

TUGAS MATA KULIAH ASAS MANAJEMEN
KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KAITANNYA
DENGAN ORGANISASI



Disusun Oleh :

Stefanus Reynaldinata Tanjung

071911633071

PRODI ILMU INFORMASI DAN PERPUSTAKAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

2020

ABSTRAK

Sebuah organisasi dimana pun berada dan berbentuk apa pun pada dasarnya terdiri dari individu-individu yang terorganisir dalam beberapa bentuk yang memiliki tujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang sudah ditetapkan. Jadi dapat dikatakan bahwa individu dapat memiliki fungsi yang sangat esensial dalam perjalanan dan perkembangan organisasi. Sedangkan fungsi organisasi dan pemahaman terhadap perilaku individu merupakan tugas yang dilakukan oleh manajemen dalam rangka eksplorasi individu di dalam organisasi. Namun terkadang organisasi melupakan dan bahkan mengesampingkan perhatian akan individu dengan cenderung memberi fokus kepada persaingan dengan kompetitor.

Penekanan akan pentingnya peranan individu sebagai pemeran utama dalam pengaruhnya di setiap keputusan organisasi, setiap pencapaian organisasi, pengubahan dan penyusunan kembali nilai dan budaya organisasi serta bagaimana persepsi individu dapat mempengaruhi organisasi. Kesemuanya itu sangat menarik untuk dibahas dan dikaji kembali.

Kata Kunci : Organisasi, Individu, Karakteristik, Pengelolaan

ABSTRACT

An organization anywhere and in any form in this world basically composed of individuals that organized in several forms with the aim to achieve a determined goal. It can be said that the individuals have a fundamental function in the course and development process of the organization. While the organizational function and an understanding of individual behavior is a task that performed by the management in the context of individual exploration within the organization. However, organization sometimes forget and even overrides the attention of individuals and tends to focus on competition with the competitors.

Emphasis on the importance of the individual role as the “main actor” in every organizational decision, every organization achievement, conversion and rearrangement value and organization culture and how the individual perception can affect organization. All of these are a very interesting topics to be discussed and reviewed again.

Keywords : Organization, Individual, Characteristics, Management

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Daftar Isi	ii
Kata Pengantar	1
BAB I	2
Latar Belakang	2
Rumusan Masalah	3
Tujuan Penulisan	3
BAB II	4
2.1 Pengakuan Individualitas	4
2.2 Pembedaan Individu	4
2.3 Kepribadian	5
2.3.1 Emosi dan Pekerjaan	5
2.3.2 Stress pada pekerjaan	5
2.4 Kemampuan dan Kecerdasan	6
2.5 Emotional Intelligence	6
2.6 Sikap	6
2.6.1 Fungsi Sikap	7
2.7 Individu dan Organisasi	7
2.8 Kontribusi dan Kompensasi	7
2.9 Persepsi Individu dalam Organisasi	8
2.10 Pengelolaan Individu dalam Organisasi	8
BAB III	9
Kesimpulan	9
Saran	9
Daftar Pustaka	10

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas limpahan berkat, kasih dan karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan makalah ini sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.

Penulisan makalah dengan judul “Karakteristik Individu Dan Kaitannya Dengan Organisasi” ini bertujuan untuk memenuhi tugas akhir semester genap tahun 2019 / 2020 dari Bapak Dr. Falih Suaedi Drs., M.Si selaku dosen pengajar dari Mata Kuliah Asas Manajemen, sebuah Mata Kuliah dibawah naungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Makalah ini berfokus pada pembahasan mengenai individu yang berada di dalam naungan organisasi, karakteristiknya dan hubungan yang tercipta diantara individu tersebut dengan organisasi yang ditinggaliinya.

