PENGINTEGRASIAN

PENGINTEGRASIAN

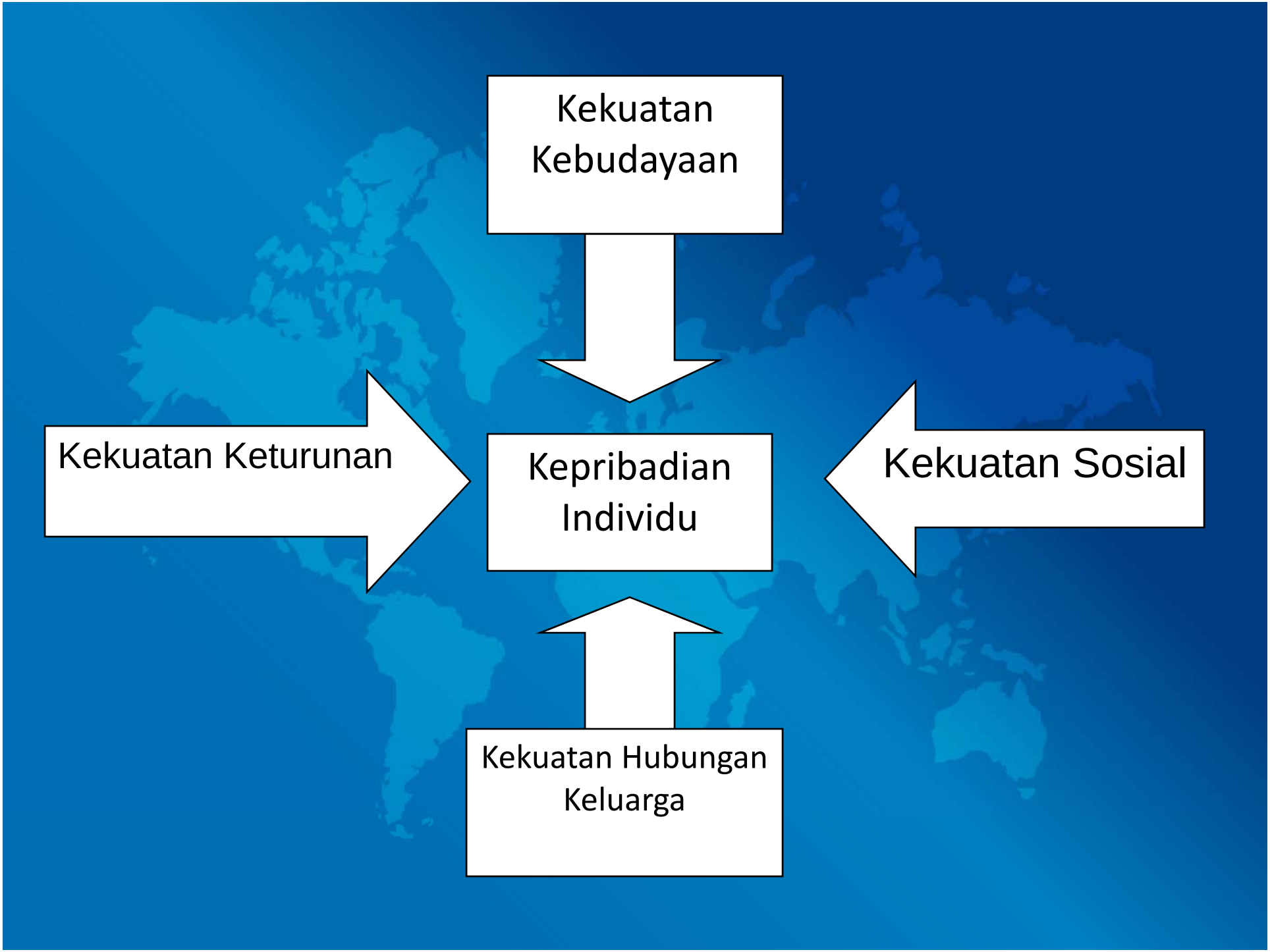
APA ITU PENGINTEGRASIAN?

Metode-metode pengintegrasian yang kita kenal adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar manusia *(human relation)*
2. Motivasi *(motivation)*
3. Kepemimpinan *(leadership)*
4. Kesepakatan kerja bersama *(KKB)*
5. Collective bargaining

Hubungan antar manusia *(human relation)*

Hubungan antar manusia (human relation) akan tercipta serta terpelihara dengan baik, jika ada kesediaan melebur sebagai keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, harga-menghargai, hormat-menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan, dan peranan yang diberiakan yang diberiakan setiap individu anggota kelompok atau karyawan.


