

HUMAN RELATIONS INTERNAL PUBLIC PADA KONTEKS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM SEBUAH PERUSAHAAN

Satino

(Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UPN "Veteran" Jakarta)

satinowonogiri@gmail.com

Abstract

That means fostering good Human Relations within the company is to pay attention to the relationship between each section and understand each other. With the creation of good Human Relations in the company will encourage the creativity of employees is higher. In creating and fostering a relationship between a superior and subordinate, it can be done by giving a good example of behavior and employment, and participate in solving the problems faced by subordinates. Leader in creating dynamic working conditions, flexible and comfortable in each section should be mutually understand the position and duties themselves. So as not to cause confusion in the work. Should employers should be able to give a good example and providing motivation to subordinates, and can also provide for the participation of all employees.

Key Words : Human Relations, Leadership, Company

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber-daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keber-hasilan dan tujuan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimiliki. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan bawahan dalam bekerjasama dengan kepercayaan, serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin.

Seorang pemimpin selalu mempunyai mempunyai wewenang untuk memerintah bawahan dengan gaya kepemimpinannya sendiri. Sebagai bawahan akan menerima perintah tersebut dengan pandangan yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena faktor perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan masyarakat itu sendiri. Seorang pemimpin harus mampu menyikapi permasalahan yang timbul dalam perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya. Dengan demikian maka seorang pimpinan harus mampu mengatasi berbagai macam masalah. Baik yang menyangkut perusahaan (organisasi) maupun menyangkut karyawannya, agar terbina semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat tersebut, maka output yang dihasilkan dapat memberikan kontribusi yang besar, baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan (organisasi) yang dipimpinnya.

Seperti halnya sebuah organisasi yang baik, perusahaan berusaha untuk mencari jalan agar perusahaan dapat berjalan lancar untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Maka selayaknyalah dipikirkan bagaimana cara yang tepat untuk dapat meningkatkan kreatifitas para karyawan. Salah satu hal yang menghambat kurang terciptanya kreatifitas karyawan adalah kurang terciptanya hubungan dua arah antara atasan dengan bawahan. Ketidak terciptanya hubungan baik ini adalah karena masing-masing bagian tidak saling memahami akan pentingnya saling menciptakan kondisi kerja yang baik. Untuk mengatasi masalah tersebut diatas, penulis akan membahas dan menguraikan hal-hal sebagai berikut :

- Hubungan antara manajer dengan supervisor.
- Hubungan supervisor dengan operator.
- Hubungan antara manajer dengan operator.

Pengertian-pengertian

Human Relation adalah interaksi antara seseorang /orang lain yang hanya terbatas pada situasi kerja akan sebuah organisasi kekerjaan.

Pengertian human relation dibagi menjadi dua, yaitu secara luas dan sempit. Dalam arti luas adalah interaksi antar manusia dalam segala situasi atau segala bidang kehidupan untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian human relation dapat terjadi di mana saja. Seperti di rumah, di jalanan, di kantor, di kendaraan, dan lain-lain. Human relation dilakukan dengan komunikasi yang baik, sehingga saling memuaskan individu yang terlibat di dalamnya.

Human relation dalam arti yang sempit adalah

interaksi dalam situasi kerja di suatu organisasi, yang bertujuan untuk membangkitkan seseorang agar dapat bekerja sama, produktif, dan memiliki keputusan.

Dengan adanya human relation diharapkan dalam suatu manajemen dapat saling membantu. Sehingga gairah kerja lebih mengarah pada keadaan yang lebih produktif untuk tercapainya visi dan misi organisasi.

Manajer adalah seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan mereka guna mencapai sasaran organisasi. Menurut Malayu S. Hasibuan, Manajer adalah sumberdaya pokok serta titik sentral setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Manajer harus mengutamakan tugas, tanggungjawab, dan membina hubungan yang harmonis baik dengan atasan maupun dengan bawahan.

Manajer perusahaan adalah seorang yang memiliki tanggung jawab yang besar untuk seluruh bagian pada suatu perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya dan harus mempunyai wawasan yang luas. Manajer memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa sektor yang dipegangnya. Pada perusahaan yang berskala kecil mungkin cukup diperlukan satu orang manajer umum, sedangkan pada perusahaan atau organisasi yang berkaliber besar biasanya memiliki beberapa orang manajer umum yang bertanggung-jawab pada area tugas yang berbeda-beda.