Saya pribadi selaku penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Putu Aditya Ferdian Ariawantara S.IP., M.KP. serta Bapak Dr. Falih Suaedi Drs., M.Si selaku dosen pengajar Mata Kuliah ini yang telah memberikan pengetahuan mengenai Manajemen dan menemani saya beserta rekan-rekan selama satu semester ini. Saya juga berterima kasih mengenai pemberian tugas akhir ini, karena dengan keberadaan tugas akhir ini wawasan dan pengetahuan saya secara pribadi juga dapat berkembang dengan lebih baik lagi. Saya pribadi juga menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada setiap pihak yang terlibat dalam penyusunan makalah ini, baik rekan-rekan saya sesama mahasiswa prodi Ilmu Informasi dan Perpustakaan, keluarga saya baik yang berjauhan maupun yang ada di sekitar saya saat ini, maupun setiap orang yang berada di sekitar saya yang membantu saya dalam proses penyusunan makalah ini dari awal hingga makalah ini dapat saya selesaikan dengan baik dan tanpa kekurangan satu apapun.

Sebagai penulis saya menyadari bahwa dalam makalah ini terdapat banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan. Oleh karena itu, saya pribadi mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun untuk saya sehingga saya dapat menghasilkan makalah yang lebih baik, lebih sempurna serta lebih berkualitas pada kesempatan berikutnya.

Bondowoso, 12 Juni 2020

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi kerap dipahami sebagai sebuah tempat dimana individu dapat berdiskusi dengan kelompok-kelompok yang ada dengan lebih baik tanpa dibatasi oleh struktur yang mengikat. Organisasi biasanya cenderung menghasilkan sebuah hal yang dapat dilihat dan dirasakan langsung oleh masyarakat, maupun sesuatu yang tidak dapat dilihat secara langsung. Organisasi juga memiliki makna sebagai sarana pencapaian satu tujuan tertentu yang hanya bisa diraih dengan usaha yang bersifat kolektif dengan menggunakan kumpulan orang dan sumber daya sebagai tenaga utamanya. Sumber Daya ini juga dikoordinasikan dengan serangkaian prosedur dan kemudian disatukan dalam satu bentuk struktur organisasi. Teknik yang digunakan dalam perencanaan tujuan dan pengkoordinasian individu cenderung berbeda di antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Keberhasilan maupun kegagalan daripada sebuah organisasi ditentukan oleh tujuan dan prosesnya. Apabila tujuan dan proses yang ada jelas dan terencana, maka organisasi tersebut mungkin akan sukses, namun apabila yang terjadi adalah sebaliknya, maka organisasi tersebut kemungkinan besar akan mengalami kegagalan. Kualitas Sumber Daya Manusia juga bersifat penting. Apabila Individu dalam organisasi kompeten maka tentunya akan membawa organisasi menuju arah perkembangan. Dan faktor berikutnya adalah ketersediaan sumber daya dan kesesuaian struktur organisasi yang diterapkan.

Makalah ini sendiri mengambil fokus utama seputar salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi, yaitu faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Namun, alih-alih berfokus kepada kerjasama tim (*teamwork*) atau kepada kepemimpinan (*leadership*) penulis akan mengarahkan fokus makalah ini kepada aspek paling sederhana yang ada di dalam organisasi, yaitu aspek individu. Penulis merasa tertarik untuk mengangkat tema mengenai individu dikarenakan pada masa kini pengakuan akan individualistis tidaklah sebesar sebagaimana harusnya. Individualistis dianggap sebagai sebuah sifat yang merugikan organisasi dan diusahakan untuk dihilangkan tanpa melihat fakta dan karakteristik yang terdapat pada individu-individu terkait.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat perbedaan di antara individu-individu anggota organisasi ?
2. Apakah perbedaan yang terdapat pada individu tersebut dapat diukur dengan sebuah ukuran tertentu ?
3. Apakah perbedaan yang ada membuat seorang individu secara keseluruhan menjadi berbeda dengan individu lainnya ?
4. Apakah keberadaan emosi dalam sebuah pekerjaan diperlukan atau dihindari ?
5. Apakah pengaruh yang diberikan oleh sikap seorang individu terhadap perkembangan organisasi ?
6. Apakah pengaruh yang diberikan oleh sikap seorang individu dapat berdampak besar kepada perjalanan organisasi (baik yang bersifat positif atau negatif) ?
7. Bagaimana hubungan yang tercipta di antara individu yang merupakan anggota organisasi dengan organisasi yang merupakan tempat pernaungan individu ?
8. Bagaimana keberadaan individu yang terasa sangat kecil dapat mempengaruhi perjalanan organisasi ke depannya?
9. Mengapa kegiatan pengelolaan Sumber Daya, khususnya Manusia menjadi sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi ?

