga tergantung pada kemampuan ilmu pengetahuan, pengalaman dan kepemimpinan mereka.

## 2. Pengertian Kekuasaan

Kekuasaan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai sesuatu dengan cara yang diinginkan. Studi tentang kekuasaan dan dampaknya merupakan hal yang penting dalam manajemen. Karena kekuasaan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, maka mungkin sekali setiap interaksi dan hubungan sosial dalam suatu organisasi melibatkan penggunaan kekuasaan. Cara pengendalian unit organisasi dan individu di dalamnya berkaitan dengan penggunaan kekuasaan. Kekuasaan manager yang menginginkan peningkatan jumlah penjualan adalah kemampuan untuk meningkatkan penjualan itu. Kekuasaan selalu melibatkan interaksi sosial antar beberapa pihak, lebih dari satu pihak.

### 3. Pengertian Pengaruh

Pengaruh (influence) adalah suatu transaksi sosial dimana seseorang atau kelompok di bujuk oleh seorang atau kelompok lain untuk melakukan kegiatan sesuai dengan harapan mereka yang mempengaruhi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang”. Jadi, dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya.



## B. Struktur Lini dan Staff

### 1. Struktur Lini

Sifat/ciri-ciri :

- a. Organisasi kecil,
- b. Jumlah pegawai sedikit,
- c. Pemilik biasanya menjadi pemimpin tertinggi dalam organisasi,
- d. Hubungan kerja bersifat langsung (face to face relationship),
- e. Spesialisasi yang dibutuhkan rendah,
- f. Anggota organisasi saling kenal mengenal,
- g. Tujuan sederhana,
- h. Alat-alat sederhana,
- i. Struktur organisasi sederhana,
- j. Produksi yang dihasilkan belum beraneka ragam,
- k. Pimpinan organisasi seorang tunggal,
- l. Garis komando ke bawah kuat,

## 2. Organisasi staff (staff organization)

Adalah suatu organisasi yang mempunyai hubungan dengan pucuk pimpinan dan mempunyai fungsi memberikan bantuan.

### Ciri-ciri Organisasi Staff

- a. Organisasi besar dan kompleks
- b. Jumlah karyawannya banyak
- c. Hubungan kerja yang bersifat langsung tidak mungkin lagi bagi seluruh anggota organisasi
- d. Terdapat dua kelompok besar manusia di dalam organisasi: Line Personal dan staff personal
- e. Spesialisasi yang beranekaragam diperlukan dan dipergunakan secara maksimal





## C. Wewenang Lini, Staff dan Fungsional

### Wewenang lini

Wewenang lini adalah wewenang dimana atasan melakukannya atas bawahannya langsung. Yaitu atasan langsung memberi wewenang kepada bawahannya, wujudnya dalam wewenang perintah dan tercermin sebagai rantai perintah yang diturunkan ke bawahan melalui tingkatan organisasi.

### Wewenang staff

Wewenang staff adalah hak yang dipunyai oleh satuan-satuan staf atau para spesialis untuk menyarankan, memberi rekomendasi, atau konsultasi kepada personalia ini.

### Wewenang Fungsional

Wewenang fungsional merupakan tipe ketiga dari struktur yang ditemukan dalam organisasi baik secara temporer atau permanen. Perbedaan antara struktur line and staff dan fungsional adalah pada fungsional, staf ahli melaksanakan wewenang langsung atas beberapa jalur aktivitas departemen.



## D. Delegasi Wewenang

Pendelegasian wewenang merupakan sesuatu yang vital dalam organisasi kantor. Atasan perlu melakukan pendelegasian wewenang agar mereka bisa menjalankan operasi manajemen dengan baik. Selain itu, pendelegasian wewenang adalah konsekuensi logis dari semakin besarnya organisasi. Bila seorang atasan tidak mau mendelegasikan wewenang, maka sesungguhnya organisasi itu tidak butuh siapa-siapa selain dia sendiri.

Ada empat kegiatan dalam delegasi wewenang:

1. Manager perawat/bidan menetapkan dan memberikan tugas dan tujuannya kepada orang yang diberi pelimpahan;
2. Manajer melimpahkan wewenang yang diperlukan untuk mencapai tujuan;
3. Perawat/bidan yang menerima delegasi baik eksplisit maupun implisit menimbulkan kewajiban dan tanggung jawab.
4. Manajer perawat/bidan menerima pertanggungjawaban (akontabilitas) atas hasil yang telah dicapai.



## E. Sentralisasi Versus Desentralisasi

Sentralisasi adalah memusatkan seluruh wewenang atas segala urusan yang menyangkut pemerintahan kepada tingkat pusat..Sentralisasi banyak digunakan pada pemerintahan lama di Indonesia sebelum adanya otonomi daerah.Bahkan pada zaman kerajaan, pemerintahan kolonial, maupun di zaman kemerdekaan.Istilah sentralisasi sendiri sering digunakan dalam kaitannya dengan kontrol terhadap kekuasaan dan lokasi yang berpusat pada satu titik.

Desentralisasi sebenarnya adalah istilah dalam keorganisasian yang secara sederhana di definisikan sebagai penyerahan kewenangan. Dalam kaitannya dengan sistem pemerintahan Indonesia, desentralisasi akhir-akhir ini seringkali dikaitkan dengan sistem pemerintahan karena dengan adanya desentralisasi sekarang menyebabkan perubahan paradigma pemerintahan di Indonesia.