Tingkatan manajer

Pada organisasi berstruktur tradisional, manajer sering dikelompokkan menjadi manajer puncak, manajer tingkat menengah, dan manajer lini pertama (biasanya digambarkan dengan bentuk piramida, di mana jumlah karyawan lebih besar di bagian bawah daripada di puncak). Berikut ini adalah tingkatan manajer mulai dari bawah ke atas:

1. Manajemen lini pertama (*first-line management*), dikenal pula dengan istilah manajemen operasional, merupakan manajemen tingkatan paling rendah yang bertugas memimpin dan mengawasi karyawan non-manajerial yang terlibat dalam proses produksi. Mereka sering disebut penyelia (*supervisor*), manajer shift, manajer area, manajer kantor, manajer departemen, atau mandor (*foreman*).
2. Manajemen tingkat menengah (*middle management*), mencakup semua manajemen

yang berada di antara manajer lini pertama dan manajemen puncak dan bertugas sebagai penghubung antara keduanya. Jabatan yang termasuk manajer menengah di antaranya kepala bagian, pemimpin proyek, manajer pabrik, atau manajer divisi.

3. Manajemen puncak (*top management*), dikenal pula dengan istilah *executive officer*. Bertugas merencanakan kegiatan dan strategi perusahaan secara umum dan mengarahkan jalannya perusahaan. Contoh top manajemen adalah CEO (*Chief Executive Officer*), CIO (*Chief Information Officer*), dan CFO (*Chief Financial Officer*).

Meskipun demikian, tidak semua organisasi dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan bentuk piramida tradisional ini. Misalnya pada organisasi yang lebih fleksibel dan sederhana, dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tim karyawan yang selalu berubah, berpindah dari satu proyek ke proyek lainnya sesuai dengan permintaan pekerjaan.

Seorang manajer harus memahami identitas dan khususnya karakter dari bawahannya, misalnya kemampuan komunikasinya, keagresifan dalam bertanya, kadar emosi bawahannya, dan pengetahuan tentang suatu masalah, hal ini menjadi penting karena untuk memperkecil distorsi informasi ketika manajer akan mendengarkan dan merespon usulan atau apresiasi yang disampaikan oleh bawahannya.

Seorang manajer harus memahami apa yang disampaikan bawahan termasuk dalam hal isi dan tujuan penyampaian aspirasi, dengan semakin paham maka komunikasi akan semakin lancar sehingga tidak akan ada multitafsir yang akan mengahurkan komunikasi.

Supervisor adalah : Seseorang yang membawahi karyawan secara langsung.

Tugas utama seorang supervisor (penyedia) mengacu pada kata supervisi. Yaitu memonitor, mengawasi, dan menggerakkan anak buah yang dipimpinnya. Merujuk pada standar kerja atau pedoman arahan dari atasannya.

Tugas utama supervisor adalah :

1. Menyampaikan kebijakan yang di-sampaikan oleh atasannya kepada seluruh bawahannya.
2. Mengatur kelompok kerja pada group yang dipegangnya atau dipanggunya.
3. Membuat rencana kerja yang ditetapkan atasannya.
4. Mengontrol dan mengawasi kinerja

bawahannya.

5. Menegakkan aturan yang telah di-tetapkan oleh organisasi.
6. Mendisiplinkan bawahannya.
7. Melaksanakan tugas dan pekerjaan secara langsung.
8. Memimpin dan memotivasi pada bawahannya.

Operator adalah : Buruh/karyawan yang berada dibawah tanggung jawab supervisor.

Permasalahannya, bagaimana membina hubungan manusia yang baik dalam perusahaan untuk mencapai suatu sistem kerja sama yang harmonis ?.

Bagaimanapun ahlinya seorang supervisor dibidang teknis pekerjaannya, apabila kurang terampil menangani bawahannya maka hasil kerjanya tidak akan optimal. Penanganan masalah hubungan masalah manusia akan menentukan sukses dan tidaknya pengembangan bawahan.