1.3 Tujuan Penulisan

Makalah ini ditulis dengan tujuan untuk menyadarkan khalayak, khususnya pembaca mengenai arti penting individu bagi organisasi, bahwa setiap individu adalah berharga dan berperan penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Makalah ini juga bertujuan untuk mengedukasi pembaca mengenai karakteristik daripada individu, dan juga berbagai faktor yang dapat menjadi pembeda antara satu individu dengan individu yang lainnya. Pada makalah ini, saya pribadi sebagai penulis berharap bahwa setelah membaca makalah ini timbul sebuah kesadaran dalam diri pembaca mengenai pentingnya individualitas dan pembaca dapat mengakui individualitas sebagai sebuah hal yang baik dan berperan penting juga dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Pengakuan individualitas

Individu adalah faktor utama dalam sebuah organisasi, sebuah organisasi tidak akan berjalan tanpa kehadiran dari individu-individu ini di dalamnya. Organisasi diciptakan oleh individu yang menjadi anggotanya, yang dapat bekerja secara mandiri maupun yang bekerja secara berkelompok.

Patut disadari juga, individu yang berada di dalam organisasi adalah individu yang merupakan manusia yang tentunya bersifat heterogen atau berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini sendiri dapat menumbuhkan kreatifitas, kenikmatan serta kepuasan dalam bekerja karena individu tersebut dapat bertemu dengan orang yang tentunya berbeda dari dirinya. Namun disisi lain, perbedaan ini juga dapat menjadi sebuah faktor timbulnya perpecahan dan konflik di dalam tubuh organisasi itu sendiri. Disinilah peran penting manager muncul, manager pada kasus ini diharapkan dapat melakukan seleksi dan pengembangan anggota dengan baik sehingga dapat memberi keuntungan bagi organisasi. Manager juga dituntut untuk dapat melakukan pengamatan yang baik mengenai individu yang mampu memberikan kinerja yang efektif, memiliki potensi untuk berkembang, dan juga mampu bekerja dengan orang lain dalam lingkup organisasi secara baik.

Pada masa modern saat ini, organisasi juga dituntut untuk memandang Sumber Daya Manusia bukan hanya sebagai faktor produksi, melainkan juga sebagai sebuah individu yang harus diperhatikan kebutuhan dan karakteristiknya masing-masing. Karena tentunya karakteristik individu inilah yang sangat menentukan rencana implementasi dari setiap rencana serta rancangan organisasi.

2.2 Perbedaan Individu

Pada bagian sebelumnya sudah dibahas bahwa pada dasarnya setiap individu manusia adalah bersifat heterogen yang memiliki pengertian berbeda satu sama lainnya. Perasaan dan kepribadian manusia dibentuk oleh keluarga dan juga lingkungan sosial. Dampak dari keluarga, serta negara asal memiliki peranan yang sangat besar dalam identitas individu. Para pengamat / ilmuwan sosial setuju pada pandangan bahwa warisan kepribadian dari keluarga, dan juga lingkungan sosial saling berinteraksi untuk membentuk karakteristik individu. Namun beberapa pengamat juga percaya bahwa kepribadian seorang individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawaan dari individu tersebut, dan tidak akan pernah berubah dalam situasi dan kondisi apapun, sedangkan pengamat yang lain percaya sebaliknya.