Kekuatan Kebudayaan
Kekuatan Keturunan
Kepribadian Individu
Kekuatan Sosial
Kekuatan Hubungan Keluarga

- Kekuatan Kebudayaan adalah kekuatan yang muncul karena adanya perbedaan budaya antara individu satu dengan lainnya
- Kekuatan sosial adalah kekuatan yang muncul karena adanya interaksi antara individu dengan masyarakat
- Kekuatan hubungan keluarga adalah kekuatan yang muncul dari individu karena kehidupan individu tersebut lebih banyak dihabiskan di lingkungan keluarga
- Kekuatan keturunan adalah kekuatan yang muncul karena adanya faktor keturunan/GEN yang diturunkan oleh orang tua sehingga kekuatan tersebut akan mirip dengan orang tuanya

PENGERTIAN DAN TEORI-TEORI MOTIVASI

1. Pengertian Motif dan Motivasi
2. Tujuan Motivasi
3. Asas-asas Motivasi
4. Model-model Motivasi
5. Metode Motivasi
6. Alat-alat Motivasi
7. Jenis-jenis Motivasi
8. Proses Motivasi
9. Teori-teori Motivasi

1. Pengertian Motif dan Motivasi

- *Menurut Edwin B Flippo*

  Motivasi adalah suatu keahlian, dalam pengarahan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

- *Menurut Malayu S.P Hasibuan*

  Motif adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

2. Tujuan Motivasi

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- Mengefektifkan pengadaan karyawan
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

3. Asas-asas Motivasi

a. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi, dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat

b. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapai. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dar usaha-usahanya.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Yang dimaksud disini adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreativitas dan melaksanakantugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan

4. Model-model Motivasi

a. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan system insentif, yaitu memberikan insentif (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya.

b. Model Hubungan Manusia

Model mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaanya.

c. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak factor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

5. Metode Motivasi

a. Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmaterial) yang diberiakan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan bintang jasa.

b. Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaanya.

6. Alat-alat Motivasi

a. Material incentive

Adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk material insentive adalah yang berbentuk uang dan barang-barang

b. Nonmaterial incentive

adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah penempatan yang tepat pekerjaan yang terjamin, piagam perhargaan, bintang jasa, perlakukan yang wajar, dan sejenisnya

7. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu:

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman

8. Proses Motivasi

a. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kea rah tujuan.

b. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja

c. Komunikasi efektif

Harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

d. Integrasi tujuan

Sangat diperlukan untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan, tujuan organisasi adalah needcomplex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasasn perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

e. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan

f. Team work

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisamencapai tujuan perusahaan

9. Teori-teori Motivasi

a. Teori Kepuasan (Content Theory)

Tero ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya

b. Teori Motivasi Proses (Process Theory)

Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya

c. Teori pengukuhan (reinforcement theory)

Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya

PEMIMPIN DAN TEORI KEPEMIMPINAN

Menurut Miftha Thoha dalam bukunya Prilaku Organisasi (1983 : 255)
Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

Menurut Malayu S.P Hasibuangaya kepemimpinan dibedakan menjadi:

- **Kepemimpinan otoriter**

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap Berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut systemsentralisasi wewenang

- **Kepemimpinan partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan

- **Kepemimpinan delegatif**

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap

KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

- KKB adalah adanya musyawarah dan mufakat antara pimpinan perusahaan dengan pimpinan serikat karyawan (buruh) dalam memutuskan masalah yang menyangkut kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan. Dengan landasan musyawarah dan mufakat diharapkan tercipta integrasi dalam perusahaan. Karyawan menjadi partner kerja sama yang baik bagi perusahaan.

COLLECTIVE BARGAINING

- Collective bargaining adalah adanya perundingan antara pimpinan perusahaan dengan pimpinan serikat buruh (karyawan) dalam menetapkan keputusan-keputusan yang menyangkut kepentingan perusahaan dan kebutuhan buruh. Hal ini dilakukan agar tercipta integrasi yang harmonis dan usaha-usaha untuk menghindari terjadinya konflik dalam perusahaan.
- Collective bargaining didasarkan atas perundingan yang berarti adu kekuatan, siapa yang mempunyai posisi kuat maka dilah yang banyak menentukan keputusan. Sedangkan KKB didasarkan atas musyawarah dan mufakat dalam menetapkan keputusan-keputusan, bukan atas adu kekuasaan atau posisi.


TERIMA KASIH