Suatu perusahaan sebagai pemilik modal mampu membeli mesin-mesin canggih serta material berkualitas tinggi, tapi tak seorangpun mampu membeli The Human Relationnya.

Hasil akhir seorang supervisor banyak tergantung pada orang-orang yang dibawahinya. Banyak supervisor yang belum menyadari akan hal ini, sehingga bukan mustahil akan mengalami jalan buntu dan putus asa. Dalam pabrik seseorang supervisor menghadapi dua permasalahan utama, yaitu mesin dan manusia. Sehingga membutuhkan keterampilan yang seimbang antara kereknikannya dan manajemen.

Pencapaian prosedur sebenarnya untuk mempermudah orang bekerja. Untuk itu perlu disadari bahwa menciptakan sistem harus memperhatikan faktor pendukung lainnya, agar para pekerja lapangan dapat cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan. Terutama apabila ada pekerjaan yang datangnya mendadak kelapangan. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh para manajer dalam membina hubungan kerja sama yang baik, diantaranya :

f. Hubungan manajer dengan supervisornya

Setiap manajer ditingkat departemen hendaknya mengatur sifat dari masing-masing supervisornya yang harus mengawasi banyak orang dilapangan. Manajer tidak hanya mempelajari sifat operator, akan tetapi juga harus mempelajari, siapa yang menjadi supervisor pada seksi A, dan

bagaimana sifat dari supervisornya. Bahwasanya supervisor itu mempunyai sifat yang bervariasi, antara lain :

a. Sifat lemah lembut

Setiap operator (bawahan) menyukai atasan yang lemah lembut. Akan tetapi pada saat tertentu, operator akan menjauhi sifat ini dikala mereka mengetahui hal ini sangat merugikan bagi operator.

Diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Setiap pekerjaan tidak pernah ada penilaian, baik mengenai kegagalan maupun kesuksesan.
- 2) Sulit mengetahui target yang harus mereka capai.
- 3) Tidak pernah marah, seakan-akan semua jenis pekerjaan yang dilakukan selalu benar.
- 4) Tidak mau meng-arahkan bawahan agar sesuai dengan tujuan organisasi.

b. Tidak mendidik

Atasan yang demikian adalah tidak tepat dan tak dapat mengembangkan departemen menjadi lebih berhasil.

c. Iri hati

Sifat iri hati terhadap hawahan adalah tidak tepat dan tidak layak bagi pimpinan dalam menjatankan sebuah tim kerja. Sebab hal ini akan menghambat perkembangan prestasi dari karyawan itu sendiri. Memang demikian kenyataannya, masih banyak atasan yang tidak menginginkan bawahannya berkembang selama masih ada hubungan kerja. Contohnya ketika operator memberikan saran dan usulan yang sederhana dalam memecahkan masalah yang selalu dialami oleh operator itu sendiri, selalu tidak diterima. Walaupunpun usulan itu sebenarnya dinilai cukup baik. Secara psikologis ada beberapa alasan yang menyebabkan usulan tersebut tidak diterima :

- 1) Sangatasan mengang-gap bawahan kurang mampu memberikan keputusan.
- 2) Sang atasan takut ke-hilangan nama dalam departemennya, bila ia harus menerima saran dari bawahan, apalagi untuk menerapkannya.
- 3) Sang atasan takut apa-bila bawahannya men-jadi lebih berkembang.

d. Emosi

Setiap orang mempunyai sifat emosional, akan tetapi kurang baik apabila hal ini dibawa pada lingkungan kerja. Atasan yang tidak mampu mengendalikan emosinya, kurang tepat bila ia ditempatkan untuk memimpin orang banyak. Sebab tidak mungkin seseorang menyelesaikan setiap permasalahan dengan emosional.