Individu sendiri pada dasarnya dapat dibedakan berdasar beberapa hal, seperti : (1) etnis asal, (2) fisik, (3) jenis kelamin, (4) pengalaman awal pada keluarga, (5) faktor sosial dan budaya, (6) budaya bangsa, (7) motivasi, (8) sikap, (9) ciri dan jenis kepribadian, (10) kecerdasan serta kemampuan, dan (11) persepsi.

Beberapa dari karakteristik seperti yang disebutkan pada bagian sebelumnya mungkin dapat serupa dengan individu lainnya, seperti karakteristik mengenai etnis asal, fisik, jenis kelamin dan budaya bangsa. Tetapi karakteristik yang lebih unik biasanya berasal dari cara yang lebih dinamis, pada cara dimana karakteristik warisan dengan faktor lingkungan saling berinteraksi, seperti perilaku, tindakan, serta kinerja dalam pekerjaannya di organisasi. Hal-hal inilah yang kemudian memberikan perbedaan di antara satu individu dengan individu lainnya.

2.3 Kepribadian

Kepribadian pada dasarnya dapat didefinisikan sebagai karakteristik spesifik individu yang mungkin terbuka atau tersembunyi dan yang dapat menentukan kesamaan atau perbedaan perilaku organisasi. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kepribadian yang dimiliki oleh seorang individu dapat memberikan pengaruh kepada individu lainnya selama proses interaksi berlangsung, dan juga menjadi sebuah cara yang efektif bagi individu untuk dapat melihat diri mereka dan pengaruhnya dalam organisasi. Kepribadian sendiri memiliki pengaruh yang cukup besar pada cara individu berlaku di dalam organisasi.

Selama bertahun-tahun manusia telah mencoba berbagai cara untuk memahami berbagai kepribadian yang ada, dan percobaan-percobaan yang dilakukan ini telah menghasilkan sejumlah besar teori yang berada pada bidang psikologi manusia. Hasilnya, pendekatan akan kepribadian dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara, yaitu dengan Pendekatan Nomotetik (*Nomothetic Approach*) dan dengan menggunakan Pendekatan Idiografik (*Idiographic Approach*). Dan dalam konteks dunia pekerjaan, kita akan cenderung lebih tertarik untuk memahami jenis daripada kepribadian seorang individu daripada mengapa individu tersebut memiliki kepribadian yang demikian. Hal ini dikarenakan pada dunia pekerjaan, pengenalan akan kepribadian yang dimiliki individu lain bersifat lebih penting daripada pengetahuan akan alasannya memiliki kepribadian yang demikian. Hal ini juga penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.3.1 Emosi dan Pekerjaan

Dalam sudut pandang tradisional, tempat kerja dipandang sebagai sebuah tempat yang rasional, dimana emosi tampaknya tidak disangkut pautkan dalam pekerjaan. Namun pada perkembangannya di masa kini, keberadaan dan penggunaan emosi tampaknya mulai diperhitungkan sebagai sebuah pekerjaan. Setidaknya beberapa pekerjaan yang menggunakan emosi atau perasaan telah muncul, seperti pekerjaan sebagai *customer care* yang bertujuan untuk membuat individu yang merupakan pelanggan dapat merasa lebih nyaman dan lebih baik. Bukan tidak mungkin, jumlah pekerjaan yang bergerak di bidang emosi manusia akan bertambah semakin banyak lagi di masa mendatang.