2. Hubungan supervisor dengan operatornya.

Supervisor harus mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja. Kunci keberhasilan seseorang supervisor adalah bila ia mampu memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap operatornya. Misalnya dengan memahami pribadi masing-masing bawahan sehingga dapat mengetahui temperamen si operator. Dengan demikian atasan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya terhadap sikap kerja bawahannya. Dari sekian banyak karyawan tentunya sekian banyak juga persoalan yang harus dihadapi. Namun jawabannya tidak terlepas dari tiga kunci utama berikut :

a. Motivasi

Efektifitas seorang supervisor dalam memotivasi bawahan tergantung pada sikap, kebijakan promosi dan tingkat tanggung jawab, delegasi dan wewenang yang diberikan. Langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapainya adalah sebagai berikut :

- 1) Supervisor harus dapat menciptakan hubungan yang serasi dengan bawahan.
- 2) Supervisor harus dapat memperlakukan bawahannya sebagai partner kerja untuk mencapai tujuan bersama, dengan menyesuaikan SOP yang ada.
- 3) Supervisor harus dapat menciptakan suasana kerja untuk mendukung kesatuan tim kerja yang efektif, aman dan nyaman bagi pekerja.
- 4) Mampu membantu bawahan untuk mengembangkan kemampuannya dengan melatih untuk mengerjakan pekerjaan sekarang. Dan mempersiapkan untuk pekerjaan berikutnya dengan tanggung jawab yang lebih luas, yang menyesuaikan pendidikan formal yang dimilikinya.

Cara dan Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi adalah sebagai energi dan kekuatan seseorang yang akan membangkitkan tingkat

antusiasme dan ketekunan dalam melakukan suatu kegiatan atau usaha, baik yang datang dari dalam diri sendiri (motivasi internal) ataupun dari luar individu (motivasi eksternal).

Motivasi ini merupakan tugas dari seorang pimpinan untuk membuat para bawahan atau karyawannya bersemangat melakukan tugas-tugasnya. Motivasi kerja bersumber dari adanya kesempatan untuk maju dan berkembang, dari jenis pekerjaan, serta adanya perasaan bangga diri menjadi bagian dari suatu perusahaan atau tempat seseorang tersebut bekerja. Selain itu, motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, penghasilan atau gaji yang adil dan kompetitif, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pimpinan.

Cara dan upaya untuk melakukan kerja hebat adalah dengan menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan kita. Sebab, dengan mencintai pekerjaan kita akan menjadi termotivasi dan tertantang untuk melakukan yang lebih baik lagi. Rasa cinta pekerjaan akan membuat kita berusaha untuk menggali potensi diri dan meningkatkan kompetensi diri agar bisa melakukan yang terbaik.

Ada 5 faktor atau kunci motivasi kerja karyawan, yang meliputi: kepuasan, penghargaan, pengakuan, inspirasi dan kompensasi.

1. Motivasi karyawan dengan membangun kepuasan.

Dalam buku "The Service Profit Chain," menyatakan bahwa satu-satunya cara untuk memperoleh keuntungan yang berkelanjutan adalah dengan membangun sebuah lingkungan kerja yang nyaman dan menarik, selalu fokus, dan menjaga karyawan yang berbakat. Maksudnya adalah mereka harus bisa termotivasi supaya siap menunjukkan kemampuan dan mendapatkan komitmen agar mampu tampil di tingkat yang maksimal.

Motivasi kerja berhubungan erat dengan tingkat kepuasan diri pekerja atau karyawan dan hal ini dapat tercipta dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Sebab, jika kita fokus pada menciptakan kepuasan karyawan, lalu fokus pada motivasi karyawan, maka akan tercipta suatu hubungan kerja yang baik, karena karyawan yang puas akan mengurus pelanggan dengan baik.

2. Motivasi karyawan melalui apresiasi.

Memberikan apresiasi kepada karyawan sangatlah penting agar membangkitkan perilaku

positif dan prestasi karyawan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. Manajer yang cerdas dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan perhatian secara personal, seperti memberikan tepukan di punggung, catatan tulisan tangan, atau komentar singkat di aula. Dan menunjukkan atau memberikan penghargaan, usahakan agar mengatakannya dengan lebih spesifik. Dengan menjadi spesifik, karyawan menyadari tindakan mereka benar-benar diawasi. Dan, motivasi tingkat tinggi karyawan akan didapatkan melalui hasil yang alami.

3. Motivasi karyawan melalui pengakuan

Sebagian orang mampu melakukan apapun hanya untuk mendapatkan pengakuan, mereka juga dengan senang hati akan melakukan hal tersebut tanpa imbalan atau bayaran. Hal ini bisa menjadi senjata rahasia seorang manajer untuk memotivasi kerja karyawannya. Pengakuan merupakan 'hadiah emosional' untuk kerja mereka, seperti mengakui keunggulan karyawan di tempat kerja, memberikan penghargaan atas keberhasilannya mencapai target penjualan atau bahkan penghargaan untuk kehadiran dan kedisiplinannya. Hal ini dapat dikatakan sangat efektif dalam upaya memotivasi karyawan.

4. Motivasi Karyawan Melalui Inspirasi

Inspirasi terlahir dari kepemimpinan. Motivasi kerja karyawan melalui inspirasi ini meliputi misi perusahaan, serta maksud dan tujuannya. Dengan memiliki misi yang jelas, orang yang bergabung dalam sebuah perusahaan / organisasi akan tahu kemana akan pergi, sehingga dengan misi tersebut akan membuat para karyawan menjadi bersemangat dan begairah dalam bekerja. Pastikan setiap orang dalam organisasi perusahaan dapat memahami dan mengkomunikasikan misi, dan ini dilakukan dalam proses pemenuhan misi perusahaan atau organisasi. Sehingga hubungan antara misi-misi dan nilai-nilai individu serta tujuan dari karyawan tercipta dengan baik.

5. Motivasi Karyawan Melalui Kompensasi

Sebagian besar orang akan termotivasi oleh uang. Karena itu, motivasi karyawan melalui kompensasi, bisa dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus kinerja, komisi, bagi hasil, dan pembagian hadiah lain seperti, mobil, motor, liburan, atau barang-barang lainnya yang dapat digunakan sebagai hadiah. Apapun metode yang dipilih, harus memiliki sistem yang baik di tempat orang atau manager yang membangun motivasi

kerja karyawan. Namun, tidak semua orang dapat termotivasi oleh faktor yang sama, atau harus ada kombinasi faktor.

b. Partisipasi

Bawahan sangat membantu dalam membuat suatu rencana kerja sehari-hari, bila mereka diikutsertakan dalam pertemuan. Terlebih lagi apabila yang menyangkut pekerjaan di lapangan. Ada berbagai macam cara agar bawahan dapat ikut aktif dalam setiap penyelesaian masalah, diantaranya sebagai berikut :

Memberikan kesempatan bagi operator untuk mencari jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi. Atasan harus dapat mengurangi campur tangan terhadap cara kerja bawahan secara mendetail.

Atasan tidak boleh sok tahu. Sebab menurut pengalaman, hal yang demikian sangat menghancurkan motivasi mereka untuk mengambil bagian dalam penyelesaian permasalahan tersebut.

Dalam komunikasi tanya jawab harus ada unsur motif mengajak bawahan untuk bekerja sama yang sesuai dengan tugas dan fungsi (tupoksi) dari masing-masing tugas sehari-hari.

c. Hubungan manajer dengan operator

Manajer bukan bekerja duduk dibelakang meja saja, melainkan harus mendapatkan informasi dari lapangan langsung sebelum menurunkan sistem. Manajer tidak perlu merasa dirinya menjadi rendah bila bertanya banyak pada bawahan yang mungkin beda jauh dengan jabatannya. Ini merupakan satu cara untuk mendekatkan jarak hubungan manusianya, dan untuk memperoleh data yang aktual. Manajer pada umumnya hanya selalu menerima laporan dari supervisornya mengenai keadaan di lapangan. Ternyata cara demikian kurang memberikan kepuasan., Ada beberapa hal yang menjadi penyebab utama, yaitu diantaranya sebagai berikut :

- a. Manajer kurang perhatiannya terhadap bawahan yang bekerja langsung di lapangan.
- b. Operator tidak diikut sertakan dalam pemecahan permasalahan yang berhubungan langsung dengan lapangan.
- c. Untuk menciptakan kondisi kerja yang dinamis dan jauh dari permasalahan-permasalahan yang tidak diinginkan. Para manajer harus dapat menggunakan manajemen power dengan sebaik-baiknya, diantaranya sebagai berikut :

Manajer yang efektif peka terhadap

kekuasaannya, dan berhati-hati menjaga agar tindakannya sesuai dengan harapan bagi semua orang.