2.3.2 Stress dalam pekerjaan

Stress sendiri kerap diasosiasikan dengan faktor individual, dan secara inheren berkaitan dengan persepsi atau pandangan dari individu tersebut. Setiap individu pada dasarnya memiliki berbagai level kenyamanannya masing-masing di dalam dirinya, yang menandai tingkat

kenyamanan individu tersebut. Dan stress ini terjadi ketika individu merasa berada diluar zona kenyamanan tersebut, atau berada di tingkat terendah dalam zona kenyamanannya. Stres sendiri memberikan efek yang berbeda-beda pada masing-masing individu. Bagi sebagian individu, stress merupakan kondisi yang merangsang mereka untuk melakukan sebuah hal dengan lebih baik dan maksimal. Namun, bagi sebagian individu lainnya, stress merupakan sebuah mimpi buruk yang akan membuat mereka melakukan setiap hal dengan lebih buruk.

2.4 Kemampuan dan Kecerdasan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, **kemampuan** adalah sebuah kemampuan, kesanggupan, dan kekuatan seorang individu untuk melakukan suatu hal. Sedangkan dalam cakupan pekerjaan, kata kemampuan disini digunakan untuk menjelaskan mengenai sebuah karakteristik yang dimiliki seseorang berkenaan dengan kesanggupannya melakukan sebuah kinerja fisik atau mental secara stabil. Sedangkan menurut Miriam Webster, **kecerdasan** adalah kemampuan untuk mempelajari, memahami, menghadapi sesuatu yang baru, atau berusaha. Sedangkan dalam dunia pekerjaan, kecerdasan diartikan sebagai sebuah kemampuan untuk melakukan pemikiran konstruktif, adaptif terhadap situasi, kesanggupan untuk menalar serta kesanggupan melakukan problem solving.

2.5 Emotional Intelligence

Beberapa tahun terakhir telah terjadi peminatan masyarakat mengenai Emotional Intelligence. Daniel Goleman kemudian menerbitkan sebuah karya dengan judul *Emotional Intelligence* yang terbit pada tahun 1995. Dalam bukunya ini, ia menyatakan bahwa pandangan mengenai kecerdasan adalah terlalu sempit dan menurutnya kecerdasan emosional individu adalah sebuah faktor yang memainkan peranan penting dalam penerapan kecerdasan dalam kehidupan sehari-hari. Goleman juga menguraikan bahwa terdapat lima model Kecerdasan Emosional, yaitu : (1) *Self-Awareness* (kesadaran diri), (2) *Self-Regulation* (Peraturan diri), (3) *Social Skill* (Kemampuan Sosial), (4), *Empathy* (Empati) dan (5) *Motivation* (Motivasi). Kelima kemampuan emosional ini bukanlah sebuah bakat yang di dapatkan seorang individu ketika lahir, melainkan sebuah hal yang harus diasah melalui pengajaran dan juga pengalaman dengan tujuan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

2.6 Sikap

Faktor lain yang dapat memberikan perbedaan dalam perilaku individu adalah sikap. Dalam prakteknya, sekilas terdapat kemiripan di antara sikap, kepercayaan, dan nilai. **Sikap** sendiri dapat didefinisikan sebagai sebuah kesiapan atau kecenderungan yang muncul dari diri individu tatkala individu tersebut merespon sesuatu dengan menggunakan cara tertentu. **Sikap**, baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif sendiri berpengaruh sangat besar kepada fungsi seorang individu di dalam organisasi

Tidak ada sebuah batasan mengenai sikap yang dimiliki oleh seorang individu, sikap yang dimiliki oleh individu selalu berkembang seiring dengan perjalanannya dan interaksinya di masyarakat. Perkembangan mengenai sikap ini merupakan sebuah hal yang bersifat kontinu atau

berkelanjutan selama individu tersebut masih menjalani kehidupan di dunia. Beberapa sikap yang didasari oleh nilai yang kuat (seperti nilai agama atau budaya daerah) dapat bertahan lebih lama daripada nilai-nilai lainnya yang bersifat lebih sekuler.

2.6.1 Fungsi Sikap

Katz menganjurkan bahwa sikap dan motif pada kenyataannya saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan pada penerapannya, sikap bergantung daripada motif yang dimiliki individu. Setidaknya terdapat 4 fungsi daripada sikap, yaitu :

- a. **Pengetahuan** : Sikap merupakan dasar pengetahuan sekaligus tempat pembentukan kerangka kerja sehingga informasi dapat diterima.
- b. **Ekspresif** : Sikap menjadi dasar penyampaian ekspresi. Melalui ini sangat dimungkinkan individu menunjukkan nilai yang mereka gunakan dengan mengekspresikan konsep diri.
- c. **Instrumental** : Sikap yang ada adalah sikap yang memaksimalkan imbalan dan meminimalisir adanya hukuman. Sikap yang ada ini adalah sikap yang timbul karena adanya pengalaman masa lalu.
- d. **Ego defensive** : Sikap dimunculkan untuk melindungi ego.

2.7 Individu dan Organisasi

Setelah pada bagian sebelumnya membahas mengenai individu dan berbagai hal dan karakteristik yang mendorong individu melakukan kinerja dengan maksimal, pada bagian ini akan dibahas mengenai hubungan yang tercipta di antara individu dengan organisasi.

Organisasi dapat dikatakan sebagai sebuah tempat dimana individu tumbuh dan mengembangkan seluruh potensi dirinya. Organisasi juga merupakan sebuah wadah bagi setiap individu untuk mencapai tujuan yang hanya dapat dicapai dengan usaha kolektif kelompok dan bukan usaha yang bersifat individual. Sedangkan individu dapat dikatakan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendukung dan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Dapat dilihat pada bagian sebelumnya bahwa terdapat hubungan yang saling berkaitan di antara individu dengan organisasi, dan begitu juga sebaliknya. Berkaitan dengan hal tersebut maka akan tercipta sebuah hubungan fungsi yang harus dipenuhi oleh kedua pihak, yaitu organisasi dan individu guna menjamin terciptanya perjalanan yang baik bagi organisasi, yaitu fungsi hubungan kontribusi-kompensasi.

2.8 Kontribusi dan Kompensasi

Kedua hal ini merujuk pada alasan yang melatarbelakangi pentingnya hubungan diantara kontribusi dengan kompensasi. Pada **kontribusi**, individu menjadi aktor yang memainkan peranan utama, dimana pada bagian ini menekankan kepada apa yang dapat diberikan individu bagi organisasi yang dia tinggali. Sedangkan pada **Kompensasi**, merujuk kepada peranan organisasi bagi individu yang berada di dalamnya. Kompensasi ini dapat dikatakan sebagai timbal balik yang diberikan oleh organisasi kepada individu yang berada di dalamnya.

Dalam prakteknya, kedua konsep ini saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya, utamanya perihal pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik apabila individu yang menjadi anggota organisasi tidak melakukan tugasnya dengan baik dan maksimal. Di sisi lainnya, individu tidak akan memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi apabila organisasi tersebut tidak memberikan kompensasi yang layak dan sesuai kepada para anggota organisasi. Untuk menjamin bahwa organisasi berlangsung dengan maksimal, maka harus dipastikan bahwa organisasi memberikan kompensasi yang sesuai dengan usaha, kemampuan, dedikasi, dll yang sudah diberikan oleh anggotanya. Dan anggota juga harus memberikan kontribusi yang maksimal pula.

2.9 Persepsi Individu dalam Organisasi

Persepsi Individu menunjukkan sikap individu tersebut didalam organisasi. Persepsi, sebagaimana dikutip dari Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu; serapan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa persepsi adalah tanggapan dari individu tersebut setelah mengalami serangkaian proses yang dilakukan dan dirasakan individu tersebut sehingga individu tersebut semakin mengetahui situasi, kondisi dan lingkungan dimana dia ada di dalamnya. Setidaknya ada dua jenis persepsi individu yang berkaitan dengan organisasi, yaitu :

- a. Persepsi Selektif : Penyeleksian informasi yang bersifat bertentangan dan tidak sesuai dengan pengetahuan / persepsi sebelumnya.
- b. Persepsi Stereotip : Proses pelabelan yang diberikan kepada seseorang dengan berdasarkan kepada satu kejadian.