- 1) Manajer sadar akan bahaya dan resiko yang mungkin diakibatkan.
- 2) Manajer yang baik memahaminya, dan menyadari mana yang akan diambil sesuai dengan situasi dan orang di mana dia berada.
- 3) Manajer yang efektif menyadari bahwa semua dasar kekuasaan bermanfaat, pada situasi tertentu. Ia harus mengembangkan keterampilan dan wibawanya, serta mampu menciptakan hubungan yang sehat bagi bawahan.
- 4) Manajer yang efektif menempatkan kekuasaan dengan kedewasaan dan pengendalian diri. Ia menghindari penampilan yang mudah emosional dan sombong. Serta menjauhi perilaku kasar terhadap orang lain disekitarnya.
- 5) Manajer yang efektif harus mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis tentang gaya kepemimpinan dalam berkomunikasi organisasi pada perusahaan "X" maka kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan dengan metode yang diciptakan oleh pemimpin adalah metode yang digunakan dari atas ke bawah. Artinya seorang atasan memberikan tugas melalui leader/pimpinan untuk kebawah (karyawan).
2. Gaya kepemimpinan dalam pengambilan keputusan adalah seseorang pemimpin mengumpulkan seluruh karyawan untuk berdiskusi agar seluruh karyawan tahu dan diharapkan karyawan dapat memberikan masukan tetapi tetap dengan pertimbangan bersama.
3. Gaya kepemimpinan dalam memecahkan masalah bukan berarti menyalahkan keputusan kepada bawahan atau karyawan, melainkan dipertimbangkan lagi dan disimpulkan bersama unsur pimpinan dan karyawan. Dan dalam keputusan akhir tetap menjadi hak sepenuhnya kepada atasan (pimpinan)
4. Gaya pemimpin dalam suatu organisasi/

perusahaan harus bersikap tegas dalam mengambil keputusan. Mengingat tanggung jawab utama mandurnya suatu perusahaan/ organisasi terletak di tangan si pemimpin itu sendiri. Maka ketegasan dan keberanian harus diterapkan, dan tidak boleh tebang pilih.

SARAN

Berdasarkan analisis penulis lakukan, penulis berusaha memberikan saran-saran terbaik bagi organisasi/perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan dengan metode kerja sama seharusnya lebih ditingkatkan antar atasan dan bawahan. Supaya terjalin komunikasi organisasi yang baik.
2. Gaya kepemimpinan dalam pengambilan keputusan harus diambil setelah melalui beberapa perhitungan dan pertimbangan alternatif.

Sebelum pilihan dijatuhkan, ada beberapa tahap yang mungkin harus dilalui oleh si pembuat keputusan. Tahapan tersebut bisa saja meliputi identifikasi masalah utama, menyusun alternatif yang akan dipilih dan sampai pada pengambilan keputusan yang terbaik.

3. Gaya kepemimpinan dalam pemecahan masalah harus melalui tahap memahami dan mendefinisikan masalah, membuat rencana untuk memperoleh cara penyelesaian, memeriksa dan menyampaikan hasil dari pemecahan masalah tersebut.
4. Gaya kepemimpinan dalam pemberian reward dan punishment harus dilihat dari kinerja yang dihasilkan dan juga harus sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri.
5. Kemampuan pemimpin harus ditingkatkan dan lebih profesional dalam menanggapi semua masalah yang terjadi diluar dan di dalam organisasi/perusahaan tersebut.

DaftarPustaka

- Abdurrahman, Oeni 1995. Dasar – dasar Public Relation, Bandung, PT. Citra Aditya Bakli
- Onong Uchjana Effendy, Prof. Drs. MA, 1981, Human Relation dan Public Relation, Bandung CV. Mandan Maju
- Drs. HR. Dadan Djaja, 1985, Peranan Humas dalam Perusahaan, Bandung, Alumni
- Onong Uchjana Efendy, Prof. Drs, MA, 1986, Hubungan Masyarakat, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Merbert. A. Simon, Administrative Behavior
- Drs., Panglaykim, Drs. Mazil, Manajemen Suatu Pengantar