Tindakan mempersepsi ini harus dilakukan dengan penuh kewaspadaan. Pasalnya, apabila dilakukan dengan tidak awas bukan tidak mungkin kegiatan mempersepsi ini akan membawa organisasi menuju perpecahan atau konflik. Sedangkan apabila kegiatan mempersepsi ini dilakukan dengan baik, maka akan dapat membantu manager dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

2.10 Pengelolaan Individu dalam Organisasi.

Individu yang merupakan anggota dalam organisasi perlu ditempatkan dan dikelompokkan sesuai dengan bagian yang merupakan keahlian individu tersebut untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien sekaligus untuk memastikan bahwa kemampuan yang dimiliki individu dapat dipergunakan dengan maksimal. Setelah tahap tersebut, penting sekali untuk melakukan tahapan manajemen sumber daya manusia. Dan kemudian dapat dilanjutkan dengan tahapan implementasi rencana organisasi.

Salah satu fungsi utama manajemen adalah fungsi pengarahan (*leading / directing*). Fungsi pengarahan ini penting karena dalam tahapan implementasi rencana sumber daya (*resources*) yang ada, utamanya SDM dalam organisasi harus diarahkan agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dan agar organisasi mendapat perkembangan yang positif dengan cara efektif dan efisien.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Mengacu kepada pemaparan yang sudah disampaikan pada bagian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penting untuk memberikan pengakuan akan individualitas yang akan secara tidak langsung menyatakan pengakuan manajemen terhadap individu yang bernaung di dalam organisasi tersebut. Karakteristik yang dimiliki individu dapat bersifat serupa dengan individu yang lainnya, namun dapat juga bersifat unik. Namun, kesemua karakteristik tersebut memiliki satu makna dan tujuan, yaitu dapat membawa organisasi ke arah perkembangan (baik positif maupun negatif) bergantung kepada pengelolaan individu yang dilakukan oleh manajer. Juga dapat disimpulkan bahwa dalam penerapannya terdapat hubungan atau korelasi di antara individu dengan organisasi, dimana kedua hal ini saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya dan keberadaan serta perkembangan salah satu pihak sangatlah bergantung dari keberadaan serta perkembangan yang juga dialami pihak satunya.

3.2 Saran

Melihatnya pentingnya peranan individu di dalam perjalanan dan perkembangan organisasi maka saran yang dapat diberikan kepada manajer atau pihak manajemen adalah supaya dapat memberikan pengakuan terhadap individualitas, selalu menjaga komunikasi yang baik antara pihak manajemen dengan anggota organisasinya, memberikan perhatian yang baik kepada individu dengan segala karakteristiknya, pemberian kontribusi dan kompensasi kepada masing-masing pihak guna menjaga agar organisasi dapat berjalan dengan efektif, dan juga perlu akan adanya pengelolaan individu yang baik agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Arnold, John et. all. 2005, *Work Psychology*. Essex: Pearson Education Limited.

Brooks, Ian. 2009. *Organisational Behaviour*. Essex: Pearson Education Limited.

Dictionary- Merriam- Webster versi 5.0.3 (Diakses pada tanggal 12 Juni 2020 pukul 23.07 WIB)

Goleman, Daniel. 1996. *Emotional Intelligence: Why it can Matter More than IQ*. London: Bloomsbury.

Kamus Besar Bahasa Indonesia versi V 0.3.2 Beta (32) (Diakses pada tanggal 12 Juni 2020 pukul 22. 39 WIB)

Mullins, Laurie J and Gill Cristy. 2016. *Management and Organisational Behaviour*. New York: Pearson.

Naoum, Shamil. 2011. *People and Organizational Management in Construction*. London: ICE Publishing.

Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.